

MINUTA INFORMATIVA

## NUEVA LEY 21.263 QUE ESTABLECE MEJORAS AL SEGURO DE CESANTÍA Y A LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

El 4 de septiembre recién pasado, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.263 que flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, con motivo de la pandemia originada por el COVID-19, y perfecciona los beneficios de la Ley de protección al empleo, N° 21.227

En particular, en el Título I, la nueva ley contempla una mejora de los beneficios financiados tanto por la Cuenta Individual por Cesantía (CIC) como por el Fondo de Cesantía Solidario (FCS), para las personas cesantes, para lo cual, eleva las actuales tasas de reemplazo del seguro, aumenta los valores inferiores y superiores a pagar cuando existe financiamiento del FCS y agrega dos meses de pago para los trabajadores con contrato a plazo fijo que reciben prestaciones con cargo FCS.

Estas mejoras son aplicables tanto para quienes reciben beneficios de la Ley de Seguro de Cesantía (N° 19.728) como para aquellos que se encuentran con sus contratos de trabajo suspendidos en virtud de la Ley de Protección al Empleo, N° 21.227.

En particular, respecto de las modificaciones y mejoras introducidas a la Ley de Protección al Empleo, informamos lo siguiente:

a. Se establecen nuevas tablas para el cálculo de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores cuyos contratos de trabajo se suspendan por acto de autoridad, pacto con el empleador o por motivos de cuidado, las que recordemos se financian a través de la cuenta individual por cesantía y del fondo de cesantía solidario. Estas, tendrán vigencia retroactiva, por lo que resultan aplicables desde el 1° de agosto y hasta el 31 de octubre de 2020.

De esta forma, las prestaciones que se paguen con cargo a la cuenta individual por cesantía, durante la vigencia de la Ley N° 21.263 antes señalada, serán las siguientes:

Mes	Porcentaje de la remuneración promedio
Primer	70%
Segundo	55%
Tercero	55%
Cuarto	55%
Quinto	55%
Sexto o más	50%

De lo anterior, se desprende que, con esta nueva ley se aumentan los montos de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores cuyos contratos de trabajo se encuentran suspendidos, ya que a partir del segundo mes y hasta el quinto giro, se mantiene fijo el porcentaje de la remuneración promedio del trabajador en un 55%. Luego, para el sexto giro o más, se establece una tasa de reemplazo de 50% del promedio de la remuneración.

En cuanto a las prestaciones que se paguen con cargo al fondo de cesantía solidario, el que opera cuando los fondos de la cuenta individual de cesantía fueren insuficientes, se establece una nueva tabla para el cálculo de las prestaciones tanto para los trabajadores que tienen contratos de trabajo de duración indefinida como para los que tienen contratos a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado.

#### Tabla para acceso al fondo de cesantía solidario

Mes	Porcentaje de la remuneración promedio	Valor superior	Valor inferior
<b>Primer</b>	<b>70%</b>	<b>\$652.956</b>	<b>\$225.000</b>
<b>Segundo</b>	<b>55%</b>	<b>\$513.038</b>	<b>\$225.000</b>
<b>Tercero</b>	<b>55%</b>	<b>\$513.038</b>	<b>\$225.000</b>
<b>Cuarto</b>	<b>55%</b>	<b>\$513.038</b>	<b>\$225.000</b>
<b>Quinto</b>	<b>45%</b>	<b>\$419.757</b>	<b>\$225.000</b>

De lo expuesto, se desprende que durante la vigencia de esta nueva ley aumentan los montos de las prestaciones y, además, aumentan en dos los giros con cargo al fondo de cesantía solidario para los trabajadores con contratos a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado, equiparándolos a los que tienen contrato indefinido.

**b.** En el caso de trabajadores suspendidos por acto de autoridad o pacto, que al mes de agosto de 2020 les corresponda percibir el quinto giro con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, el porcentaje a aplicar sobre del promedio de las remuneraciones para calcular la respectiva prestación se aumentará automáticamente al 55%, ajustándose también los valores superiores e inferiores, sin necesidad de Decreto Supremo, por la premura del caso.

Esto constituye una excepción a la regla contenida en la nueva ley, que conforme a la nueva tabla de reemplazo del Fondo de Cesantía Solidario dispone para el 5° giro el pago del 45% del promedio de las remuneraciones, el que sólo por Decreto Supremo de la autoridad y en las condiciones que señala la ley puede ser aumentado al 55%.

**c.** Los pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo podrán suscribirse hasta el 31 de julio de 2021 en los mismos términos y condiciones establecidos en el artículo 7 y siguientes de la Ley N° 21.227.

**d.** Establece expresamente que los trabajadores que se encuentran percibiendo las prestaciones del seguro de cesantía por encontrarse sus contratos de trabajo suspendidos, por acto de autoridad o por pacto, o a causa de haber pactado la reducción temporal de

la jornada de trabajo, podrán celebrar nuevos contratos de trabajo de carácter transitorio con otros empleadores, para compensar la caída de sus ingresos mensuales. Lo anterior, no afectará el vínculo laboral suspendido ni el pago de las prestaciones provenientes del seguro de cesantía.

e. Del mismo modo, señala que los empleadores al momento de reintegrar a los trabajadores no podrán discriminar en el trato ni establecer diferencias arbitrarias entre los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hubiesen suspendido de manera unilateral por acto de autoridad, de aquellos que suspendieron sus contratos de común acuerdo.

f. El Ministerio de Hacienda y el Ministerio del Trabajo, podrán dictar, uno o más Decretos Supremos, que:

1. Extiendan la vigencia de los beneficios respecto a los trabajadores con contratos suspendidos, en el caso de suspensión por acto de autoridad, otorgando giros adicionales con cargo al Fondo de cesantía Solidario, por un periodo máximo de cinco meses.
2. Extiendan la vigencia de los beneficios respecto a los pactos de reducción de jornada, en los mismos términos que el punto anterior.
3. Extiendan la vigencia de los beneficios respecto al propio Proyecto, en relación con el Seguro de Desempleo, también por un período máximo de cinco meses.

De esta manera, entrega el cargo de la extensión de los beneficios a un nivel Ministerial, sin necesidad de una nueva discusión en el Congreso.

## **CONTÁCTANOS**

---

Estamos a vuestra disposición en nuestros correos electrónicos, los que se indican a continuación, para cualquier consulta sobre la materia:

- Luis Navarro Egaña – [\*\*lnavarro@estudionavarro.cl\*\*](mailto:lnavarro@estudionavarro.cl)
- Benjamín Costa Navarro – [\*\*bcosta@estudionavarro.cl\*\*](mailto:bcosta@estudionavarro.cl)
- Catalina Navarro Soffia - [\*\*cnavarro@estudionavarro.cl\*\*](mailto:cnavarro@estudionavarro.cl)
- Paulina Bernal Riquelme - [\*\*pbernal@estudionavarro.cl\*\*](mailto:pbernal@estudionavarro.cl)
- Alejandra Figueroa Aguirre - [\*\*afigueroa@estudionavarro.cl\*\*](mailto:afigueroa@estudionavarro.cl)