



BARAONA
FISCHER & CIA

Newsletter Laboral

Proyecto de Ley de Protección del Empleo

Newsletter Laboral

Proyecto de Ley de Protección del Empleo

Con fecha 31 de marzo de 2020, el Congreso Nacional aprobó el Proyecto de Ley de Protección al Empleo (la “Ley”). A continuación incluimos un resumen con las principales medidas que incluye la Ley:

1. Suspensión de la Relación Laboral por Acto de Autoridad.

a) ¿En qué consiste?

En el evento de **actos de autoridad** que establezcan **medidas sanitarias** o de **seguridad** para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la **paralización de actividades** en **todo** o **parte** del **territorio** del país y que **impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados**, los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo, tendrán derecho a acceder a dichas prestaciones en las condiciones que indica la Ley.

Salvo acuerdo en contrario y por escrito de las partes, a efectos de dar continuidad a la relación laboral durante este período, **el acto de autoridad producirá la suspensión temporal de la relación laboral, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley**. La vigencia de la suspensión se circunscribirá únicamente al período que la autoridad determine.

b) Efectos.

La suspensión implica el **cese temporal**, por el período de tiempo que indique el acto de autoridad, de la **obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación del empleador de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración**.

Sin perjuicio de lo anterior, **el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social**, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la Ley N°16.744, las que se calcularán sobre el 50% de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación del Seguro de Desempleo.

Durante el periodo de suspensión, el **Empleador sólo podrá poner término a la relación laboral por la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa o desahucio)**.

c) Exclusiones.

No podrán acceder a las prestaciones del Seguro de Desempleo bajo esta Ley:

- i. Trabajadores que, al momento de dictarse el acto de autoridad, hubieren suscrito con su empleador un pacto que les permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de este evento, y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual.
- ii. Trabajadores que, en este mismo período, perciban subsidio por incapacidad laboral, durante el tiempo en que perciba dicho subsidio.

d) Efecto retroactivo.

En el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe (18.03.2020), y la entrada en vigencia de la Ley, los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo, cuyos **empleadores hayan paralizado sus actividades por mutuo acuerdo o a consecuencia de un acto de autoridad o que hayan pactado la continuidad de la prestación de los servicios**, podrán acceder a las prestaciones del Seguro de Desempleo, una vez dictada la resolución que determine la zona afectada y las actividades exceptuadas de paralización.

e) Requisitos.

- i. Trabajadores deben registrar **3 cotizaciones continuas en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad**.
- ii. Alternativamente, trabajadores deben registrar **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 al acto de autoridad**.
- iii. El **empleador deberá presentar ante la AFC una declaración jurada simple que dé cuenta de los trabajadores respecto de los cuales se solicita la prestación**, junto con la información necesaria para efectuar el pago correspondiente a él o los trabajadores.

f) Monto y forma de pago de las prestaciones.

Las prestaciones con cargo al Seguro de Desempleo se calcularán considerando **el promedio de las remuneraciones imponibles del trabajador devengadas en los últimos 3 meses en que se registren cotizaciones, anteriores al inicio del acto de autoridad**.

El trabajador podrá girar recursos desde su fondo individual de cesantía, **en los porcentajes y meses que se establecen en la siguiente tabla:**

Meses	Porcentaje promedio remuneración últimos 6 o 12 meses de cotizaciones, según corresponda
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Sexto	30%
Séptimo o Superior	30%

Si los recursos del fondo individual son **insuficientes**, los giros se financiarán con cargo al **fondo de cesantía solidario**, en los porcentajes, meses y afectos a los valores mínimos y máximos para cada mes que se indican en las siguientes tablas:

i) **Trabajadores con contrato indefinido:**

Meses	Porcentaje Promedio Remuneración	Valor Superior	Valor Inferior
Primero	70%	\$525.000	\$225.000
Segundo	55%	\$412.500	\$225.000
Tercero	45%	\$337.500	\$225.000
Cuarto	40%	\$300.000	\$200.000
Quinto	35%	\$262.500	\$175.000

ii) **Trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra:**

Meses	Porcentaje Promedio Remuneración	Valor Superior	Valor Inferior
Primero	50%	\$375.000	\$225.000
Segundo	40%	\$300.000	\$200.000
Tercero	35%	\$262.500	\$175.000

Las prestaciones anteriores se pagarán por mensualidades vencidas y se devengarán **a partir de la fecha en que comience a regir el acto o declaración de autoridad respectivo.**

El **empleador deberá remitir mensualmente** y por medios electrónicos a la **Dirección del Trabajo**, la **nómina de trabajadores** que se hayan visto **afectados** por la suspensión de las obligaciones contractuales respecto de las cuales se hayan solicitado las prestaciones del Seguro de Cesantía.

2. **Pacto de Suspensión de la Relación Laboral Fuera de Periodos Comprendidos por Actos de Autoridad.**

a) **¿En qué consiste?**

Consiste en un pacto que pueden suscribir aquellos **empleadores cuya actividad se vea afectada, total o parcialmente, con sus trabajadores para efectos de suspender temporalmente el contrato de trabajo.**

b) **Requisitos.**

- i. Este pacto solo **podrá celebrarse fuera de los periodos comprendidos por los actos de autoridad** que establezcan medidas sanitarias que impliquen paralización de actividades y durante un **plazo de 6 meses contado desde la entrada en vigencia de esta Ley**. El pacto se interrumpe en caso de decretarse un acto de autoridad, continuando de pleno derecho una vez finalizada la vigencia del referido acto.
- ii. Empleador y trabajador deberán presentar ante la AFC una declaración jurada simple.
- iii. Las partes no podrán pactar la ejecución diferida de la suspensión. Todos sus efectos deberán ejecutarse, al menos, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

c) **Efectos.**

Este pacto producirá los **mismos efectos** (ver **punto 1) a) anterior**) y dará lugar a las **mismas prestaciones** que la suspensión producida por acto de autoridad, siempre que el trabajador cumpla con los mismos requisitos indicados anteriormente respecto al número de cotizaciones en el Seguro de Desempleo (ver **punto 1) e) anterior**).

3. Pacto de Reducción Temporal de Jornadas de Trabajo.

a) ¿En qué consiste?

Empleadores y trabajadores podrán **acordar la reducción temporal de la jornada de trabajo**, dando derecho al trabajador a recibir su remuneración proporcional por parte del empleador y un complemento con cargo al Seguro de Desempleo, sujeto a los requisitos que indicamos más adelante.

Las principales características de este pacto son las siguientes:

- i. Puede acordarse por un **periodo máximo de 5 meses continuos**, para trabajadores con contrato de trabajo **indefinido**, y de **3 meses continuos**, para trabajadores con contrato de trabajo a **plazo fijo o** por obra.
- ii. La **duración mínima** del pacto será de un 1 mes.
- iii. Finalizado el plazo del pacto, **se reestablecerán, de pleno derecho, las condiciones contractuales originalmente convenidas**, teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.
- iv. La reducción temporal de la jornada **no podrá ser superior al 50% de la jornada de trabajo originalmente convenida**.
- v. **Durante la vigencia del pacto, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto.**
- vi. 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**.
- vii. En caso de ponerse término al contrato de trabajo **durante la vigencia del pacto o después de concluido éste**, las **indemnizaciones** el trabajador tuviere derecho a percibir **se calcularán conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto**.
- viii. No podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, aquellos trabajadores que se encuentren gozando de **fuero laboral**.
- ix. **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.
- x.

b) REQUISITOS.

El pacto de reducción temporal de jornada de trabajo **solo podrá acordarse** cuando el **empleador** se encuentre en **alguna de las siguientes situaciones**:

- i. **Empleadores contribuyentes IVA** que a contar de octubre de 2019 registren una **disminución del promedio de sus ventas declaradas al SII en un período cualquiera de 3 meses consecutivos, que exceda de un 20%** calculado respecto del promedio de sus ventas declaradas en el mismo período de 3 meses del ejercicio anterior. El empleador deberá autorizar al Servicio de Impuestos Internos para que remita a la Dirección del Trabajo la confirmación de esta situación.
- ii. **Empleadores** que se encuentren en un **procedimiento concursal de reorganización** (Ley N° 20.720).
- iii. **Empleadores** que se encuentren en un **procedimiento de asesoría económica de insolvencia** (Ley N° 20.416)
- iv. **Empleadores** cuyas empresas **hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad**, y necesiten **reducir o redistribuir** la jornada ordinaria de trabajo de sus trabajadores para poder **mantener su continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores**. Empleador y trabajadores deberán realizar una declaración jurada simple ante la Dirección del Trabajo al momento de celebrar el pacto.

Por su parte, el trabajador deberá registrar **10 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas**, en caso de tener contrato de trabajo **indefinido**, y **5 cotizaciones mensuales**, continuas o discontinuas, en caso de tener **contrato a plazo fijo o por obra**; en ambos casos, desde su afiliación al Seguro de Desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubieren tenido derecho. Adicionalmente, para el caso del numeral iv) anterior, el **trabajador** deberá registrar **3 cotizaciones continuas en los últimos 3 meses** inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad.

Para acceder a las prestaciones con cargo al **Fondo de Cesantía Solidario**, **dichas cotizaciones deberán haberse registrado en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto respectivo**. Adicionalmente, el trabajador debe registrar las **3 últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador** con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada.

El pacto deberá suscribirse preferentemente de forma electrónica a través de la plataforma de la Dirección del Trabajo y deberá contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- i. **Individualización** de las partes.
- ii. **Duración y fecha de entrada en vigencia del pacto.**

- iii. **Promedio de las remuneraciones imponibles fijas y variables devengadas por el trabajador en los últimos 3 meses** anteriores completos a la celebración del pacto.
- iv. **Jornada de trabajo reducida**, porcentaje de la reducción de la jornada de trabajo convenida y remuneración correspondiente a dicha jornada.
- v. **Declaración jurada simple del empleador respecto a que se cumplen los requisitos** establecidos para la celebración del pacto.

c) Efectos.

El **trabajador** tendrá derecho a una **remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida**, y a un **complemento de cargo a su cuenta individual por cesantía** y, una vez agotado el saldo, con cargo al **Fondo de Cesantía Solidario**.

Durante la vigencia del pacto, los empleadores **no podrán contratar a nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones**. En caso que un empleador se viere en la necesidad de contratar nuevos trabajadores para otras funciones, deberá ofrecer primero la vacante a aquellos trabajadores con contrato de trabajo vigente, en la medida que tengan similares capacidades, calificaciones e idoneidad para desempeñar el o los cargos que se buscan cubrir.

d) Determinación del complemento.

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 3 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 mensual de \$225.000 por cada trabajador afecto a una jornada ordinaria**, el cual se reducirá proporcionalmente en caso de jornadas inferiores a la antes señalada.

La AFC efectuará mensualmente los pagos del complemento en favor de cada trabajador, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de ejecución del pacto respectivo.

4. Misceláneos.

a) Vigencia de la ley.

Las disposiciones contenidas en la Ley regirán desde el día de su publicación en el Diario Oficial.

Las disposiciones relativas a la **suspensión laboral por acto de autoridad, pactos de suspensión fuera de periodos comprendidos por actos de autoridad y la causal establecida en la letra d) del inciso 1 del artículo 8 de la Ley** (empresas exceptuadas del acto o declaración de autoridad que necesiten reducir o redistribuir la jornada de sus trabajadores), regirán por un plazo de 6 meses contado desde la entrada en vigencia de la Ley.

Las disposiciones relativas a los **pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo** regirán hasta el último día del mes décimo desde su entrada en vigencia.

b) Seguros de créditos.

Los trabajadores que hagan uso de los beneficios de esta Ley, tendrán derecho a hacer uso de los **seguros de cesantía** asociados a los **créditos de cualquier naturaleza con bancos**, instituciones financieras, casas comerciales y similares.

c) Despidos durante estado de catástrofe o por caso fortuito.

Si durante el período de Estado de Catástrofe (18.03.2020) y la entrada en vigencia de la Ley, **las partes hubieren dado termino a la relación laboral**, cualquiera fuere la causal, estas **podrán dejar sin efecto dicha terminación** y acogerse a las disposiciones de esta Ley.

Durante el plazo de 6 meses o bien, existiendo el Estado de Catástrofe (18.03.2020), **no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la causal del numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo (caso fortuito o fuerza mayor)**, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19.

d) Descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía.

La Ley dispone que aquellos trabajadores que hubieren recibido las prestaciones establecidas en la Ley no podrán ser objeto del descuento de las cotizaciones efectuadas por los empleadores, más su rentabilidad, en la indemnización por años de servicio a que tengan derecho por término del contrato de trabajo por necesidades de la empresa o desahucio.

Para más información respecto a alguna de estas materias, por favor contactar a Gonzalo Aravena al correo electrónico garavena@baraona.cl