

Valparaíso, 8 de septiembre de 2020.

**INFORME SOBRE LEY FLEXIBILIZACIÓN DE REQUISITOS DE ACCESO AL SEGURO DE  
DESEMPLEO Y BENEFICIOS DE LA LEY 21.227.**

**LEY Nº 21.263 de 4 de septiembre de 2020.**

**I- Resumen.**

Este cuerpo legal establece dos grandes modificaciones temporales a la legislación vigente:

- 1) Ley 19.728: Flexibiliza los requisitos de acceso al seguro de desempleo y mejora prestaciones.
- 2) Ley 21.227: Perfecciona las prestaciones de la Ley 21.227 y fija nuevos parámetros para la vigencia de sus efectos.

Adicionalmente, se refiere a la forma en que se financiará esta mejora en los beneficios de las leyes citadas, que implican un mayor desembolso desde los fondos de cesantía, individuales o el solidario. Desde ya, se aclara que las modificaciones son temporales y, en principio, sus efectos finalizarían el 31 de octubre de 2020.

**II- Sobre las modificaciones a la Ley 19.728.**

**1) Requisitos de acceso al seguro de desempleo.**

Desde el punto de vista del trabajador, las modificaciones temporales introducidas por esta ley procederán si se cumplen los requisitos fijados en su artículo primero. Estos son que el trabajador:

- a. Se encuentre afiliado al seguro de desempleo de la Ley 19.728.
- b. Se encuentre cesante (sea que haya suscrito un contrato indefinido, a plazo fijo, por obra o faena, o con jornada parcial).
- c. Cumpla con cualquiera de los requisitos del inciso 1º del art. 2º de la Ley 21.227 sobre protección al empleo:

- i. Registrar tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores a la paralización de actividades; o
  - ii. Registrar un mínimo de seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, durante los últimos doce meses, siempre que las últimas dos anteriores a la paralización, sean del mismo empleador.
- d. Solicite el acceso al seguro de desempleo hasta el 31 de octubre de 2020.

También podrán acceder a las mejoras de las prestaciones impuestas por esta ley, los trabajadores que cumplan con los requisitos de los arts. 12º y 24º de la Ley 19.728. El primero de ellos se refiere a los requisitos generales de acceso al seguro de cesantía con cargo a la cuenta individual por cesantía, que son:

- a. Encontrarse cesante al momento de solicitar la prestación.
- b. Que el contrato de trabajo haya terminado por alguna de las causales de los arts. 159, 160, 161 y 163 bis del Código del Trabajo, o por aplicación del despido indirecto.
- c. Que el trabajador con contrato indefinido cuente con un mínimo de 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación o el último acceso al seguro de cesantía.
- d. Que el trabajador con alguna modalidad de contrato temporal registre seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación o el último acceso al seguro de cesantía.

Por otro lado, el art. 24º antes mencionado, establece los requisitos generales de acceso al Fondo de Cesantía Solidario, que son:

- a. Encontrarse cesante al momento de solicitar la prestación.
- b. Registrar 12 cotizaciones mensuales en el fondo de cesantía desde su afiliación o el último acceso al seguro de desempleo.
- c. Que el contrato de trabajo haya terminado por: vencimiento del plazo; término de la obra o faena; caso fortuito o fuerza mayor; necesidades de la empresa; desahucio o liquidación concursal de la empresa.
- d. Que los recursos de su cuenta individual sean insuficientes para obtener una prestación por los periodos, porcentajes y montos que correspondan.

En resumen, podrán acceder a las mejoras temporales de las prestaciones del seguro de cesantía, introducidas por este cuerpo legal, los trabajadores que:

- a. Cumplan con los requisitos del art. 1º de esta ley.

- b. Cumplan con los requisitos generales de acceso al seguro de cesantía con cargo a la cuenta individual.
- c. Cumplan con los requisitos generales de acceso al seguro de cesantía con cargo al fondo solidario.

Uno de los aspectos de flexibilización introducidos por esta ley, que dista del régimen regular, se refiere a que no aplicará lo dispuesto en el art. 25 ter<sup>1</sup> y 28<sup>2</sup> de la Ley Nº 19.728. En otras palabras, se eliminan limitaciones monetarias y obligaciones impuestas al asegurado, para obtener y mantener los pagos con cargo al Fondo Solidario de Cesantía, en caso de cumplirse los demás requisitos ya enlistados.

Otro de los aspectos de flexibilización introducidos, es que de manera expresa, las prestaciones de esta ley no tendrán el límite de que el trabajador no podrá recibir más de 10 pagos de prestaciones financiadas total o parcialmente con cargo al fondo solidario de cesantía.

---

<sup>1</sup> Art. 25 ter.- El Fondo de Cesantía Solidario aportará a la cuenta de capitalización individual obligatoria para pensiones de los beneficiarios que hayan optado por dicho Fondo, el monto equivalente al 10% de la prestación por cesantía que les corresponda recibir de acuerdo al artículo 25. El aporte a que se refiere este artículo deberá ser enterado por la Sociedad Administradora del Fondo y no estará afecto al cobro de comisiones por parte de la Administradora de Fondos de Pensiones correspondiente.

<sup>2</sup> Art. 28.- El beneficiario no tendrá derecho a las prestaciones previstas en este párrafo, o cesarán las concedidas, según el caso y para cada evento de cesantía, si no busca de manera efectiva un empleo. Para estos efectos se considerará que el beneficiario no busca de manera efectiva un empleo cuando:

- a) No se inscribiere en la Bolsa Nacional de Empleo.
- b) No postulare, reiteradamente y sin causa justificada, a una oportunidad de empleo que se encuentre disponible según le informare la respectiva Oficina Municipal de Intermediación Laboral o la Bolsa Nacional de Empleo.
- c) No concurriere, reiteradamente y sin causa justificada, a entrevistas de empleo debidamente intermediadas por las mismas instituciones a que se refiere la letra anterior.
- d) Rechazare, sin causa justificada, una oportunidad de empleo intermediada o la capacitación ofrecida por la respectiva oficina Municipal de Intermediación Laboral o la Bolsa Nacional de Empleo.
- e) Rechazare, sin causa justificada, una beca de capacitación ofrecida y financiada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Para los efectos del inciso anterior, serán consideradas como causas justificadas del beneficiario, causas de similar entidad, tales como:

- a) Padecer alguna enfermedad o discapacidad que le impida desarrollar el empleo ofrecido.
- b) Residir en una localidad distante del lugar donde se realice la entrevista de empleo, donde deba desempeñarse el respectivo empleo o donde se realice la capacitación ofrecida.
- c) El empleo o beca de capacitación ofrecidos no guardan relación con las habilidades o destrezas del empleo anterior u ocasionan un serio menoscabo a su condición laboral o a sus estudios profesionales, universitarios o técnicos.
- d) El empleo ofrecido no le permita percibir una remuneración igual o superior al 50% de la última devengada en el empleo anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, un reglamento expedido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que deberá ser suscrito por el Ministro de Hacienda, establecerá los criterios y condiciones para determinar la procedencia de las causas justificadas a que se refiere este artículo, así como los requisitos, procedimiento y mecanismos para acreditar su concurrencia y, en general, toda norma para la correcta aplicación de esta disposición.

## 2) Mejora en las prestaciones otorgadas.

- Las prestaciones que se paguen con cargo a fondos de la cuenta individual por cesantía, durante el período de vigencia de esta ley, se registrarán por la siguiente tabla, sin atender a si el contrato era indefinido o no:

Meses	Porcentaje promedio remuneración del trabajador de los 3 meses anteriores al término del contrato, en que se registren cotizaciones.
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	55%
Cuarto	55%
Quinto	55%
Sexto o superior	50%

En caso de insuficiencia de los fondos en la cuenta individual, se financiarán las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, de conformidad a la tabla que se explicará a continuación.

- Las prestaciones que se paguen con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, durante el periodo de vigencia de esta ley, se registrarán por la siguiente tabla, sin atender a si el contrato era indefinido o no:

Meses	Porcentaje promedio remuneración del trabajador de los 3 meses anteriores al término del contrato, en que se registren cotizaciones.	Valor superior (tope)	Valor mínimo (piso)
Primero	70%	\$652.956	\$225.000
Segundo	55%	\$513.038	\$225.000
Tercero	55%	\$513.038	\$225.000
Cuarto	55%	\$513.038	\$225.000
Quinto	45%	\$419.757	\$225.000

En cualquier caso, se pagará un máximo de cinco prestaciones en los porcentajes indicados para cada mes en la tabla anterior.

Como excepción, se establece que si una persona, durante la vigencia de esta ley, está percibiendo el quinto giro con cargo al fondo solidario, tendrá derecho a un sexto y un séptimo giro. El porcentaje de remuneración será de

30% y los límites máximos y mínimos, serán los indicados en el art. 25 de la Ley 19.728, esto es: \$225.000 como valor superior y \$67.500 como piso mínimo.

- Aumento excepcional del quinto giro y los giros excepcionales, a instancias del gobierno.

Mediante decreto supremo dictado por el Ministerio de Hacienda y suscrito por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, durante la vigencia de esta ley, se podrá aumentar el porcentaje del promedio de remuneración del quinto giro señalado en la tabla. Se podrá llevar hasta el 55%, en cuyo caso deberá fijarse el valor superior respectivo, cuyo límite será \$513.038 en caso de aumentarse al máximo (55%).

Lo anterior permitirá, también, incrementar los giros excepcionales indicados en el acápite anterior (sexto y séptimo). El promedio a pagar no podrá ascender a más de 45% y tendrá el mismo tope y valor mínimo que el indicado para el quinto giro (\$419.757 y \$225.000, respectivamente).

- Situación de los trabajadores que no cumplen los requisitos generales de acceso al seguro de desempleo ni los del art. 1º de esta ley.

Podrán solicitar sólo las prestaciones con cargo a su cuenta individual por cesantía, de conformidad con lo explicado en la primera tabla, hasta agotarse los fondos disponibles. En otras palabras, un trabajador cesante que no cumpla con los requisitos de número de cotizaciones según el tipo de contrato que tuvo - indefinido o no-; podrá de todos modos acceder al seguro, pero exclusivamente con cargo a su cuenta individual.

- 3) **Normativa supletoria:** de manera expresa, la ley establece que en lo no previsto, regirá lo dispuesto en la Ley 19.728 sobre seguro de desempleo, en tanto no sean incompatibles o contradictorias.

### III- Sobre las modificaciones a la Ley 21.227.

- 1) **Fortalecimiento de las prestaciones con cargo al seguro de cesantía como consecuencia de la suspensión del contrato.**

Desde el 1 de agosto de 2020 hasta el 31 de octubre de 2020, las prestaciones a que se refiere el art. 2º de la Ley de Protección al Empleo, se regirán por los porcentajes señalados en las tablas anteriores. También podrá aumentarse

el valor del quinto giro y los giros excepcionales (sexto y séptimo), a instancia del gobierno, de conformidad a lo ya expuesto.

## **2) En relación al pacto de reducción temporal.**

No se introducen modificaciones expresas sobre los beneficios asociados a esta modalidad, pero se establece que podrán suscribirse hasta el 31 de julio de 2021, bajo los términos de la Ley 21.227 sobre protección al empleo.

## **3) En cuanto a la vigencia de la Ley 21.227.**

Como se adelantó, se señala un plazo de vigencia especial para el pacto de reducción de jornada. Sin embargo, el art. 16 de la Ley 21.263 establece un plazo de tres meses, a contar de la publicación de la presente ley para que el Ministerio de Hacienda, antes del 31 de octubre de 2020 y suscrito por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pueda extender los beneficios de la Ley 21.227 mediante decreto supremo.

En particular, se habilita que se amplíen los beneficios con cargo a la suspensión como consecuencia de acto de autoridad o como consecuencia de un pacto; puedan prorrogarse **hasta por cinco meses más**. Se aclara que pueden fijarse plazos de prórroga distintos para cada beneficio.

## **4) Derogación temporal de la exclusividad de la prestación de servicios.**

Los trabajadores afectos a algún pacto o beneficio de la Ley 21.227 sobre Protección al Empleo, podrán celebrar nuevos contratos de trabajo de carácter transitorio, para compensar la caída de sus ingresos mensuales. Ello, sin que pierdan el vínculo laboral principal ni el pago de las prestaciones del seguro de cesantía. No será aplicable respecto de ellos el delito fijado en el art. 14º de dicho cuerpo legal.

## **5) Prohibición al empleador de discriminar o hacer diferencias arbitrarias, al término de los efectos de una suspensión del contrato, entre aquellos trabajadores que accedieron a la suspensión por voluntad propia y aquellos que vieron sus contratos suspendidos como consecuencia del acto de autoridad.**

### **IV- Otras disposiciones generales.**

#### **1) Situación de los trabajadores de casa particular.**

Los trabajadores de casa particular que tengan suspendidos los efectos del contrato de trabajo, conforme lo establecido en el art. 4º de la Ley de Protección al

Empleo o por motivos de cuidado, podrán acceder a los beneficios de la Ley 21.230 sobre ingreso familiar de emergencia.

Para ello, se considerará que durante el periodo de suspensión los trabajadores no se encuentran percibiendo ingresos provenientes de rentas del trabajo conforme al art. 42 número 1 de la Ley de Impuesto a la Renta. Tampoco se considerarán como ingresos los retiros a los que tuvieron acceso de conformidad a la Ley de Protección al Empleo.

## **2) Vigencia de la ley 21.263, en lo que refiere a las prestaciones del primer acápite de este informe.**

Como regla general, se establece que la ley entrará en vigencia a la fecha de su publicación en el Diario Oficial (4 de septiembre de 2020) y regirá hasta el 31 de octubre de 2020. Por tanto, a partir del 1 de noviembre de 2020, las prestaciones se determinarán y pagarán de conformidad al régimen general de la Ley 19.728. Excepcionalmente, se señala que:

- a. Las prestaciones solicitadas en octubre de 2020, se pagarán a más tardar en noviembre de dicha anualidad, de conformidad a las tablas impuestas por esta ley.
- b. Para efectos del acceso, cálculo y pago de beneficios, prestaciones y giros establecidos en esta ley; se entenderá que entró en vigencia el 1 de agosto de 2020.
- c. El beneficio de los trabajadores de casa particular, regirá mientras se encuentre vigente la ley 21.230 sobre Ingreso Familiar de Emergencia.
- d. El art. 10º que elimina el límite de los diez pagos con cargo al fondo solidario, regirá desde la fecha de publicación de la ley (4 de septiembre de 2020) y no dejará de regir el 31 de octubre de 2020. En otras palabras, es una modificación permanente.

Sin embargo, el art. 16 de la Ley 21.263 establece un plazo de tres meses, a contar de la publicación de la presente ley para que el Ministerio de Hacienda, antes del 31 de octubre de 2020 y suscrito por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pueda extender los beneficios del primer acápite de esta ley, esto es, flexibilización de acceso al seguro de cesantía y mejora de beneficios. En particular, se habilita que puedan prorrogarse hasta por cinco meses más.

DEPARTAMENTO LABORAL  
MAGASICH & CÍA LTDA.