

NOTAS

INCORPORACIÓN DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR AL SEGURO DE CESANTÍA

NOTA CIUDADANA N°9

SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL¹ (OCTUBRE DE 2020).

Los trabajadores y trabajadoras de casa particular son aquellas personas que se dedican en forma continua al servicio de una o más personas naturales, en trabajos de aseo y asistencia propios e inherentes al hogar², pudiendo ser a jornada completa o parcial.

En el contexto actual del país, marcado por la crisis social y económica producto de la pandemia de COVID-19, se ha hecho patente la necesidad de perfeccionar la protección de este grupo de trabajadores y trabajadoras, quienes hasta ahora no tenían acceso a la cobertura del Seguro de Cesantía³ (Ley N°19.728).

En materia de indemnización, los trabajadores y trabajadoras de casa particular tienen derecho a un beneficio financiado por el empleador, quien debe pagar mensualmente un porcentaje de la remuneración imponible en la AFP en que el trabajador o trabajadora registra sus cotizaciones obligatorias en calidad de indemnización a todo evento (hasta el 30 de septiembre el 4,11% y a partir del 1 de octubre el 1,11%). De ese fondo, el trabajador puede retirar el dinero en forma de indemnización, acreditando el término de su contrato de trabajo. El monto de la indemnización corresponde a los aportes hechos en el período de trabajo más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

Manteniendo esta indemnización a todo evento, la Ley N°21.269, vigente desde el 1 de octubre de 2020, identifica la necesidad de incorporar a los trabajadores y trabajadoras de casa particular como afiliados al Seguro de

Cesantía de la ley N°19.728, de tal forma de asegurar la sustitución de ingresos por más tiempo y la recepción de otras prestaciones del sistema de seguridad social asociadas a este beneficio⁴.

Si además de los beneficios de esta nueva ley consideramos aquellos introducidos por la "Ley de Protección al Empleo" (Ley N°21.227), que permite acceder a las prestaciones y complementos del Seguro de Cesantía cuando se realice una suspensión o reducción temporal de contrato, y por la Ley N°21.263 que flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones del seguro de desempleo, perfeccionando los beneficios de la Ley de Protección al Empleo, podemos asegurar que los trabajadores y trabajadoras de casa particular se encuentran a partir de ahora en una mejor posición para hacer frente al término de su relación laboral.

A continuación, se revisan los principales aspectos de esta ley y su impacto en los beneficios recibidos por los trabajadores.

INCORPORACIÓN AL SEGURO DE CESANTÍA

Como fue mencionado, la Ley N°21.269 incorpora al Seguro de Cesantía a los trabajadores y trabajadoras de casa particular⁵. En concreto, se mantiene la actual cotización en un 4,11% de la remuneración imponible con cargo al empleador, no obstante, desde ahora un 3% se destina al Seguro de Desempleo (AFC) mientras que el 1,11% restante se mantiene en la cuenta de ahorro de indemnización (AFP).

¹ Elaborada por Diego Vidal Gómez, profesional de la Unidad de Análisis de Políticas Previsionales de la Dirección de Estudios. Agradecemos los comentarios de Mónica Titzte y Miguel Pelayo, asesores del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

² También lo son quienes realizan estas labores en instituciones de beneficencia con finalidades de protección o asistencia propios de un hogar, y los choferes de casa particular.

³ Para más detalles ver Nota Ciudadana N°4: Seguro de Cesantía, disponible en: <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/download/estudios-previsionales/publicaciones/notas-ciudadanas/04-nota-ciudadana-n4-seguro-cesantia.pdf>

⁴ El Seguro de Cesantía otorga, además de beneficios monetarios, una asistencia para la búsqueda de un nuevo trabajo y otros beneficios tales como protección de salud, asignaciones familiares y capacitación.

⁵ Se considerarán afiliados los trabajadores de casa particular que al 1 de octubre de 2020 se encuentren con una relación laboral vigente y aquellos que inicien o reinicien labores a partir de esa fecha.

NOTAS

INCORPORACIÓN DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR AL SEGURO DE CESANTÍA

Al igual que para los afiliados al seguro con contrato indefinido, el 3% de la remuneración imponible que se destina al financiamiento del Seguro de Cesantía se descompone en un:

- 2,2% que se destina a la Cuenta Individual por Cesantía (CIC), y un
- 0,8% para financiar el Fondo de Cesantía Solidario (FCS).

Para acceder a los beneficios de la CIC⁶, los trabajadores y trabajadoras de casa particular deben encontrarse cesantes y, mientras se encuentre vigente la Ley de Protección al Empleo y sus modificaciones, deben contar con 3 cotizaciones continuas en los últimos 3 meses o 6 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, durante los últimos 12 meses, siempre que a lo menos registren las últimas dos cotizaciones con el mismo empleador en los dos meses inmediatamente anteriores al cese.

Una vez vencida la vigencia de Ley de Protección al Empleo, para acceder a los beneficios de la CIC el trabajador o trabajadora deberá registrar en su cuenta individual por cesantía un mínimo de 12 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, desde que se afilió o desde la fecha en que recibió el último giro por Seguro de Cesantía.

Mientras el trabajador o trabajadora cumpla con el número de cotizaciones exigidas y se encuentre cesante, tendrá derecho a realizar tantos giros mensuales con cargo a su Cuenta Individual por Cesantía como el saldo de dicha cuenta permita financiar.

El monto de la prestación por cesantía que reciba se calcula en base a un porcentaje de su remuneración imponible promedio de los últimos 3 meses de cotizaciones, mientras se encuentre vigente la Ley de Protección al

Empleo, y, una vez vencida su vigencia, de los últimos 12 meses en que se registren cotizaciones previo al término del contrato, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 1: Porcentaje de remuneración promedio por mes de beneficio.

MESES	Durante vigencia Ley de Protección al Empleo	Vencida vigencia Ley de Protección al Empleo
Primero	70%	70%
Segundo	55%	55%
Tercero	55%	45%
Cuarto	55%	40%
Quinto	55%	35%
Sexto o superior	50%	30%

Fuente: Leyes N°19.728 y N°21.263.

Por otro lado, para acceder a los beneficios del FCS el trabajador o trabajadora de casa particular debe cumplir los siguientes requisitos:

- Que el contrato haya terminado por alguna de las causales del Código del Trabajo, previstas en los numerales N° 4 (vencimiento del plazo convenido en el contrato), N° 5 (conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato) y N° 6 del artículo 159 (caso fortuito o fuerza mayor), en el artículo 161 (necesidad de la empresa, establecimiento o servicio, desahucio) o en el artículo 163 bis (empleador sometido a un procedimiento concursal de liquidación).
- Que los recursos de su CIC sean insuficientes para obtener una prestación por Seguro de Cesantía por los períodos, porcentajes y rango de montos señalados en la tabla 2.
- Mientras esté vigente la Ley de Protección al Empleo, contar con 3 cotizaciones continuas en los últimos 3 meses, o 6 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, durante los últimos 12 meses, siempre que a lo menos registren las últimas dos cotizaciones con el mismo empleador en los dos meses inmediatamente anteriores.

⁶ Los requisitos de acceso a las prestaciones del Seguro de Cesantía la ley N° 19.728 serán aquellos aplicables conforme a la normativa vigente al momento de solicitar dichas prestaciones. Para efectos del otorgamiento dichas prestaciones, los contratos de los trabajadores de casa particular se considerarán de plazo indefinido, independientemente de su duración.

NOTAS

INCORPORACIÓN DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR AL SEGURO DE CESANTÍA

- Una vez vencida la vigencia de la Ley de Protección al Empleo, contar con 12 cotizaciones continuas o discontinuas en los 24 meses anteriores al mes de término de contrato, siempre que las últimas tres cotizaciones realizadas sean continuas y con el mismo empleador.
- Inscribirse en la Bolsa Nacional de Empleo (www.bne.cl) desde el día siguiente de haber solicitado su beneficio del Seguro de Cesantía y en un plazo máximo de 96 horas.

Mientras se encuentre cesante y haya cumplido con los requisitos, el trabajador o trabajadora de casa particular podrá recibir un pago mensual por un **máximo de 5 meses**⁷ con cargo al FCS. Mientras esté vigente la Ley de Protección al Empleo, el monto de dicho beneficio se calculará en función del porcentaje del promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los 3 meses anteriores al del término de la relación laboral, indicado en la segunda columna de la tabla 2. Este beneficio estará sujeto a los valores mínimos y máximos para cada mes señalados en la misma tabla.

Tabla 2: Prestaciones con cargo al FCS, mientras esté vigente la Ley de Protección al Empleo.

MESES	Porcentaje remuneración	Valor mínimo	Valor máximo
Primero	70%	225.000	652.956
Segundo	55%	225.000	513.038
Tercero	55%	225.000	513.038
Cuarto	55%	225.000	513.038
Quinto	45%	225.000	419.757

Fuente: Ley N°21.263.

⁷ Se podrá extender por 2 giros adicionales cuando la tasa de desempleo nacional, informada por el INE, supere en 1 punto porcentual al promedio de los últimos 4 años. Un trabajador no podrá recibir más de diez pagos de prestaciones financiadas parcial o totalmente con cargo al FCS, en un periodo de 5 años.

Una vez vencida la vigencia de la Ley de Protección al Empleo, el beneficio con cargo al FCS se calculará en función del porcentaje del promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los doce meses anteriores al del término de la relación laboral, indicado en la segunda columna de la tabla 3. Este beneficio estará sujeto a los valores mínimos y máximos para cada mes señalados en la misma tabla (vigentes desde marzo 2020).

Tabla 3: Prestaciones con cargo al FCS, vencida la vigencia de la Ley de Protección al Empleo.

MESES	Porcentaje remuneración	Valor mínimo	Valor máximo
Primero	70%	195.887	652.956
Segundo	55%	153.912	513.038
Tercero	45%	125.927	419.757
Cuarto	40%	111.936	373.118
Quinto	35%	97.944	326.478

Fuente: Resolución exenta N° 627, SP.

Además de los beneficios monetarios descritos previamente, si el trabajador accede a los beneficios del seguro con cargo a la CIC mantendrá los beneficios de Salud a través de FONASA. Por otro lado, si accede al seguro a través del FCS tendrá derecho, mientras cobre el beneficio, a:

- Mantener el beneficio de Salud (FONASA).
- Mantener el beneficio de Asignación Familiar (tramos A y B).
- Cursos de capacitación gratuitos.
- Apoyo para encontrar empleo a través de la inscripción en la Bolsa Nacional de Empleo.
- Seguir aportando para su futura pensión, para lo cual se enterará en su AFP la cotización previsional⁸ correspondiente al 10% del monto de los pagos del Seguro de Cesantía.

⁸ Este aporte no está afecto a comisión de AFP.

NOTAS

INCORPORACIÓN DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR AL SEGURO DE CESANTÍA

La nueva ley aplicará a todos los contratos nuevos y también a los vigentes con anterioridad a la entrada en régimen de la normativa, respecto de las cotizaciones que se originen desde las remuneraciones de octubre 2020.

Los fondos ahorrados con cotizaciones correspondientes a remuneraciones anteriores a octubre 2020 en las cuentas de ahorro de indemnización no se alteran y se mantienen en dichas cuentas a disposición de los trabajadores en sus respectivas AFP. Para acceder a las prestaciones de dicha cuenta se mantienen las reglas actuales, es decir, los trabajadores y trabajadoras de casa particular pueden acceder a la totalidad de los fondos de la cuenta de ahorro de indemnización al término de la relación laboral, cualquiera sea la causa de término del contrato.

Considerando que la Ley de Protección al Empleo exige al menos 3 meses de cotizaciones al Seguro de Cesantía, las y los trabajadores de casa particular, con contrato vigente, tendrán derecho a este seguro, si su contrato termina a partir enero 2021. Para adelantar este derecho la ley ofrece la posibilidad de traspasar cotizaciones realizadas a la Cuenta de Ahorro de Indemnización de la AFP al Seguro de Cesantía, y así adelantar la fecha en que se puede acceder al seguro.

DERECHO A INDEXAR COTIZACIONES PREVIAS

Para permitir el acceso a los beneficios en forma adelantada, la ley permite que los trabajadores y trabajadoras de casa particular puedan traspasar voluntariamente a la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) todo o parte del saldo que tengan en sus cuentas de ahorro de indemnización, para completar el total de cotizaciones que requieran para acceder a las coberturas del Seguro. Los montos traspasados se considerarán como cotizaciones realizadas al Seguro de Desempleo.

En concreto, y hasta el 30 de septiembre de 2021, los trabajadores que tengan saldos en sus Cuentas de Ahorro de Indemnización (CAI), podrán traspasar desde la AFP todo o parte de dichos fondos a la Cuenta Individual por Cesantía

y al Fondo de Cesantía Solidario de la ley N°19.728, con el objeto de cumplir con la cantidad de cotizaciones suficientes que les permita acceder prestaciones del Seguro.

Para esto, la AFC deberá determinar e informar al trabajador o trabajadora el valor en pesos necesario para cubrir el número de cotizaciones suficientes para cumplir los requisitos de acceso a las prestaciones del seguro, de acuerdo con la remuneración imponible de la (o las) relaciones laborales vigentes de trabajadores y trabajadoras de casa particular que le haya informado la AFP⁹. La remuneración de referencia para que la AFC efectúe el cálculo del monto a traspasar desde la CAI a la CIC y al FCS, será la remuneración imponible del mes en que se ejerza el derecho de traspaso.

La AFC deberá explicar detalladamente al trabajador solicitante, el efecto del traspaso en su saldo de la Cuenta de Ahorro de Indemnización (CAI) y los beneficios a los cuales podría acceder en caso de cesantía. El trabajador deberá suscribir la solicitud declarando comprender los efectos descritos. La solicitud suscrita correctamente por el trabajador tendrá el carácter de irrevocable.

CASO PRÁCTICO¹⁰

Para ver el efecto en la cobertura de la protección ante el desempleo de esta nueva ley, tomemos como ejemplo un trabajador de casa particular que llevaba trabajando 2 años, ganaba \$325.000 bruto mensual, y, al quedar cesante, utiliza la cobertura de cesantía por 5 meses, recuperando posteriormente su empleo.

Sin esta nueva ley, la cotización del 4,11% durante esos dos años le hubiese permitido acumular \$320.580 en la cuenta de ahorro de indemnización (suponiendo que la

⁹ Para efectuar el traspaso de cotizaciones suficientes desde la CAI a la CIC, se girará por la relación laboral vigente y en el caso de no existir saldo en alguna de ellas o ser este insuficiente, se complementará con saldos de relaciones no vigentes. En el caso de no existir saldo en la CAI de relaciones no vigentes o este sea insuficiente, el traspaso se complementará con el saldo de las otras relaciones laborales vigentes, en forma proporcional al saldo de cada una de ellas.

¹⁰ Ejemplo en régimen y siempre que la causal del término de contrato dé derecho al FCS.

NOTAS

INCORPORACIÓN DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR AL SEGURO DE CESANTÍA

rentabilidad mensual fuese cero), monto que hubiese podido retirar íntegramente al ver finalizado su contrato de trabajo, independiente de la causa de su término.

Bajo el esquema modificado por la Ley de Afiliación al Seguro de Cesantía para los Trabajadores y Trabajadoras de Casa Particular, un 1,11% de la remuneración imponible se destinaría a la cuenta de indemnización a todo evento, lo que le permitiría acumular \$86.589 en los 2 años de trabajo (tabla 4, fila indemnización), mientras que el restante 3% se destinaría a financiar los beneficios del Seguro de Cesantía. De este 3%, 2,2 puntos porcentuales se destinarían a la Cuenta Individual por Cesantía, acumulando \$171.600 durante los 2 años, y los restantes 0,8 puntos porcentuales se destinarían al Fondo de Cesantía Solidario, dándole acceso a los beneficios de este fondo.

En caso de que al momento de solicitar el beneficio se encuentre vigente la Ley de Protección al Empleo (tabla 4), el primer giro, correspondiente al 70% de la remuneración imponible (\$227.500), se financia entre el saldo en la CIC (\$171.600) y el complemento del FCS (\$55.900).

Los siguientes 4 giros se financian íntegramente con cargo al FCS, los que corresponderán a \$225.000 cada uno (ya que el 55% de su ingreso queda por debajo de este monto mínimo que paga el FCS mientras esté vigente la Ley de Protección al Empleo). En total, al incluir la indemnización con cargo a la CAI, el beneficiario recibiría \$1.214.080 durante los 5 meses en que obtendría cobertura del seguro, lo que es una mejora sustancial en comparación a los \$320.580 que habría obtenido como indemnización si no hubiese existido la Ley de Afiliación al Seguro para los Trabajadores y Trabajadoras de Casa Particular.

Tabla 4: Ejemplo de cobertura de la Ley N°21.269, durante la vigencia de la Ley de Protección al Empleo.

GIRO / INDEMINIZACIÓN	CIC	FCS	TOTAL
Primero	\$171.600	\$55.900	\$227.500
Segundo	\$0	\$225.000	\$225.000
Tercero	\$0	\$225.000	\$225.000
Cuarto	\$0	\$225.000	\$225.000
Quinto	\$0	\$225.000	\$225.000
Indemnización	-	-	\$86.580
Total	\$171.600	\$955.900	\$1.214.080

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social.

En el caso de solicitar el beneficio en fecha posterior al vencimiento de la vigencia de la Ley de Protección al Empleo (tabla 5), el primer y segundo giro, equivalentes a un 70% y 55% de la remuneración imponible, respectivamente, son equivalentes a los primeros 2 giros de la tabla anterior. En cambio, el tercer, cuarto y quinto giro corresponderán a un 45% (\$146.250), 40% (\$130.000) y 35% (\$113.750) de la remuneración, respectivamente, los que se financian íntegramente con cargo al FCS. Si a estos giros agregamos el retiro de la indemnización a todo evento, podemos constatar que en total recibiría \$882.830.

Tabla 5: Ejemplo de cobertura de la Ley N°21.269, vencida la vigencia de la Ley de Protección al Empleo.

GIRO / INDEMINIZACIÓN	CIC	FCS	TOTAL
Primero	\$171.600	\$55.900	\$227.500
Segundo	\$0	\$178.750	\$178.750
Tercero	\$0	\$146.250	\$146.250
Cuarto	\$0	\$130.000	\$130.000
Quinto	\$0	\$113.750	\$113.750
Indemnización	-	-	\$86.580
Total	\$171.600	\$380.900	\$882.830

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social.