

MINUTA COMUNICACIONAL LEY DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO

Ley que faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo

Objetivo → Establecer medidas extraordinarias y de carácter transitorio, para proteger la estabilidad de los ingresos y las fuentes laborales para un grupo importante de trabajadores que no pueden prestar servicios o deben ajustar sus jornadas de trabajo a causa de la enfermedad Covid-19.

Los trabajadores acceden a prestaciones y complementos con cargo a las prestaciones de cesantía cuando exista: **1) suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad; 2) pacto de suspensión del contrato de trabajo; o 3) pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.**

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR ACTO DE AUTORIDAD

Cuando exista un acto de autoridad que establezca medidas sanitarias o de seguridad que impliquen la paralización de las actividades económicas se suspenden temporalmente, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, los efectos de los contratos individuales de trabajo. Lo anterior, salvo pacto en contrario de las partes que implique continuar prestando servicios, que deberá constar por escrito.

¿Qué obligaciones tiene el empleador? →

Los empleadores deben continuar pagando cotizaciones previsionales y de salud, únicamente excluyendo las de la ley de accidentes del trabajo, las que se calcularán sobre el 50 por ciento de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación, durante el período que dure la suspensión del contrato. Además, durante este período, no se podrá despedir a los trabajadores salvo la causal de necesidades de la empresa.

*Se permite a los empleadores pagar la cotización de pensiones dentro los doce meses posteriores al término de la vigencia de la norma y que no se les aplique intereses, reajustes y multas.

¿Quiénes pueden acceder? →

Los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, afiliados al Seguro de Desempleo que registren:

- 1) 3 cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores; o
- 2) 6 cotizaciones 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.

¿Qué trabajadores quedan excluidos del beneficio? →

1. Los trabajadores que no se rijan por el Código del Trabajo y aquellos que no estén afiliados al Seguro de Desempleo;
2. Los que hayan celebrado con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley; y
3. Los que se encuentren percibiendo subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que le dio origen, durante el tiempo en que perciban dicho subsidio.

¿Cómo se solicita? →

El empleador debe solicitar el beneficio ante la AFC por su o sus trabajadores. Esta solicitud deberá hacerse vía on-line. El trabajador que fuere excluido de dicha solicitud, podrá hacerla directamente ante la AFC.

Ejemplo: Trabajadores de la cafetería “Donde el Ale”, ubicado en Stgo Centro.

El 25 de marzo de 2020 la autoridad declaró cuarentena en la región Metropolitana y, tras esto, el Subsecretario de Hacienda dictó una resolución que especificó que dicha paralización afecta a 7 comunas de la zona oriente de la RM, junto con señalar que **supermercados y farmacias deberán permanecer abiertas**. Producto de la declaración de autoridad, se suspenden, de pleno derecho los efectos de los contratos individuales de trabajo de los trabajadores de la cafetería. Estos trabajadores, en la medida que cuenten con las cotizaciones mínimas, van a poder acceder a las prestaciones del seguro teniendo derecho a recibir giros con cargo a su Cuenta Individual por Cesantía o del Fondo de Cesantía Solidario, según sea el caso.

Los contratos de los trabajadores de la cafetería “Donde el Ale” se mantendrán suspendidos durante la vigencia del acto o declaración de autoridad. Esto significa que los trabajadores percibirán la prestación señalada y no tendrán obligación de prestar sus servicios en la cafetería.

PACTO DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente por la crisis Covid-19, **fuera de la vigencia del acto o declaración de la autoridad**, pueden acordar -individual o colectivamente con sus trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo un pacto de **suspensión temporal** del contrato de trabajo.

Este pacto tiene los mismos efectos y se solicitará de la misma forma que la suspensión del contrato por acto de autoridad.

Sigue ejemplo de Trabajadores de la cafetería “Donde el Ale”.

La cuarentena declarada por la autoridad expiró el 15 de abril de 2020. No obstante, si dicha cafetería ha visto afectada su actividad total o parcialmente, producto de la crisis Covid-19, puede pactar la suspensión convencional de los contratos individuales de trabajo de su personal, a partir del día 16 de dicho mes y hasta un máximo de 6 meses.

El contrato de trabajo de los trabajadores de “Donde el Ale” se mantendrá **suspendido mientras dure el pacto**. Esto significa que los trabajadores percibirán la prestación con cargo al Seguro de Desempleo y no tendrán obligación de prestar sus servicios en la cafetería.

PACTO DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA DE TRABAJO

Los empleadores pueden acordar con el trabajador de manera individual o colectivamente reducir hasta el 50% de la duración de su jornada de trabajo, recibiendo un complemento de la remuneración con cargo al Seguro de Cesantía.

En este caso, el **empleador debe seguir pagando la remuneración y las cotizaciones previsionales proporcionales a la jornada**. El trabajador percibirá además un **complemento a su remuneración** con cargo a su cuenta individual por cesantía y, una vez agotado, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario que será de hasta un 25% de su remuneración, si la reducción de jornada es un 50% (con tope de \$225.000 mensuales). Además, mantendrán los beneficios tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos.

¿Cuáles son las hipótesis que habilitan a un empleador y trabajador a suscribir este pacto? →

Tanto el empleador como el trabajador deben cumplir con determinados requisitos, estos son:

Empleador → Debe encontrarse en cualquiera de las siguientes situaciones:

- 1) Tratarse de contribuyentes de IVA cuya disminución promedio de ventas por un periodo de 3 meses consecutivos exceda un 20% respecto del promedio de ventas en el mismo período de 3 meses del ejercicio anterior;
- 2) Que se encuentre en un procedimiento concursal de reorganización
- 3) Que se encuentre en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia
- 4) Tratarse de empresas, establecimientos o faenas que no puedan paralizar sus actividades y necesiten reducir la jornada de trabajo de sus trabajadores para poder mantener su continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

Trabajador → Debe cumplir con un número de cotizaciones mínimas, estas son:

- 1) Si es un trabajador con contrato indefinido: **10** cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, con el mismo empleador.
- 2) Si es un trabajador con contrato a plazo fijo, por obra, faena o servicio: **5** cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas.

¿Cuál es la duración máxima de estos pactos? →

Es distinta según el tipo de contrato de trabajo del trabajador: (i) **3** meses (continuos) en caso de trabajadores con contrato a plazo fijo, por obra, faena o servicio, y (ii) **5** meses (continuos) para aquellos trabajadores con contrato indefinido.

¿Cómo se suscriben? →

Se suscribe, preferentemente, de forma on-line en la página web de la Dirección del Trabajo. El empleador deberá ingresar a la página que habilite la Dirección del Trabajo para este efecto y proponer el pacto a suscribir con el trabajador u organización respectiva. Luego, el trabajador o la organización sindical, deberán suscribir el pacto digitalmente en la misma página de la Dirección del Trabajo. Ahí se generará un documento que hará las veces de un anexo de contrato de trabajo.

Ejemplo: Trabajador de la cafetería “Donde el Ale” pacta un PDRT con su empleador.

Trabajador, cuya remuneración bruta mensual es \$550.000 y trabaja de 45 horas semanales, pacta un PDRT reduciendo en un 50% dicha jornada.

¿Qué le corresponderá recibir?

- \$275.000 brutos de parte de su empleador; y
- \$137.500 con cargo al Seguro de Desempleo (prestación líquida, no es imponible ni tributable)

El trabajador tendrá derecho a recibir \$412.500.- mensuales, trabajando la mitad de su jornada.

¿Quién fiscaliza el cumplimiento de la ley?

La Dirección del Trabajo, en virtud de sus facultades fiscalizadoras, deberá fiscalizar el incumplimiento de las disposiciones de esta ley, aplicando las sanciones que correspondan y derivando los antecedentes a los tribunales de justicia.

PREGUNTAS GENERALES

1.- Más allá de esta iniciativa, ¿puede un trabajador ser despedido apelando el empleador al concepto de fuerza mayor?

La ley contempla una norma general aplicable a todos los contratos de trabajo que establece que, **durante seis meses o existiendo Estado de Catástrofe no podrá despedirse a trabajadores invocando como motivo la causal de fuerza mayor o caso fortuito por consecuencias del COVID-19.**

2.- ¿Qué pasa si en el futuro quedo cesante?

La ley establece que las **cotizaciones contabilizadas para efectos del acceso de los beneficios de la presente ley puedan volver a contabilizarse** para efectos de acceder a prestaciones de cesantía. Adicionalmente, el uso del Fondo de Cesantía Solidario por parte de los trabajadores, no se computará para la restricción de uso de dicho fondo que establece la ley del seguro de cesantía, de dos veces en un período de cinco años ni tampoco limitará el máximo de prestaciones que se pueden acceder con cargo a dicho fondo.

3.- ¿Por qué usar primeros los recursos de la Cuenta Individual y luego el Fondo de Cesantía Solidario?

En primer lugar, hay que recordar que el empleador es quien contribuye mayormente al Fondo Solidario de Cesantía. En efecto, en el caso de contratos a plazo fijo, el aporte es exclusivo del

empleador y asciende a un 2,8% de la remuneración. En el caso de contratos indefinido, el aporte es de 2,4% del empleador y de 0,6% del trabajador.

En segundo lugar, es importante entender que, **si se invierte el orden de imputación, el Fondo de Cesantía Solidario dejaría de ser solidario**. En efecto, quienes tienen mayores salarios tienen una cuenta individual de cesantía mayor y, conforme a esta ley, les tomará más tiempo consumir sus recursos individuales antes de tener que recurrir al Fondo Solidario de Cesantía. Por el contrario, los trabajadores con menores salarios tienen cuentas individuales menores y acudirán antes al Fondo Solidario de Cesantía.

En tercer lugar, relacionado con lo anterior, el proyecto aumenta las prestaciones con cargo al fondo de cesantía solidario, incorporando para ello una tabla especial de cálculo de las prestaciones en la que se elevan los tramos inferiores de las mismas. Este aumento de las tablas beneficiará a más de 488 mil trabajadores que tienen ingresos promedio de \$280 mil mensual (incluyendo trabajadores a jornada parcial), y que actualmente con las tablas vigentes recibirían una prestación de cesantía de \$196.000 pesos mensuales, y que con las nuevas tablas mejoran su prestación a \$225.000 pesos mensuales.

4.- ¿Qué pasa si antes de entrada en vigencia la ley las partes dieron por terminada la relación laboral?

La ley establece que, si durante el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe y la entrada en vigencia de la ley, las partes hubieren dado término a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, **estas podrán resciliar dicha terminación**, en cuyo caso podrán acogerse a los beneficios de la ley.