

Santiago 28 de septiembre de 2020

Informe sobre Ley N° 21.269

Este informe pretende dar a nuestros clientes una explicación breve de la Ley N° 21.269, que entrará en vigor el 1° de octubre del presente año, y que incorpora a los trabajadores de casa particular al seguro de cesantía regulado por la Ley N° 19.728.

I) Contexto:

En virtud de la crisis sanitaria mundial que trajo perjuicios económicos en todas las áreas, se dictó la Ley N° 21.227, que permitió que los trabajadores pudieran acceder al seguro de cesantía en situaciones excepcionales, sin que ello significara poner fin al vínculo laboral con su empleador. Lamentablemente la dictación de esta ley no pudo ser aplicada a los trabajadores de casa particular, que no estaban contemplados en el universo de trabajadores que podían acceder al seguro en virtud de la Ley N° 19.728.

Ante la evidente necesidad de solucionar este problema, se dictó la Ley N° 21.269 la que, una vez en vigencia, permitirá que este universo de trabajadores que se encontraba rezagado pueda, cumpliendo los requisitos, acceder al seguro de cesantía sin que el vínculo laboral con su empleador termine. También les permitirá acceder a las prestaciones de la ley en caso de ser finiquitados.

II) Objetivo:

Considerando la implementación de una nueva normativa en la materia, y las dudas de aplicación práctica que puedan tener nuestros clientes, hemos generado este Informe de manera de destacar los pasajes de la ley que consideramos vitales.

III) Resumen de la ley:

- **¿Desde cuándo empieza a regir?**

Respuesta: Conforme al artículo primero transitorio empezará a correr desde el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial, por lo que entrará en vigencia el 1° de octubre del presente año.

- **¿Puede operar retroactivamente?**

Respuesta: La regla general es que los cambios en la normativa vigente no sean retroactivos a menos que así se señale de forma expresa. Debe descartarse, por ello, su aplicación retroactiva.

Por lo demás, la ley en su artículo segundo transitorio es muy clara en señalar que regirá para los contratos de trabajadores de casa particular **que se encuentren vigentes** o que se celebren **a partir de la entrada en vigencia** de la presente ley.

- **¿Qué cambio introduce?**

Respuesta: Como se explicó anteriormente, se modifica la ley N° 19.728 incorporando a los trabajadores de casa particular a la cobertura y prestaciones del seguro de cesantía, lo que permite aplicar las disposiciones excepcionales de la ley de protección al empleo a este universo de trabajadores. Adicionalmente, en caso de cesantía, el trabajador de casa particular tendrá derecho a las mismas prestaciones que aquellos que se encuentren con contratos de duración indefinida según lo dispuesto en la ley 19.728.

- **¿Cómo se financiará?**

Respuesta: Es importante recordar que el empleador debe aportar un monto correspondiente al 4,11 % de la remuneración imponible del trabajador, lo cual cubría la indemnización a todo evento. La ley analizada, si bien no modifica el monto del aporte que debe hacer el empleador, modifica la forma en que será distribuido.

Del total del 4,11 %, un 3% será destinado al seguro de desempleo, de los cuales un 2,2 % irá a la cuenta individual del trabajador y un 0,8 al fondo solidario. El 1,11% restante será destinado a financiar las indemnizaciones a todo evento.

- **¿Qué requisitos deben cumplir los trabajadores para acceder a las prestaciones del seguro de cesantía?**

Respuesta: En el artículo tercero transitorio de la Ley N° 21.269 se establece que mientras la Ley N° 21.227 esté vigente, los trabajadores deberán registrar 3 cotizaciones continuas en los últimos 2 meses inmediatamente anteriores a la solicitud de cobertura, o un mínimo de 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses, siempre que a lo menos registren las últimas 2 cotizaciones con el mismo empleador en los 2 meses inmediatamente anteriores. Lo anterior, por supuesto, se aplica en caso de suspensión del contrato de trabajo.

Se establece que serán aplicables los requisitos exigidos para los trabajadores sujetos a contrato indefinido según lo dispone la Ley N° 19.728, esto es 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas desde su afiliación al seguro de cesantía, en el caso del fondo individual o 12 cotizaciones registradas en el fondo en los 24 meses anteriores al término del contrato, debiendo las últimas 3 ser con el mismo empleador, en el caso del fondo solidario.

Por último, es importante destacar que esta ley permite a los trabajadores que tengan fondos en sus cuentas de indemnización, traspasar estos fondos en su totalidad o en parte a su cuenta individual de cesantía y al fondo de cesantía solidario.

El sentido de esta autorización es permitir que los trabajadores tengan la cantidad de cotizaciones mínimas para acceder al seguro de cesantía.