

Informe de Impacto Regulatorio



Tipo de Normativa: Proyecto de ley

Materia: Proyecto de ley que protege el empleo y fortalece el Seguro de Cesantía de la Ley N° 19.728

Ministerio que lidera: Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Ministerios que firman: Ministerio de Economía, Fomento y Turismo; Ministerio de Hacienda.

Evaluación Preliminar

I. Propuesta

Descripción

Se proponen dos medidas transitorias orientadas proteger el empleo y fortalecer las prestaciones del Seguro de Cesantía. (1) Pactos de reducción temporal de jornada: Los empleadores y trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía podrán pactar una reducción temporal de la jornada laboral, teniendo derecho el trabajador a una remuneración de cargo del empleador proporcional a la jornada efectivamente trabajada, y a un complemento de cargo del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) que compense parcialmente el menor ingreso producto de la suscripción del pacto. (2) Fortalecimiento del Seguro de Cesantía: Se reducirán los requisitos de acceso y aumentarán los montos de cobertura de los beneficios financiados con cargo al Fondo de Cesantía, tanto respecto de la Cuenta Individual por Cesantía como aquellas que se financian con el FCS. Asimismo, durante la vigencia de la ley, se establecerá como innecesario el requisito de alto desempleo para acceder a los dos giros adicionales con cargo al FCS.

Principales Hitos

Protección al empleo y fortalecimiento de las prestaciones del Seguro de Cesantía.

Cambios normativos

Crea nueva normativa:	Se crea la Ley que protege el empleo y fortalece el Seguro de Cesantía de la Ley N° 19.728.
Modifica normativa existente:	Se modifican temporalmente los artículos 12, 15, 24 y 25 de la Ley N° 19.728.

II. Descripción General

Problema identificado

La crisis social que durante los últimos meses experimentó nuestro país, pero principalmente los hechos de violencia de la cual fueron víctimas miles de personas, significó alterar el ritmo habitual de la actividad económica y productiva del país, cuestión que ya está produciendo efectos con una disminución del 3,3% anual del índice mensual de actividad económica de noviembre, lo que, de acuerdo a la información de expertos y organismos públicos especializados, debería profundizarse en los meses venideros.

En efecto, de acuerdo al Banco Central, el mercado laboral se encuentra actualmente en proceso de deterioro, y de “mantenerse la relación histórica entre la demanda de trabajo y la actividad, y de no producirse cambios significativos por el lado de la oferta, la tasa de desempleo podría superar el 10% a inicios del 2020” (Informe de Política Monetaria, diciembre 2019).

Parte de estos efectos ya los estamos experimentando. De acuerdo a las cifras entregadas por la Dirección del Trabajo, entre el 1° y el 27 de diciembre de 2019, 90.228 personas fueron desvinculadas por necesidades de la empresa, lo que representa un aumento del 150% en comparación con el mismo mes del año anterior.

Por lo anterior, en atención a la delicada situación económica y sus consecuencias en el mundo del trabajo, hemos estimado necesario anticiparnos oportunamente a esta coyuntura y presentar una iniciativa orientada, por una parte, a proteger el empleo de los trabajadores; y por otra, a fortalecer las prestaciones del Seguro de Cesantía a fin de mejorar el acceso y cobertura del mismo.

Objetivos esperados

El objetivo del proyecto es evitar que los trabajadores pierdan sus puestos de trabajo, permitiéndoles suscribir con el empleador un pacto de reducción temporal de su jornada y compensando la consecuente disminución de sus ingresos con un complemento de su remuneración de cargo del Fondo de Cesantía Solidario. De esta forma, se reduce la presión económica sobre la empresa y se mantiene la fuente laboral del trabajador, sin afectar la totalidad de los ingresos de éste. Se busca que las empresas no se vean obligadas a despedir trabajadores por la coyuntura económica, y que los trabajadores no pierdan su fuente de ingresos, fomentándose la estabilidad del empleo y que al término del periodo transitorio, las partes puedan retornar a la normalidad. Por otra parte, para aquellos casos en que el trabajador ha quedado desempleado, la iniciativa busca rebajar los requisitos de acceso al Seguro de Cesantía, disminuyendo el número de cotizaciones requeridas para acceder a las prestaciones con cargo a dicho seguro, y fortalecer su cobertura, aumentando los porcentajes y valores sobre los cuales se calcula la referida prestación. Así, ambas medidas buscan afrontar la desaceleración de la actividad económica tanto actual como proyectada, con énfasis primero, en mantener y proteger los puestos de trabajo y, segundo, en apoyar el período de la búsqueda de una nueva fuente laboral, con mayor acceso a las prestaciones de cesantía con cargo tanto a la Cuenta Individual por Cesantía, como al Fondo de Cesantía Solidario.

Alternativas consideradas

Se consideraron las medidas implementadas en otros períodos de crisis, tales como las la ley N° 20.351 de 2009, que busca proteger el empleo y fomentar la capacitación, y la ley N° 20.440 de 2010, que flexibiliza los requisitos de acceso al Seguro de Cesantía, producto del terremoto de 2010.

Así también, se consideró la ley N° 20.829, de 2015, que modifica el Seguro de Cesantía de la ley N° 19.728.

Justificación de la propuesta

En atención a la delicada situación económica en que se encuentra Chile y las consecuencias que ésta podría tener en el mundo del trabajo, se estimó necesario anticiparse oportunamente a esta coyuntura y presentar este proyecto de ley, el cual está orientado, por una parte, a proteger el empleo de los trabajadores; y por otra, a fortalecer el acceso a las prestaciones que entrega el Seguro de Cesantía a fin de mejorar el acceso y cobertura al seguro respectivo.

III. Afectados

Afectados	Costos	Beneficios
Personas naturales	No	No
Consumidores	No	No
Trabajadores	Sí	Sí
Empresas	No	Sí
Micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes)	No	Sí
Sector público	No	No

Detalle afectados

Los trabajadores afectos al Código del Trabajo que cumplan con los requisitos necesarios para suscribir el pacto, y cuyos empleadores también los cumplan, se verán beneficiados mediante la posibilidad de suscribir pactos temporales de reducción de jornada.

Los trabajadores que podrán suscribir el pacto serán aquellos que registren al menos 10 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro de Cesantía o desde que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho, siempre que dichas cotizaciones se hayan registrado en los últimos 24 meses anteriores al inicio del pacto, y que las tres últimas cotizaciones continuas sean del mismo empleador.

Por su parte, los empleadores que podrán verse beneficiados mediante la suscripción del pacto serán aquellos que se encuentren en una situación económica desfavorable, como por ejemplo, que experimenten una disminución igual o superior al 10% anual de los ingresos por ventas promedio de los últimos tres meses; que experimenten pérdidas tributarias en la última operación de renta; o que estén en un proceso de reorganización de empresas.

Por otra parte, se verán beneficiadas mediante mayores tasas de reemplazo, menores requisitos para acceder al seguro y dos giros adicionales, todas las personas que queden cesantes durante la vigencia de esta ley y que cumplan con los requisitos para acceder a prestaciones de cesantía, ya sea financiadas con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía o al Fondo de Cesantía Solidario.

Esto es, en el caso de la Cuenta Individual de Cesantía, los trabajadores con contrato indefinido que registren un mínimo de 10 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, desde la afiliación al seguro, o los trabajadores con contrato a plazo fijo o para una obra, trabajo o servicio determinado, que registren un mínimo de 5 cotizaciones mensuales.

En el caso del Fondo de Cesantía Solidario, el trabajador deberá registrar 10 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, desde la afiliación al seguro o desde que se devengó el último giro a que hubiere tenido derecho, siempre que éstas se hayan registrado en los últimos 24 meses anteriores al término de la relación laboral y las tres últimas cotizaciones sean continuas y del mismo empleador.

Aplicación diferenciada a Mipymes

Sí

IV. Costos Esperados

Tipos de Costos	
Costos financieros directos	Sí
Costos de cumplimiento	No
Costos indirectos	No