7 de septiembre de 2020

NEWSLETTER LABORAL:

Ley N° 21.263 | Flexibiliza transitoriamente requisitos de acceso e incrementa el monto de prestaciones del seguro de cesantía y mejora beneficios de la ley de protección del empleo.

---

a) Flexibiliza requisitos de acceso al seguro de cesantía

Podrán acceder al seguro de cesantía, aquellos trabajadores cesantes (independiente del tipo de contrato que hayan tenido) siempre que cumplan los siguientes requisitos: (i) 3 cotizaciones continuas anteriores al término de contrato; o (ii) 6 cotizaciones, continuas o discontinuas, en los últimos 12 meses anteriores al mes de término del contrato, siempre que las últimas 2 cotizaciones continuas sean con el mismo empleador.

Respecto a los pagos de la Cuenta Individual, se estará a los siguientes porcentajes, independiente del tipo de contrato:

Meses	Porcentaje promedio remuneración
Primero	70%
Segundo	55%

Tercero	55%
Cuarto	55%
Quinto	55%
Sexto o superior	50%

Para los pagos con cargo al Fondo Solidario, independiente del tipo de contrato de trabajo, se estará a la siguiente tabla:

Meses	Porcentaje promedio remuneración	Valor Superior	Valor Inferior
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

Por decreto supremo dictado por el Ministerio de Hacienda, se establecerán los parámetros[1] que permitirán, durante la vigencia de esta Ley, aumentar el porcentaje del quinto giro antes indicado, pudiendo llegar hasta el 55%, aumentándose también el valor superior a pagar.

Adicionalmente, aquellos beneficiarios que estén percibiendo el quinto giro con cargo al Fondo de Cesantía Solidario tendrán derecho durante la vigencia de la presente Ley, a un sexto y séptimo giro de prestación (según la Ley N° 19.728 el porcentaje de remuneración es del 30%), sin perjuicio que se puedan aumentar hasta un 45% por los parámetros del decreto supremo antes indicado.

En caso de trabajadores afiliados al seguro de cesantía de la Ley N° 19.728 que se encuentren cesantes y no cumplan con los requisitos de acceso, podrán solicitar las prestaciones de su Cuenta

[1] Entre otros, las condiciones sanitarias y del mercado laboral, y las realidades regionales asociadas al impacto de la enfermedad COVID-19

Individual, hasta el número de meses y en los porcentajes respectivos que alcancen a financiarse con los recursos disponibles en dicha Cuenta (retiro del saldo total).

b) Perfecciona las prestaciones de la Ley N° 21.227 de "Protección del Empleo"

Por la vigencia de esta Ley, las prestaciones que se otorguen por suspensión de la relación laboral bajo la Ley N° 21.227 se calcularán en base a los porcentajes y montos establecidos en las tablas del apartado a) arriba indicado.

A su vez, los parámetros que establezca el Ministerio de Hacienda servirán para:

(i) Aumentar hasta el 55% de la remuneración las prestaciones del quinto giro con cargo al Fondo Solidario y

(ii) Determinar un eventual otorgamiento de un sexto y séptimo giro con cargo al Fondo Solidario hasta el 31 de octubre de 2020.

c) Trabajadores de casa particular

Los trabajadores de casa particular que tengan suspendidos los efectos del contrato de trabajo bajo la Ley N° 21.227 o Ley N° 21.247 (por motivos de cuidado) podrán acceder al ingreso familiar de emergencia de conformidad a las reglas que establece tal normativa.

d) Consideraciones relevantes

Dentro de tres meses desde la publicación de la presente Ley, el Ministerio de Hacienda mediante decreto supremo podrá:

(i) Extender los beneficios y prestaciones de la Ley N°21.227 por suspensión de la relación laboral y reducción de jornada por hasta 5 meses, así como otorgar derecho a los giros adicionales del Fondo Solidario;

(ii) Extender los beneficios para acceso al seguro de cesantía de la presente Ley también por un máximo de 5 meses.

A su vez, los trabajadores afectos a la Ley de Protección del Empleo podrán celebrar nuevos contratos de trabajo de carácter transitorios, sin que por ello pierdan el vínculo laboral o los beneficios de dicha Ley.

e) Vigencia de la Ley

La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación, es decir, a partir del 4 de septiembre de 2020 y regirá hasta el 31 de octubre de 2020.

Sin embargo, dicha vigencia tendrá las siguientes excepciones:

(i) Las prestaciones que se soliciten durante el último mes de vigencia se pagarán a más tardar en noviembre de este año.

(ii) Entrada en vigencia retroactiva: para efectos del acceso, cálculo y pago de beneficios (Ley de Protección del Empleo y Ley de Seguro de Cesantía), se entenderá que esta Ley entró en vigencia el 1 de agosto de 2020. Para estos efectos, la AFC ha informado que si ya se recibió el quinto giro en base al 45% y no al 55% que establece esta Ley, la diferencia será pagada en el segundo proceso de pagos en septiembre.

(iii) Los pactos de reducción de jornada suscritos hasta el 31 de julio de 2021 se pagarán a más tardar en agosto 2021.

BARROS & ERRÁZURIZ