

DICIEMBRE 2023

Boletín Laboral

Nueva modificación a Ley de Seguro de Cesantía
que rige a partir del 1 de diciembre de 2023



BDO

A man and a woman are in a meeting. The man is standing and leaning over the woman, who is sitting at a wooden table and looking at a laptop. They are both looking at the screen with interest. The background is a bright, out-of-focus office space.

El pasado 31 de octubre, fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 21.628 que realiza modificaciones a la Ley de Seguro de Cesantía, a continuación, compartimos con UDS., los aspectos más relevantes a tener en cuenta:

I. Disminuye requisitos de acceso a las prestaciones del Seguro de Cesantía:

- a. Cuenta individual de cesantía: Desde el 1 de diciembre de 2023 se disminuye el número mínimo de cotizaciones registradas que permite el acceso a las prestaciones con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía, pasando de 12 a 10 en caso de trabajadores con contrato indefinido o trabajadores de casa particular (TCP); y de 6 a 5 cotizaciones en el caso de trabajadores con contrato a plazo fijo.
- b. Fondo de Cesantía Solidario (FCS): Desde el 1 de diciembre próximo se reduce el requisito del número de cotizaciones registradas que permite el acceso a las prestaciones con cargo al FCS, desde 12 a 10, en los últimos 24 meses anteriores al término de la relación laboral.

II. Incremento montos y beneficios:

La ley también incrementa el monto de los beneficios financiados por las Cuentas Individuales de Cesantía (CIC) y por el Fondo de Cesantía Solidario (FCS).

- a. Cuenta Individual Cesantía: La tasa de reemplazo del segundo mes de pago, desde 55% a 60% del respectivo promedio de remuneraciones.
- b. Fondo Cesantía Solidario: Para quienes tienen contrato indefinido y para las y los trabajadores de casa particular la tasa de reemplazo* del segundo mes de beneficio aumenta de 55% a 60% del promedio de remuneraciones, y también suben los respectivos límites mínimo y máximo. Para las y los trabajadores con contrato a plazo fijo que se financian con cargo al FCS, la tasa de reemplazo del primer mes de beneficio sube de 50% a 60% y se agrega un cuarto y quinto giro, ambos con una tasa de reemplazo de 30%. De esta forma, esas y esos trabajadores podrán contar con cinco prestaciones mensuales, mientras que hoy reciben tres meses de beneficios actuales.

Tasa reemplazo: Las tasas de reemplazo se refieren a la proporción de la remuneración que un trabajador desempleado recibe a través de su seguro de cesantía en comparación con su remuneración anterior mientras estaba empleado. Estas tasas indican cuánto del ingreso anterior se sustituye o reemplaza mediante el seguro en caso de desempleo. Cuanto mayor sea la tasa de reemplazo, mayor será el porcentaje del salario anterior que el trabajador recibirá como beneficio durante su periodo de desempleo.

III. Cobertura del Seguro de Cesantía en caso de catástrofe por calamidad pública, zona afectada por catástrofe o alerta sanitaria que implique paralización de actividades.

Para quienes hayan perdido su empleo en una zona declarada en estado de catástrofe por calamidad pública, zona afectada por catástrofe o alerta sanitaria, para acceder a beneficios con cargo a sus cuentas individuales de cesantía esta nueva ley pedirá contar con 8 cotizaciones si tienen contrato indefinido o son trabajadores de casa particular; y tener 4 cotizaciones si trabajan con contrato a plazo fijo. Lo anterior comparado con los requisitos regulares en régimen que serán 10 y cinco cotizaciones, respectivamente.

IV. Modificación al Código del Trabajo y nueva obligación de informar del Empleador.

La nueva ley modifica el artículo 9 bis del Código del Trabajo, estableciéndose la obligación de informar si es que se hizo el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía respecto de la indemnización por años de servicio, en caso de aplicación de alguna de las dos causales contenidas en el artículo 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa / desahucio escrito del empleador). Esta información debe realizarse a través del portal "Mi DT", a más tardar cinco días después de la suscripción del finiquito. La presente obligación se suma a la obligación ya existente de informar a la Dirección del Trabajo acerca de todas las terminaciones de contrato de trabajo.

V. Vigencia:

La nueva ley, y por ende la nueva obligación de informar del empleador, empieza a regir desde el día 1 de diciembre de 2023.

En BDO te apoyamos para que cumplas al 100% con esta regulación.....deja ese tema en nuestras manos.





CONTÁCTENOS

MARCELO DONATUCCI
MANAGING PARTNER
mdonatucci@bdo.cl

CAROLINA CASANOVA
GERENTE PAYROLL BSO
carolina.casanova@bdo.cl

DONOVAN RIVEROS
ABOGADO LABORAL
donovan.riveros@bdo.cl

Esta publicación ha sido elaborada detenidamente, sin embargo, ha sido redactado en términos generales y debe ser considerado, interpretado y asumido únicamente como una referencia general. No puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas. Usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO Auditores & Consultores Ltda., para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO Auditores & Consultores Ltda., sus socios, directores, gerentes y empleados no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o documento o ante cualquier decisión basada en ella.

BDO Auditores & Consultores Ltda., una sociedad chilena de responsabilidad limitada, es miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas. BDO es el nombre comercial de la red BDO y de cada una de las empresas asociadas de BDO.

Copyright ©2023 BDO Auditores & Consultores Ltda.

Queda prohibida su reproducción o copia parcial o total del contenido sin nuestro pleno consentimiento.