

LEY QUE PROTEGE EL EMPLEO POR EMERGENCIA COVID-19

Con fecha 31 de marzo de 2020, la H. Cámara de Diputados aprobó el Proyecto de Ley que protege el empleo con ocasión de la emergencia sanitaria del Covid-19, por lo que su publicación será en breve plazo.

1. **Ámbito de aplicación:**

a) **Oportunidad:** La ley solo se aplica en caso que la autoridad establezca medidas sanitarias o de seguridad interior 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.

b) **A quiénes afecta:** En principio, solo aplica a los trabajadores dependientes afiliados al seguro de cesantía. No obstante, también hay normas que favorecen a las trabajadoras de casa particular.

c) **A quiénes no aplica la ley:** No tienen derecho a los beneficios de la ley, los trabajadores que, al momento de dictarse el acto o la declaración de la autoridad, hubieren suscrito con sus empleadores un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios, y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual durante el periodo de emergencia dispuesto por la autoridad. Tampoco podrá acceder el trabajador que, en este mismo período, perciba 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 perciba dicho subsidio.

Tampoco la ley aplica a los trabajadores independientes.

d) **Duración del beneficio:** Los beneficios establecidos en este caso, tienen una duración máxima de 6 meses desde la entrada en vigencia de la ley.

2. **Efecto de declaración de la autoridad por Covid-19:**

El acto o la declaración de autoridad tiene por consecuencia la suspensión temporal, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, de los efectos de los contratos regidos por el Código del Trabajo en el o los territorios que correspondan. La vigencia de la suspensión se circunscribe únicamente al período que la autoridad determine.

La suspensión de los efectos del contrato individual de trabajo implica el cese temporal, por el período de tiempo que el acto o declaración de autoridad determine, de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración.

- **Obligación del empleador:** No obstante lo anterior, durante la vigencia de la suspensión producida por el acto o declaración de autoridad, 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 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 del Seguro de Cesantía.

- **Limitación de despido:** El empleador durante este periodo sólo puede poner término a la relación laboral por desahucio o necesidades de la empresa. El sentido de esta limitación es que no se puede despedir por caso fortuito o fuerza mayor (Art. 159 N° 6 del Código del Trabajo). Asimismo, el empleador no puede descontar el aporte de AFC en caso de despido por necesidades de la empresa, cuando el trabajador haya percibido las prestaciones de la ley.

3. Beneficios establecidos en la Ley:

Los trabajadores afectados tienen derecho a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguro de Cesantía, siempre que registren tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad ya señalado. Asimismo, pueden

acceder aquellos trabajadores que registren un mínimo de seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos doce meses, siempre que a lo menos registren las últimas dos cotizaciones con el mismo empleador en los dos meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad antes señalado.

- **Obligación administrativa del empleador:** El empleador debe solicitar ante la AFC, preferentemente de forma electrónica, la prestación que le corresponda a uno o más de sus trabajadores que se hayan visto afectados por el acto o declaración de autoridad por el Covid-19. Para tales efectos, el empleador deberá presentar una declaración jurada simple que dé cuenta que el o los trabajadores respecto de los cuales se solicita la prestación, no están haciendo uso de licencia médica ni existe pacto de continuidad de funciones firmado con anterioridad, junto con la información necesaria para efectuar el pago correspondiente al trabajador. No obstante, el propio trabajador puede, individual o colectivamente, requerir la prestación ante la AFC.

4. Pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo:

La ley permite acordar con los trabajadores “**pactos de suspensión temporal**” en aquellos casos que, fuera del periodo de paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados declarado por la autoridad, la actividad de la empresa se vea afectada total o parcialmente.

a) Debe ser por escrito: El pacto se acuerda personalmente con el o los trabajadores, previa consulta a la organización sindical a la que pertenezca el trabajador.

b) Obligación administrativa: El empleador y el trabajador, o el dirigente sindical, deben presentar una declaración jurada ante la AFC, preferentemente de forma electrónica, del hecho del pacto y que el trabajador no está haciendo uso de licencia médica ni existe pacto de continuidad de funciones firmado con anterioridad.

c) Beneficios al trabajador: Son los mismos que en el caso de los periodos de emergencia declarados por la autoridad.

d) Vigencia y duración del pacto: El pacto debe comenzar a regir a lo menos a contar del primer día del mes siguiente de su suscripción (no se puede diferir) y la duración máxima es de 6 meses. No obstante, se interrumpe de pleno derecho en caso de declaración de emergencia de la autoridad.

4. Pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo:

La ley permite que el empleador y los trabajadores, personalmente o por medio de la organización sindical a la que se encuentren afiliados, podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo.

a) Qué empleadores pueden pactarlo:

i. Empleadores contribuyentes de IVA, que a contar de octubre de 2019 hayan experimentado una disminución del promedio de sus ventas declaradas al Servicio de Impuestos Internos 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.

ii. Empleadores que se encuentren actualmente en un procedimiento concursal de reorganización, según resolución publicada en el Boletín Concursal en conformidad al artículo 57 de la ley N° 20.720, de reorganización y liquidación de empresas y personas.

iii. Empleadores que se encuentren actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia, según conste en certificado emitido y validado en los términos de los artículos 17 y 18 de la Ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis, contenida en el artículo undécimo de la ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño, o

iv. Empleadores cuyas empresas, establecimientos o faenas hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad o resolución de emergencia, y que 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. Esto solo aplica durante 6 meses desde la vigencia de la ley.

b) Formalidades:

El pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo debe suscribirse, preferentemente, de forma electrónica, a través de la plataforma en línea que habilite la Dirección del Trabajo para este efecto, entendiéndose el pacto suscrito electrónicamente como un anexo al contrato de trabajo, que deberá contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- i. Individualización de las partes e información necesaria para materializar el pago del complemento de parte de la AFC;
- 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 tres 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, y
- v. Declaración jurada simple del empleador respecto a que se cumplen los requisitos establecidos en el presente título para la celebración del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

Si se pacta con un sindicato debe registrarse el documento suscrito, física o electrónicamente, ante la Dirección del Trabajo.

c) Remuneración del trabajador:

El trabajador tiene 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.

d) Límite de la reducción:

No se puede pactar una reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo originalmente convenida.

e) Limitaciones al empleador:

i. El empleador no puede contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones desarrolladas por aquellos que hubieren suscrito dichos pactos. Esta limitación solo aplica al número de trabajadores que hayan suscrito el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo.

ii. En el caso que el empleador requiera contratar 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.

iii. No pueden pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, aquellos trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral.

f) Duración del pacto:

El pacto de reducción temporal se puede pactar durante la vigencia de la ley por un periodo máximo de cinco meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y de tres meses

continuos, para trabajadores con contrato de trabajo a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado.

La vigencia de la ley en este caso es hasta el último día del mes décimo desde su entrada en vigencia, es decir, hasta el 28 de febrero de 2021.

La duración mínima de un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo será de un mes.

La vigencia del pacto debe ser, a lo menos, desde primer día del mes siguiente a la fecha de su celebración.

Una vez finalizado el plazo establecido en el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo se reestablecerán, de pleno derecho, las condiciones contractuales originalmente convenidas, teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.

5. Vigencia de la ley:

La ley entrará en vigencia una vez publicada en el Diario Oficial.

No obstante lo anterior, la ley dispone una aplicación retroactiva. En efecto, si durante el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe, por calamidad pública, de fecha 18 de marzo de 2020, y la entrada en vigencia de la ley, los trabajadores cuyos empleadores hayan paralizado sus actividades por mutuo acuerdo o a consecuencia de un acto o declaración de autoridad o que hayan pactado la continuidad de la prestación de los servicios, podrán acceder a las prestaciones que la ley dispone.

**Para cualquier consulta favor contactar a Camilo Cortés, socio Área Laboral del estudio:
teléfono +56 2 26048650, email ccortes@corteszamora.cl**