

## Área Laboral

El pasado 31 de octubre, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.628 que modifica el Seguro de Desempleo establecido en la Ley 19.728. Revisa los cambios que incorpora esta nueva ley y sus implicancias para los empleadores.

**Pablo Gutiérrez**



**Socio**  
Área Laboral

**Luis Alberto Cruchaga**



**Socio**  
Área Laboral

**La Ley N° 21.628 tiene como objetivo fortalecer las prestaciones del Seguro de Cesantía, enfocándose principalmente en la estabilidad laboral y la protección de los trabajadores.**

Esta nueva ley impacta tanto a los empleadores como a los trabajadores.

## **EMPLEADORES**

- La ley modifica el artículo 9 bis del Código del Trabajo, agregando una nueva obligación para el empleador.
- A partir de la entrada en vigencia de esta ley, **el empleador deberá registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo la información relativa a la imputación de saldos o aporte patronal al Seguro de Cesantía, dentro de los cinco días posteriores a la suscripción del finiquito en que se haga efectivo.**
- Esta imputación sólo es posible en caso de aplicar alguna causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa o desahucio.
- Esta modificación entra en vigencia el 1 de mayo de 2024.

## TRABAJADORES

### 1. Flexibilización de requisitos de acceso al Seguro.

La nueva ley disminuye los requisitos de acceso a los Fondos de Cesantía en caso de pérdida del empleo. Se reduce el número de cotizaciones mínimas que debe tener registradas el trabajador para tener acceso a las prestaciones con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía (CIC).

- Trabajadores con contrato indefinido o trabajadores de casa particular, las cotizaciones mínimas bajan de 12 a 10 meses.
- Trabajadores con contrato a plazo fijo, cotizaciones mínimas se reducen de 6 a 5 meses.

### 2. Aumento en la cobertura del Fondo de Cesantía Solidario.

Se reduce el número de cotizaciones mínimas de 12 a 10 meses, en los últimos 24 meses anteriores al término de la relación laboral, para permitir el acceso a las prestaciones del seguro de cesantía, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario (FCS).

### **3. Aumento en tasas de reemplazo.**

Las tasas de reemplazo son la proporción del salario que un trabajador desempleado recibe a través de su seguro de cesantía, en comparación con la remuneración que percibía cuando estaba empleado.

Esta ley aumenta las tasas de reemplazo, desde un 70% de la remuneración percibida en el primer mes de cobro del beneficio hasta un 30% desde el sexto mes de cobro del mismo. Para este cálculo, la ley contempla límites de valores superiores e inferiores (diferenciando entre contratos indefinidos o a plazo).

Estas modificaciones entraron en vigor el 1 de diciembre de 2023.

**Esta alerta legal fue preparada por el equipo Laboral de Bofill Mir Abogados con fines informativos generales y no debe ser considerada como asesoría legal.**

En caso de preguntas o comentarios respecto de esta información, puedes comunicarte con nuestro equipo:

**Pablo Gutiérrez**  
[pgutierrez@bofillmir.cl](mailto:pgutierrez@bofillmir.cl)

**Luis Alberto Cruchaga**  
[lcruchaga@bofillmir.cl](mailto:lcruchaga@bofillmir.cl)

**BOFILL**  
**MIR**  
ABOGADOS

Tel. +56 2 2757 7600

[www.bofillmir.cl](http://www.bofillmir.cl)

Av. Andrés Bello 2711, piso 8,  
Las Condes | Santiago, Chile

