18855-13

BOLETÍN N°

MOCIÓN

PERIODO LEGISLATIVO 2026-2030 LEGISLATURA 374

Modifica la ley N° 19.728, para eliminar la posibilidad de que el empleador descuente sus aportes al seguro de cesantía, luego de realizar un despido por necesidades de la empresa

SESIÓN N° 89

FECHA 09-11-2026

■ PRIMER TRÁMITE CONST.

☐ SEGUNDO TRÁMITE CONST. (S)

DESTINACIÓN

☐ 01.- AGRICULTURA, SILVICULTURA Y DESARROLLO RURAL

☐ 02.- DEFENSA NACIONAL

☐ 03.- ECONOMÍA, FOMENTO; MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA PROTECCIÓN DE LOS CONSUMIDORES Y TURISMO

☐ 04.- EDUCACIÓN

☐ 05.- HACIENDA

☐ 06.- GOBIERNO INTERIOR, NACIONALIDAD, CIUDADANÍA Y REGIONALIZACIÓN

☐ 07.- CONSTITUCIÓN, LEGISLACIÓN, JUSTICIA Y REGLAMENTO

☐ 08.- MINERÍA Y ENERGÍA

☐ 09.- OBRAS PÚBLICAS

☐ 10.- RELACIONES EXTERIORES, ASUNTOS INTERPARLAMENTARIOS E INTEGRACIÓN LATINOAMERICANA

☐ 11.- SALUD

☐ 12.- MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

■ 13.- TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

☐ 14.- VIVIENDA, DESARROLLO URBANO

☐ 15.- TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES

☐ 16.- RÉGIMEN INTERNO Y ADMINISTRACIÓN

☐ 17.- DERECHOS HUMANOS Y PUEBLOS ORIGINARIOS

☐ 18.- LA FAMILIA

☐ 19.- CIENCIAS Y TECNOLOGÍA

☐ 20.- BIENES NACIONALES

☐ 21.- PESCA, ACUICULTURA E INTERESES MARÍTIMOS

☐ 22.- DE EMERGENCIA, DESASTRES Y BOMBEROS

☐ 24.- CULTURA, ARTES Y COMUNICACIONES

☐ 25.- SEGURIDAD CIUDADANA

☐ 27.- ZONAS EXTREMAS Y ANTÁRTICA CHILENA

☐ 29.- DEPORTES Y RECREACIÓN

☐ 31.- DESARROLLO SOCIAL, SUPERACIÓN DE LA POBREZA Y PLANIFICACIÓN

☐ 33.- RECURSOS HÍDRICOS Y DESERTIFICACIÓN

☐ 34.- MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO

☐ COMISIÓN DE HACIENDA, EN LO PERTINENTE.

☐ COMISIÓN MIXTA.

☐ COMISIÓN ESPECIAL MIXTA DE PRESUPUESTOS.

☐ EXCMA. CORTE SUPREMA, EN LO PERTINENTE.

☐ OTRA:

Proyecto de ley que modifica la ley N° 19.728 para eliminar la posibilidad de que el empleador descuente sus aportes al seguro de cesantía, luego de realizar un despido por "Necesidades de la empresa".

I. Idea Matriz

El presente proyecto de ley tiene por objeto suprimir el inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728, eliminando definitivamente la posibilidad de que el empleador descuente sus aportes al seguro de cesantía de la indemnización por años de servicio, garantizando así el pago íntegro de dicho beneficio.

II. Fundamentos

El Seguro de Cesantía[1] es un mecanismo de protección económica diseñado para trabajadores y trabajadoras dependientes que quedan desempleados, ya sea por despido, renuncia o fin de contrato. Es administrado por la AFC (Administradora de Fondos de Cesantía[2]) y busca proporcionar ingresos mientras la persona busca un nuevo empleo.

Su objetivo es atenuar los efectos de la inestabilidad laboral mediante la entrega de prestaciones económicas, las cuales aseguran que el trabajador pueda compensar de alguna forma la merma de ingresos a raíz de la pérdida de su trabajo.

La estructura y financiamiento del seguro varían dependiendo del tipo de contrato (indefinido; a Plazo Fijo, Obra o Faena; o trabajadores de casa particular) y la causal de término.

Composición del Seguro

El sistema opera sobre la base de dos fondos administrados por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (AFC)[3]:

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
02-10-2026
01:06
VIRTUAL

[1] Esta herramienta es regulada por la Ley N° 19.728, norma promulgada el 30 de Abril de 2001, disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=184979
[2] Sobre esto, ver más en: https://www.afc.cl/que-es-el-seguro-de-cesantia/que-es-el-seguro/
[3] Sobre esto, ver más en: https://www.afc.cl/que-es-el-seguro-de-cesantia/como-se-financia/

- **Cuenta Individual por Cesantía (CIC):** Es una cuenta personal de propiedad del trabajador. Los recursos allí acumulados pertenecen al trabajador y ganan rentabilidad.
- **Fondo de Cesantía Solidario (FCS):** Es un fondo de reparto común, financiado por aportes de los empleadores y del Estado. Se utiliza cuando el trabajador no tiene recursos suficientes en su cuenta individual y cumple con requisitos específicos (como haber sido despedido por necesidades de la empresa).

Financiamiento y Tasas de Cotización

El financiamiento se basa en la remuneración imponible del trabajador, con un tope de 131,9 UF para el 2025 (actualizado anualmente).

1. Contrato Indefinido (Total 3%)

- Trabajador: Aporta un 0,6% de su remuneración imponible a su cuenta individual.
- Empleador: Aporta un 2,4%. De este porcentaje, un 1,6% va a la cuenta individual del trabajador y un 0,8% al Fondo de Cesantía Solidario.

2. Contrato a Plazo Fijo, Obra o Faena (Total 3%)

- Trabajador: No aporta.
- Empleador: Aporta el 3% íntegro. Un 2,8% va a la cuenta individual y un 0,2% al Fondo de Cesantía Solidario.

3. Trabajadores de Casa Particular

- Se financia exclusivamente con un aporte del 3% de cargo del empleador, donde un 2,2% va a la cuenta individual y un 0,8% al fondo solidario.

Prestaciones y Requisitos

Para acceder a los fondos, el trabajador debe acreditar su condición de cesante mediante un documento de término de contrato (como un finiquito o carta de despido).

OFICINA
CHILE
02-10-2026
01:06
VIRTUAL

En caso de despido por necesidades de la empresa (Art. 161 CT[4]), el empleador tiene la facultad de descontar de la indemnización por años de servicio el monto equivalente a su aporte (el 1,6%) realizado a la cuenta individual del trabajador.

Cuestionamientos a su estructura actual

Si bien es cierto el Seguro de Cesantía fue concebido como un pilar de seguridad social para proteger a los trabajadores frente a la contingencia del desempleo, su diseño original incorporó un mecanismo compensatorio que hoy es objeto de legítimo cuestionamiento: **la facultad del empleador de descontar de la indemnización por años de servicio el monto correspondiente a sus aportes efectuados a la Cuenta Individual por Cesantía (CIC) del trabajador.**

Esta facultad se encuentra contenida en el **artículo 13 de la Ley N° 19.728**[5], el cual establece que si el contrato termina por la causal de "necesidades de la empresa" (artículo 161 del

---

[4] Despido por necesidades de la empresa, regulado en el artículo 161 del Código del trabajo, el cual establece: ***Art. 161-*** *Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.*

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

[5] **Artículo 13.-** *Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso quinto del referido artículo, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.*

Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15.

OFICINA VIRTUAL 02-10-2026 01:06

Código del Trabajo), se imputará a la indemnización la parte del saldo de la CIC constituida por las cotizaciones del empleador más su rentabilidad.

La justificación histórica de esta norma radicó en facilitar el pago de las indemnizaciones por parte de los empleadores, especialmente en contextos de crisis. No obstante, la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema ha advertido consistentemente que este mecanismo puede constituir un "incentivo perverso al despido"[6].

Así las cosas, el descuento desnaturaliza el carácter indemnizatorio de la prestación por años de servicio, convirtiendo una obligación de reparación en una suerte de ahorro previo del empleador para financiar sus propios despidos. Esta "compensación" rompe el equilibrio de justicia laboral al trasladar al trabajador el costo de la desvinculación que el legislador originalmente impuso al empleador.

Recordemos que el despido por necesidades de la empresa es una decisión unilateral del empleador, por lo tanto, su costo no debiese trasladarse al trabajador, sin embargo, su estructura actual en donde se permitir que el empleador financie parte de la indemnización con recursos que pertenecen al trabajador, debilita el principio de protección laboral y reduce el efecto disuasivo del despido.

Por otro lado, el seguro de cesantía fue creado como un mecanismo de protección social ante la pérdida del empleo, pero la existencia del descuento señalado transforma este seguro social en un subsidio indirecto al empleador, lo cual desnaturaliza completamente la razón de ser del mecanismo.

Sumado a lo anterior, la Cámara de Diputadas y Diputados también se ha pronunciado positivamente respecto a la necesidad de eliminar esta facultad legal, razón por la cual el día 11 de Septiembre del año 2024, la sala de la Corporación aprobó la resolución n°1237 del Diputado Cristobal Martínez, en la cual la Cámara Solicita a S. E el Presidente de la República que evalúe la presentación de un proyecto de ley con el objeto de eliminar la facultad que tiene el empleador para descontar de la indemnización legal por años de

En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior.

[6] En fallos de unificación de jurisprudencia (como el Rol N° 16.507-2018), el máximo tribunal ha señalado que permitir este descuento, particularmente cuando el despido es declarado injustificado, faculta al empleador para beneficiarse de su propio dolo o torpeza, mermando el patrimonio del trabajador de forma indebida.

OFICINA VIRTUAL
02-10-2026 01:06

servicio, el 1,6% del aporte que haya realizado a la Cuenta Individual por Cesantía del trabajador, cuando el contrato terminare por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, es decir, por necesidades de la empresa o por desahucio[7].

Si bien es cierto esta solicitud de resolución fue aprobada hace cerca de dos años, al día de hoy no existe un proyecto de ley que se haga cargo de esta temática.

Es por todo lo anterior, que hoy resulta del todo necesario eliminar esta facultad del empleador, evitando el enriquecimiento sin causa por parte de quienes utilizan indebidamente el sistema de ahorro obligatorio.

Por tanto, los Parlamentarios y Parlamentarias abajo firmantes vienen a someter a esta Honorable Cámara de Diputados y Diputadas , el siguiente:

Proyecto de ley

Artículo Único.- Modifíquese el artículo 13 de la Ley N° 19.728, que establece un seguro de desempleo, en el siguiente sentido**:**

Deróguese su inciso segundo.

H.D PATRICIO PINILLA VALENCIA

DISTRITO N°21, REGIÓN DEL BIOBIO

OFICINA CAMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 02-10-2026 01:06 VIRTUAL

[7] Documento disponible en https://www.camara.cl/verdoc.aspx?prmid=8295&prmtipo=PROYECTO_ACUERDO



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. PATRICIO PINILLA V.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. GAEL YEOMANS A.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. HECTOR ULLOA A.



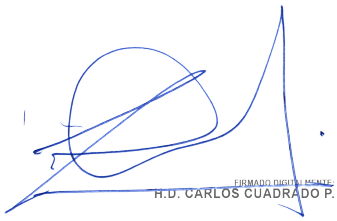
FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. LUIS CUELLO P.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. HECTOR BARRÍA A.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. FRANCISCO CRISOSTOMO L.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CARLOS CUADRADO P.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. TAMARA RAMIREZ R.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CHRISTIAN MELLA A.

