Boletín N° 13.175-13

Proyecto de ley, iniciado en mensaje de S. E. el Presidente de la República, que protege el empleo y fortalece el seguro de cesantía.

M E N S A J E Nº 564-367/

Honorable Senado:

A S.E. EL PRESIDENTE DEL H. SENADO.

Tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que protege el empleo y fortalece el Seguro de Cesantía de la ley N° 19.728, que establece un Seguro de Desempleo.

I. FUNDAMENTOS Y ANTECEDENTES

1. Contexto actual y efectos de la crisis social

Durante las últimas semanas el país ha vivido un profundo proceso de reflexión en el cual hemos participado todos los chilenos desde diferentes frentes y ámbitos, compartiendo la meta común de construir un Chile más justo y con más equidad a futuro.

Las legítimas manifestaciones de miles de chilenos en estos últimos dos meses y medio no solo apuntan a mejorar

las condiciones materiales de la población, sino que también buscan avanzar hacia una sociedad en la que la dignidad sea el principal valor de una sana convivencia.

Como Gobierno hemos escuchado con claridad el mensaje de los chilenos y recogemos con profundo compromiso las legítimas demandas que se han planteado a lo largo de este proceso de reflexión.

En este sentido, y tal como lo ha sido desde el primer día, nuestra primera prioridad como Gobierno es poner a las personas en el corazón de las políticas públicas, enfocando los esfuerzos para mejorar la calidad de vida de todos los chilenos.

Como es de conocimiento público, 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, cuestión que ya está produciendo efectos con una disminución del índice mensual de actividad económica de noviembre de 2019 del 3,3% en comparación con el mismo mes del año anterior, 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 la causal de término de contrato de trabajo establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esta es, las “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, lo que representa un aumento del 150% en comparación con el mismo mes del año anterior.

El cambio en el escenario económico es un desafío que refuerza nuestro compromiso por promover políticas públicas centradas en las necesidades de los chilenos, especialmente en aquellos más vulnerables y que más se ven afectados en episodios críticos.

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

2. Agenda social y medidas de protección al empleo y apoyo en períodos de cesantía

El Gobierno ha anunciado una serie de medidas orientadas a pavimentar un camino de reformas para mejorar la calidad de vida de los chilenos.

En efecto, recientemente lanzamos una Agenda Social con medidas concretas por US$ 5.000 millones, entre las que destacan las medidas para aumentar las pensiones, especialmente para los más

vulnerables; fortalecer el sistema de salud y mejorar el acceso a los medicamentos; mejorar los salarios de los trabajadores garantizando un ingreso mínimo mediante un subsidio estatal; y reducir el costo de la vida con menores tarifas en servicios básicos de electricidad y transporte público para adultos mayores.

Junto a esto, anunciamos una agenda de reactivación económica por más US$5.500 millones, la que tiene por principal objetivo crear 100 mil empleos y darle un nuevo impulso a las micro, pequeñas y medianas empresas.

En este contexto, la presente iniciativa busca evitar que los trabajadores pierdan su fuente laboral, permitiéndoles suscribir con el empleador un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, 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.

Esta política pública busca que las partes puedan acordar temporalmente la reducción de la jornada de trabajo, a fin de 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.

La experiencia comparada en situaciones similares avala la política pública que se propone. En efecto, entre los países de la Organización para la

Cooperación y el Desarrollo Económico (“OCDE”), 16 de estos ya han implementado programas de jornadas de trabajo reducidas con diseño similar, obteniendo buenos resultados y logrando el objetivo propuesto.

Aún más, durante la crisis financiera mundial del 2009, muchos países adoptaron esquemas de reducción de jornada, entre ellos, Alemania, Austria, Bélgica, Canadá, Corea del Sur, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Hungría, Holanda, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, Noruega, Nueva Zelanda, Polonia, República Checa, Eslovaquia, Suiza y Turquía.

En la misma línea, la OCDE menciona que, para evitar pérdidas de eficiencia en los mercados laborales, las políticas de reducción de jornada deben ser temporales y focalizadas en aquellas empresas cuya producción o ventas se haya visto mermada y cuyos trabajadores se vean expuestos al desempleo (Employment Outlook 2009 y 2010, OCDE).

Asimismo, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”), existen una serie de elementos a considerar para el diseño adecuado de políticas para estabilizar el desempleo, entre estas: la reducción de horas trabajadas por todos o parte de los trabajadores de una compañía, en vez de su despido; la reducción prorrateada de los ingresos; la provisión de complementos salariales a los trabajadores afectados para suavizar el efecto de las reducciones temporales de remuneraciones; y establecer límites de tiempo en el período de la reducción de jornada para asegurar que el programa sea una respuesta temporal a períodos de crisis económica (“Working time in the twenty-first century”. Report for discussion at the Tripartite Meeting

of Experts on Working-time Arrangements 2011, OIT).

Complementariamente a esta medida, y para aquellos casos en que el trabajador ha quedado desempleado, la iniciativa rebaja 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 fortaleciendo su cobertura, aumentando los porcentajes y valores sobre los cuales se calcula la referida prestación.

Adicionalmente, la iniciativa otorga a aquellos trabajadores que perciban un último giro con cargo al Fondo de Cesantía Solidario el derecho a dos giros adicionales, sin que sea necesario cumplir con el requisito de alto desempleo del artículo 25 de la ley N° 19.728.

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 la prestación de cesantía con cargo a la cuenta individual o al fondo solidario.

II. CONTENIDO DEL PROYECTO

La presente iniciativa que someto a consideración de esta H. Corporación, propone dos medidas transitorias orientadas a la protección del empleo y el fortalecimiento del Seguro de Cesantía.

Estas medidas, conforme lo establece el proyecto, tendrán una vigencia de 12 meses contados desde la fecha en que esta ley sea publicada en el Diario Oficial.

3. Pactos de Reducción Temporal de Jornadas de Trabajo

a. Concepto de Pacto

Los empleadores y trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía podrán pactar durante el período de vigencia de la presente ley, una reducción temporal de la jornada de trabajo, teniendo derecho el trabajador a una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida, y a un complemento de cargo del Fondo de Cesantía Solidario que compense parcialmente el menor ingreso percibido producto del pacto.

No se podrá pactar una reducción temporal superior al 50% ni inferior al 15% de la jornada de trabajo originalmente convenida.

b. Requisitos de Suscripción

Respecto del empleador, podrá pactar esta reducción de jornada únicamente si se encuentra en alguna de las siguientes situaciones objetivas: a) que el promedio de los ingresos percibidos en los últimos tres meses anteriores a la celebración del pacto, por concepto de ventas, servicios y otras actividades del giro, haya experimentado una disminución igual o superior al 10% respecto del mismo período del año anterior; b) que tenga pérdidas tributarias en la declaración de impuesto a la renta 2020; c) que se encuentre en un procedimiento de reorganización, según resolución publicada en el Boletín Concursal conforme a la ley N° 20.720; o d) que se encuentre actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia conforme a la ley N° 20.416.

Respecto del trabajador, podrá suscribir este pacto si registra 10 cotizaciones, continúas o discontinuas, contadas desde la afiliación al Seguro de Cesantía o desde que se devengó el último giro de cesantía a que hubiere tenido derecho, siempre que dichas cotizaciones

se hayan registrado en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto respectivo y que las 3 últimas cotizaciones hayan sido con el mismo empleador.

No podrán celebrar el pacto los trabajadores que gocen de fuero laboral, y sólo se podrá mantener vigente un pacto por cada relación laboral.

Para efectos de verificar los requisitos habilitantes del empleador, el Servicio de Impuestos Internos y la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento deberán remitir a la Dirección del Trabajo y a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, la nómina de las personas naturales o jurídicas que se encuentren en alguna de las situaciones descritas anteriormente. Por su parte, y respecto de los trabajadores, la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía informará a la Dirección del Trabajo, aquellos que cumplan las condiciones establecidas en la presente ley.

c. Duración del Pacto

El pacto es siempre temporal, con una duración máxima de 5 meses continuos para trabajadores con contrato indefinido, y de 3 meses continuos para trabajadores a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado. En ambos casos, la duración mínima será de un mes y la ejecución del pacto no podrá ser diferida en el tiempo.

Finalizada la vigencia del pacto, se reestablecerán de pleno derecho las condiciones contractuales originalmente convenidas.

d. Efectos del Pacto

Durante la vigencia del pacto, el trabajador recibirá una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada de trabajo reducida, respecto de la cual el empleador deberá pagar la totalidad de las cotizaciones previsionales.

A efectos del cálculo de la remuneración proporcional, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses anteriores al inicio del pacto. Respecto de otras remuneraciones o beneficios esporádicos o extraordinarios, el trabajador tendrá derecho a seguir percibiéndolos íntegramente durante la vigencia del pacto, como también cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración de acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo.

Asimismo, tendrá derecho a recibir un complemento con cargo al Fondo de Cesantía Solidario. En caso de que la jornada de trabajo se reduzca en un 50%, este complemento ascenderá a un 25% del promedio de la remuneración imponible del trabajador devengada en los últimos tres meses anteriores al inicio del pacto. Si la reducción es inferior al 50%, el complemento se determinará proporcionalmente.

Con todo, el complemento tendrá un límite máximo de $225.000 por cada trabajador afecto a una jornada ordinaria, según lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo. Este límite máximo se reducirá proporcionalmente en caso de jornadas inferiores a la antes señalada.

Respecto de este complemento, se aportará a la cuenta de capitalización individual obligatoria para pensiones del

trabajador un monto equivalente al 10%, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

Este complemento será compatible con otros beneficios económicos que se otorguen u obtengan, con los requisitos pertinentes por aplicación de otras leyes.

e. Forma de suscripción y contenido mínimo

El pacto deberá suscribirse en forma electrónica en la plataforma dispuesta al efecto por la Dirección del Trabajo.

El pacto deberá tener un contenido mínimo que se refiera a: a) Individualización de las partes; b) Duración; c) Promedio de remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses; d) Jornada reducida y remuneración correspondiente; y e) Declaración del empleador de cumplir con los requisitos de la ley para suscribir el pacto.

f. Término de la relación laboral durante la vigencia del Pacto

En caso de que el empleador o trabajador pusiere término al contrato de trabajo, las indemnizaciones legales o convencionales que el trabajador tuviere derecho a percibir, se calcularán conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto.

4. Fortalece el Seguro de Cesantía.

a. Disminuye requisitos de acceso

En el proyecto, se propone la disminución de los requisitos de acceso a los beneficios financiados con cargo al Seguro de Cesantía, tanto respecto de la cuenta individual como aquellas que se financian con cargo al fondo solidario.

Al respecto, se propone disminuir la exigencia del número de cotizaciones efectuadas en los últimos 24 meses desde las 12 cotizaciones actuales a 10 cotizaciones, continúas o discontinuas, contadas desde la afiliación al Seguro de Cesantía o desde que se devengó el último giro a que hubiere tenido derecho, manteniéndose el requisito de las 3 últimas cotizaciones con el mismo empleador.

a. Fortalece beneficios de cesantía con cargo a la cuenta individual y al Fondo de Cesantía Solidario

En la actualidad, la ley N° 19.728 contempla reglas que establecen el cálculo de la prestación de cesantía. En miras de fortalecer su cobertura, se propone aumentar los montos del beneficio de cesantía, tanto aquellos que son de cargo de la cuenta individual como los que son de cargo del fondo solidario.

En este sentido, en el caso de los giros contra la cuenta individual de cesantía para trabajadores con contrato indefinido, con contrato a plazo fijo o para una obra, trabajo o servicio determinado, se propone aumentar los porcentajes promedio de remuneración para los tres primeros meses de prestaciones, aumentando a un 80%, 65% y 55% respectivamente.

Por su parte, respecto de las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, los porcentajes promedio de remuneración y los valores superiores e inferiores, establecidos en la tabla del inciso primero del artículo 25 de la ley Nº 19.728, para los tres primeros meses de prestaciones se aumentan conforme al siguiente detalle:

MESES	% PROMEDIO	VALOR	VALOR

	REMUNERACIÓN	SUPERIOR	INFERIOR
Primero	80%	$713.418	$214.025
Segundo	65%	$579.652	$173.895
Tercero	55%	$490.475	$147.142

Para el caso de los trabajadores con contrato a plazo fijo o para una obra, trabajo o servicio determinado, los porcentajes promedio de remuneración y los valores superiores e inferiores, establecidos en la tabla del inciso segundo del citado artículo 25, para los dos primeros meses de prestaciones también se aumentan según el siguiente detalle:

MESES	% PROMEDIO REMUNERACIÓN	VALOR SUPERIOR	VALOR INFERIOR
Primero	60%	$535.064	160.519
Segundo	50%	$445.886	$133.766

Estas medidas, que mejoran las prestaciones del seguro de cesantía, son sin perjuicio de los restantes giros a los que tengan derechos los beneficiarios del seguro conforme a los actuales artículos 15 y 25 de la ley 19.728.

Finalmente, en el marco de esta ley, se permite acceder a dos giros adicionales con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, sin cumplir con el requisito de alto desempleo.

b. Sanciones y otros aspectos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 27 de la ley 19.728, el proyecto establece la sanción de reclusión menor en sus grados mínimos a medio, a todo aquel que mediante simulación o engaño obtuviere prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario sin corresponderle, o en su caso, mayores a las que tiene derecho conforme a la ley. Esta sanción se aplicará también a quienes faciliten los medios de comisión de tales delitos.

Lo anterior, es sin perjuicio de la obligación de restituir al referido fondo las sumas indebidamente percibidas, con los reajustes que conforme a derecho correspondan, y de las obligaciones de la Administradora de Fondos de Cesantía.

Respecto de los complementos y prestaciones establecidas en los Títulos I y II de este proyecto de ley, no se considerarán para la aplicación de la restricción de acceso al Fondo de Cesantía Solidario, que contempla el inciso segundo del artículo 24 de la ley N° 19.728. Por consiguiente, los complementos y prestaciones que se obtengan conforme a la presente ley no se considerarán para el cómputo del límite de prestaciones a que se refiere esta norma.

En mérito a lo anteriormente expuesto, someto a vuestra consideración el siguiente

P R O Y E C T O D E L E Y:

“Título I
Pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo

Artículo 1°.- Los empleadores y trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía de la ley N° 19.728, que establece un seguro de desempleo, podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, cuando el empleador se encuentre en alguna de las situaciones descritas en el artículo siguiente, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a una remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida, y a un complemento de cargo del Fondo de Cesantía Solidario de la mencionada ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 5° de la presente ley.

Para la aplicación de esta ley no se podrá pactar una reducción temporal superior al 50% ni inferior al 15% de la jornada de trabajo originalmente convenida.

Artículo 2°.- El pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo podrá ser suscrito por el empleador que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

a) Que el promedio de los ingresos percibidos en los últimos tres meses anteriores a la celebración del pacto, por concepto de ventas, servicios y otras actividades del giro, haya experimentado una disminución igual o superior al 10% respecto del mismo período del año anterior. En el caso de tratarse del primer ejercicio del empleador, podrá acceder siempre que su capital efectivo, declarado al iniciar sus actividades, no sea superior a 60.000 unidades de fomento, según el valor de esta al primer día del mes de inicio de las actividades;

b) Que tenga pérdidas tributarias en el resultado autorizado por el Servicio de Impuestos Internos de la declaración de impuesto a la renta efectuada en el año 2020;

c) Que se encuentre actualmente en un procedimiento concursal de reorganización, según resolución publicada en el Boletín Concursal en conformidad al artículo 57 de la ley N° 20.720, ley de reorganización y liquidación de empresas y personas; o

d) Que se encuentre actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia, según conste en certificado emitido y validado en los términos de los artículos 17 y 18 de la ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis, contenida en el artículo undécimo de la ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño.

Sólo se podrá mantener vigente un pacto de reducción de jornada por cada relación laboral.

Para efectos de verificar que el empleador está facultado para suscribir este pacto, el Servicio de Impuestos Internos y la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento deberán remitir, por medios electrónicos y al menos mensualmente a la Dirección del Trabajo y a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, la nómina de personas naturales y jurídicas que se encuentren en algunas de las situaciones descritas en las letras precedentes.

Artículo 3°.- El pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo podrá ser suscrito por el trabajador que registre diez cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía Solidario, continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro de Cesantía o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubiere tenido derecho, siempre que dichas cotizaciones se hayan registrado en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto respectivo. Adicionalmente, el trabajador debe registrar las tres últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada.

No podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, aquellos trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral.

Para efectos de que la Dirección del Trabajo verifique que el trabajador está habilitado para suscribir este pacto, la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá remitirle, por medios electrónicos y al menos mensualmente, la nómina de los trabajadores que cumplen los requisitos de cotizaciones a que se refiere el inciso primero cuyos empleadores estén habilitados para celebrar el pacto conforme a esta ley.

Artículo 4°.- La reducción temporal de la jornada de trabajo se podrá pactar durante la vigencia de la presente ley por un periodo máximo de cinco meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y de tres meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado. La duración mínima de un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo será de un mes. La celebración de un nuevo pacto deberá cumplir con los requisitos establecidos en esta ley y su duración quedará sujeta a los límites señalados precedentemente.

Las partes no podrán pactar la ejecución diferida de la reducción temporal de la jornada de trabajo. Todos sus efectos deberán ejecutarse a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

Una vez finalizado el plazo establecido en el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo se reestablecerán las condiciones contractuales originalmente convenidas, de pleno derecho, teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.

Artículo 5°.- Durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, el trabajador tendrá derecho a recibir una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida. Para este efecto, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses anteriores al inicio del pacto.

El trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo las remuneraciones o beneficios cuyo pago corresponda efectuarse durante la vigencia del pacto, tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, y cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo.

Durante la vigencia del pacto, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como del trabajador, correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto.

Asimismo, durante dicho período, los trabajadores tendrán derecho a un complemento con cargo al Fondo de Cesantía Solidario. En caso de que la jornada de trabajo se reduzca en un 50%, este complemento ascenderá a un 25% del promedio de la remuneración imponible del trabajador devengada en los últimos tres meses anteriores al inicio del pacto. Si la reducción es inferior al 50%, el complemento se determinará proporcionalmente. Con todo, el complemento tendrá un límite máximo de $225.000 por cada trabajador afecto a una jornada ordinaria, según lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo. Este límite máximo se reducirá proporcionalmente en caso de jornadas inferiores a la antes señalada.

En el evento que se celebren pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo sucesivos con un mismo empleador, el promedio de la remuneración imponible de

los últimos tres meses se calculará considerando la remuneración imponible declarada con anterioridad a la celebración del primer pacto.

El Fondo de Cesantía Solidario aportará a la cuenta de capitalización individual obligatoria para pensiones de los trabajadores afectos a pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo, el monto equivalente al 10% del complemento a que se refiere este artículo. Este aporte deberá ser enterado por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía y no estará afecto al cobro de comisiones por parte de la Administradora de Fondos de Pensiones correspondiente.

El complemento no se considerará remuneración ni renta para todos los efectos legales y, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, no estará afecto a cotización previsional alguna ni será embargable. Asimismo, será compatible con otros beneficios económicos que se otorguen u obtengan, con los requisitos pertinentes por aplicación de otras leyes.

Artículo 6°.- El pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo deberá suscribirse de forma electrónica, a través de la plataforma en línea que habilite la Dirección del Trabajo para este efecto, entendiéndose el pacto suscrito electrónicamente como un anexo al contrato de trabajo, que deberá contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

a) Individualización de las partes, con indicación del rol único tributario del empleador, del rol único nacional del trabajador e información necesaria para materializar el pago del complemento a que se refiere la presente ley que realizará la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía;

b) Duración y fecha de entrada en vigencia del pacto;

c) Promedio de las remuneraciones imponibles devengadas por el trabajador en los últimos tres meses anteriores a la celebración del pacto;

d) Jornada de trabajo reducida, porcentaje de la reducción de la jornada de trabajo convenida y remuneración correspondiente a dicha jornada; y

e) Declaración del empleador respecto a que se cumplen los requisitos establecidos en la presente ley para la celebración del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

La Dirección del Trabajo informará por medios electrónicos y al menos mensualmente a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía la individualización de los trabajadores y empleadores que celebren los referidos pactos y su contenido.

El derecho del trabajador al complemento a que se refiere el artículo 5° de la presente ley, se devengará para el trabajador a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo. La Dirección del Trabajo deberá informar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía sobre la suscripción del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía efectuará mensualmente los pagos del complemento en favor de cada trabajador y realizará los aportes respectivos a la cuenta de capitalización individual obligatoria para pensiones, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de ejecución del pacto respectivo, de acuerdo a la norma de carácter general que para tal efecto dicte la Superintendencia de Pensiones.

Artículo 7°.- En el evento que alguna de las partes pusiere término al contrato de trabajo durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo o después de concluido éste, las indemnizaciones legales o convencionales que el trabajador tuviere derecho a percibir, se calcularán conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto.

La comunicación de término de contrato de trabajo a que se refiere el inciso tercero del artículo 162, el finiquito, renuncia y el mutuo acuerdo a que se refiere el artículo 177, ambos del Código del Trabajo, deberán informarse a la Dirección del Trabajo, física o electrónicamente. Esta entidad deberá informar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía sobre el término de contrato de trabajo respectivo al más breve plazo.

Título II
Fortalece el Seguro de Cesantía de la ley N° 19.728

Artículo 8°.- Los trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía de la ley N° 19.728 accederán en condiciones especiales a los beneficios que aquélla establece cuando hubieren presentado la solicitud de beneficios respectiva durante la vigencia de la presente ley.

Para los efectos de acceder al Fondo de Cesantía Solidario de la ley N° 19.728, se entenderá que cumple con el requisito exigido en la letra a) del artículo 24 de la ley N° 19.728, el trabajador que registre diez 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. En todo caso, el trabajador deberá cumplir con el requisito de las tres últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador. El promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador a que se refiere el inciso primero del artículo 25 de la ley N° 19.728, se calculará con los últimos diez meses en que se registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral.

A su vez, en estos casos, el requisito establecido en la letra b) del artículo 12 de la ley Nº 19.728 para acceder a prestaciones financiadas con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía, será de un mínimo de diez cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas. El promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador, a que se refiere el artículo 15 de la citada ley, se calculará con los últimos diez meses en que se registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral, para aquellos trabajadores que se encuentren contratados con duración indefinida. Por su parte, el requisito establecido en la letra c) del artículo 12 de la ley Nº 19.728 será de un mínimo de cinco cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas. El promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador, a que se refiere el artículo 15 de la citada ley, se calculará con los últimos cinco meses en que se registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral, para aquellos trabajadores con contrato a plazo fijo o para una obra, trabajo o servicio determinado.

Artículo 9°.- En el caso de los trabajadores con contrato indefinido, con contrato a plazo fijo o para una obra, trabajo o servicio determinado que accedan a los giros mensuales de la Cuenta Individual por Cesantía, los porcentajes promedio de remuneración establecidos en la tabla del artículo 15 de la ley Nº 19.728, para los tres primeros meses de prestaciones, corresponderán a 80%, 65% y 55%, respectivamente.

En el caso de los trabajadores con contrato indefinido que accedan a los beneficios del Seguro de Cesantía, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, los porcentajes promedio de remuneración y los valores superiores e inferiores, establecidos en la tabla del inciso primero del artículo 25 de la ley Nº 19.728, para los tres primeros meses de prestaciones, corresponderán a los que se indican a continuación:

MESES	% PROMEDIO REMUNERACIÓN	VALOR SUPERIOR	VALOR INFERIOR
Primero	80%	$713.418	$214.025
Segundo	65%	$579.652	$173.895
Tercero	55%	$490.475	$147.142

En el caso de los trabajadores con contrato a plazo fijo o para una obra, trabajo o servicio determinado que accedan a los beneficios del Seguro de Cesantía, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, los porcentajes promedio de remuneración y los valores superiores e inferiores, establecidos en la tabla del inciso segundo del citado artículo 25, para los dos primeros meses de prestaciones, corresponderán a los que se indican a continuación:

MESES	% PROMEDIO REMUNERACIÓN	VALOR SUPERIOR	VALOR INFERIOR
Primero	60%	$535.064	$160.519
Segundo	50%	$445.886	$133.766

Lo anterior, sin perjuicio de los restantes giros a que tengan derecho los beneficiarios establecidos en los artículos 15 y 25 de la ley N° 19.728.

Los valores monetarios establecidos en este artículo se reajustarán en la forma establecida en el inciso sexto del artículo 25 de la ley N° 19.728.

Artículo 10°.- Los trabajadores a que se refiere el artículo 1° tendrán derecho a los dos giros adicionales señalados en el artículo 25 de la ley N° 19.728, sin que sea necesario considerar el requisito de alto desempleo establecido en el inciso tercero del citado artículo.

Título III
Disposiciones finales

Artículo 11°.- Las personas que, conforme a la presente ley, obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de la ley N° 19.728 y quienes de igual forma obtuvieren un beneficio mayor al que les corresponda, serán sancionadas con reclusión menor en sus grados mínimo a medio. Igual sanción será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos. Lo anterior, es sin perjuicio de la obligación de restituir al referido fondo las sumas indebidamente percibidas, con los reajustes que conforme a derecho correspondan, y de las obligaciones que correspondan a la Administradora de Fondos de Cesantía.

Artículo 12°.- Los complementos y prestaciones de los Títulos I y II de la presente ley no se considerarán para la aplicación de la restricción de acceso al Fondo de Cesantía Solidario, que contempla el inciso segundo del artículo 24 de la ley N° 19.728. El promedio de la remuneración que se considerará para efectos de la prestación por cesantía a que se refiere el Título II y los artículos 15 y 25 de la ley N° 19.728 de esta ley se calculará considerando las remuneraciones imponibles declaradas con anterioridad a la celebración del primer pacto de reducción de la jornada de trabajo.

Artículo 13°.- Las disposiciones de la presente ley regirán desde el día de su publicación en el Diario Oficial y hasta el último día del mes décimo segundo desde su entrada en vigencia.

Los trabajadores que hasta dicha fecha se encuentren haciendo uso del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, mantendrán los beneficios convenidos hasta el término del plazo acordado en el pacto respectivo.

Los beneficios del Seguro de Cesantía que se hayan solicitado con anterioridad a la fecha de publicación de la presente ley, se regirán por las normas vigentes al momento de dicha solicitud. Por su parte, los beneficios por cesantía que se soliciten durante la vigencia de la presente ley, se continuarán pagando aun terminado dicho periodo, conforme a las disposiciones de esta ley.

Artículo 14°.- Las partes podrán denunciar ante la Inspección del Trabajo las controversias que se deriven del pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, sin perjuicio de la facultad de éstas para recurrir a los Tribunales de Justicia competentes.

Artículo 15°.- La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía tendrá derecho a una retribución adicional a la que se refiere el artículo 30 de la ley N° 19.728, ascendente a la suma que resulte de:

a) Calcular la comisión base, en los meses que resten de vigencia del actual contrato, contemplada en el artículo 30 de la ley N° 19.728, por los recursos del Fondo de Cesantía Solidario que se destinen al pago de los complementos que, con motivo de la entrada en vigencia de la presente ley, reciban aquellos beneficiarios establecidos en el Título I, y

b) Calcular la comisión base, en los meses que resten de vigencia del actual contrato, contemplada en el artículo 30 de la ley N° 19.728, por los recursos del Fondo de Cesantía Solidario que se destinen al pago de los beneficios a que se refiere el Título II de esta ley, que reciban aquellos beneficiarios que no hubiesen tenido derecho a las prestaciones contempladas en el artículo 24 de la ley N° 19.728 o que correspondan a un mayor monto de prestaciones.

La retribución establecida en este artículo se devengará a contar de la entrada en vigencia de esta ley y durante el período que se otorguen los complementos y prestaciones conforme a la misma, y se pagará, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario con un límite máximo de un 0,05% de este, en los plazos y en la forma que determine la Superintendencia de Pensiones mediante norma de carácter general.

Artículo 16°.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el año presupuestario de su entrada en vigencia, se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestario Tesoro Público. En el año siguiente, se financiará con cargo a los recursos que anualmente contemple la Ley de Presupuestos.”.

Dios guarde a V.S.,

SEBASTIAN PIÑERA ECHEÑIQUE
Presidente de la República

IGNACIO BRIONES ROJAS
Ministro de Hacienda

LUCAS PALACIOS COVARRUBIAS
Ministro de Economía,
Fomento y Turismo

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN
Ministra del Trabajo

y Previsión Social