

Proyecto de ley de protección del empleo

31 de marzo de 2020

El día de hoy, el Congreso Nacional despachó el proyecto de ley de protección del empleo impulsado por el Gobierno (Boletín 13352). La iniciativa busca facultar el acceso a prestaciones del seguro de cesantía en circunstancias excepcionales, tales como una declaración o acto de autoridad que disponga la paralización total de actividades. El proyecto ingresó a tramitación el 20 de marzo y fue objeto de diversas modificaciones durante su discusión. A continuación, se realiza un resumen del contenido de la iniciativa.

I. Aspectos centrales del proyecto

1. El proyecto de ley establece dos modalidades de adaptación a las circunstancias económicas generadas por la pandemia del Covid-19. Una es la suspensión del contrato laboral, ya sea que opere de pleno derecho o sea pactada por las partes, y la otra, la reducción de jornada.
2. Suspensión del contrato de trabajo: en las circunstancias que se explican a continuación, las obligaciones de los contratos de trabajo se entenderán suspendidas y los trabajadores recibirán el subsidio de desempleo.
 - a. Se aplica a los trabajadores de determinadas empresas, los que podrán cobrar el seguro de desempleo sin necesidad de haber sido despedidos (los contratos siguen vigentes). Este beneficio se podrá usar:
 - i. Al menos durante todo el período que dure la alerta sanitaria, estado de excepción u otra medida por el Covid-19 (contado desde el 18 de marzo pasado). En el caso de la suspensión pactada, esta podrá convenirse fuera del período comprendido dentro del acto de autoridad y dentro de los seis meses posteriores a la entrada en vigencia de la ley.
 - ii. En aquellas empresas y actividades que se encuentren en territorios que sean objeto de restricciones y que sean expresamente determinadas por la autoridad para tal efecto.
 - iii. Por parte de los trabajadores con cotizaciones los últimos tres meses o con seis cotizaciones continuas o discontinuas el último año (y, en este último caso, al menos, las dos últimas con el mismo empleador).
 - b. Este beneficio es incompatible con subsidios por incapacidad laboral. Sin embargo, durante el período de suspensión del contrato, el trabajador sigue teniendo derecho a licencia médica por enfermedad o accidente y a los subsidios por incapacidad laboral derivados de esta.
 - c. Los recursos provendrán primero de las cuentas de capitalización individual y luego del Fondo Solidario.
 - d. El cálculo del sueldo sobre el cual se aplicarán las tasas de reemplazo será el promedio de los últimos 3 meses, y no 12, como es la regla general del seguro de desempleo.
 - e. 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 sobre accidentes del trabajo, las cuales se calcularán sobre el 50% de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación.
 - f. El empleador sólo podrá poner término a los contratos -durante la suspensión- por necesidades de la empresa (artículo 161 del Código del Trabajo).
 - g. La opción de suspensión del contrato podrá hacerse efectiva dentro de un plazo de 6 meses desde la entrada en vigencia de esta ley.

3. Reducción de jornada: en las circunstancias que se describen a continuación se podrán ajustar las jornadas de trabajo y reducir los sueldos de forma proporcional con un complemento de la remuneración con cargo al seguro de desempleo.
 - a. Se puede acordar la reducción de la jornada hasta en un 50% -previa consulta al sindicato- y la remuneración se reduce en la misma proporción. El cálculo se aplicará sobre el promedio de los últimos 3 meses.
 - b. La reducción del sueldo (hasta 50%) será compensada con recursos del seguro de desempleo. Si el sueldo se reduce en 50%, la compensación será del 25%. Si se reduce menos de 50%, la compensación se reducirá proporcionalmente. En ningún caso el monto del seguro podrá ser superior a \$225 mil mensuales. Este complemento no es imponible.
 - c. Aquí también primero se recurrirá a los fondos de la cuenta individual y luego al Fondo Solidario.
 - d. Se prohíbe la contratación de nuevos trabajadores que cumplan las mismas funciones. Para nuevas funciones deberá ofrecerse la opción primero a quienes se les haya reducido la jornada.
 - e. Los empleadores que podrán realizar reducciones de jornada serán:
 - i. Los que hayan tenido una disminución del promedio de sus ventas en un período cualquiera de 3 meses consecutivos superior al 20% respecto del mismo período del año anterior. Contado desde octubre de 2019.
 - ii. Las que se encuentren en un proceso concursal de reorganización.
 - iii. Las que estén bajo procedimiento de asesoría económica de insolvencia.
 - iv. Empresas que no se vean afectadas por el acto de autoridad, pero que necesiten reducir o redistribuir la jornada ordinaria de trabajo, para mantener su continuidad operacional o para proteger la vida y salud de los trabajadores.
 - f. Los trabajadores que podrán optar a esta modalidad serán los que tengan diez cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía dentro de los últimos 24 meses, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato de trabajo indefinido; y cinco cotizaciones mensuales, también dentro de los últimos 24 meses, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato a plazo fijo, o por una obra, trabajo o servicio determinado.
 - g. Se podrá pactar durante la vigencia de la presente 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. En ningún caso podrá durar menos de un mes.
 - h. El empleador estará obligado a pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto.
 - i. La opción de reducción de jornada podrá hacerse efectiva hasta el último día del mes décimo desde la entrada en vigencia de la ley.
4. Otros aspectos:
 - a. El Fondo Solidario podrá tener un complemento de hasta US\$2 mil millones para asegurar su sustentabilidad. Estos recursos serán restituidos al fisco en un período máximo de 10 años.
 - b. Los empleadores cuyas empresas deban continuar funcionando durante el período de alerta sanitaria y/o estado de catástrofe, para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la salud, el abastecimiento de bienes esenciales, la alimentación o la seguridad de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales y sanitarios, podrán alterar la naturaleza de las funciones que deberán desempeñar sus trabajadores durante dicho periodo, resguardando siempre sus derechos fundamentales.
 - c. Los trabajadores que hagan uso de los beneficios de esta ley (en cualquiera de las dos opciones) tendrán derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a los créditos de cualquier naturaleza, con bancos, instituciones

financieras, casas comerciales y similares, con los que mantengan deudas en cuotas u otra modalidad. Se entenderá que el trabajador se encuentra en una situación de cesantía involuntaria para los efectos de la cobertura de los riesgos previstos en la póliza respectiva.

- d. No podrán hacer uso de las prestaciones de esta ley, las empresas que habiendo contratado o celebrado convenios que se financien íntegramente con cargo a la ley de presupuestos del sector público, reciban de los servicios o instituciones los pagos correspondientes.
- e. Durante el plazo de 6 meses o bien, existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por motivo de caso fortuito o fuerza mayor (artículo 159 número 6 del Código del Trabajo), invocando como fundamento los efectos de la pandemia del Covid-19.
- f. Las partes que hubieren dado término a la relación laboral, entre la declaración de Estado de Catástrofe y la entrada en vigencia de esta ley, podrán revertir (resciliar) dicha terminación.

II. Detalles del proyecto

Objeto del proyecto

La iniciativa tiene por objeto permitir a los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, que cumplan determinadas condiciones, acceder excepcionalmente a la prestación que establecen los artículos 15 y 25 de dicha ley (seguro de cesantía) en el caso que su contrato de trabajo haya sido suspendido en virtud de la aplicación de este ley.

El proyecto establece dos modalidades distintas: (a) una suspensión del contrato de trabajo, la cual puede ser de pleno derecho o acordada; y (b) una reducción de jornada laboral, la que siempre deberá pactarse.

Este beneficio es excepcional y su aplicación está condicionada a la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19. Para ello se exige un acto de autoridad que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la propagación del virus que provoquen paralización de actividades (por ejemplo, una cuarentena o toque de queda).

Suspensión del contrato de trabajo

Salvo acuerdo en contrario de las partes, o que la autoridad exceptúe expresamente a un establecimiento o actividad del acto o declaración de autoridad, las prestaciones del contrato de trabajo se suspenderán temporalmente, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley. Es decir, el trabajador no tendrá la obligación de prestar servicios, ni el empleador de pagar la remuneración. La vigencia de esta suspensión se limitará únicamente al período que la autoridad determine.

No obstante, durante la vigencia de la suspensión, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto las de su cargo como aquellas del trabajador. Excepcionalmente, las cotizaciones del seguro social obligatorio contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se calcularán sobre el 50% de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación.

Además, los trabajadores tendrán derecho a licencia médica por enfermedad o accidente, y a los subsidios por incapacidad laboral derivados. Adicionalmente, tendrán cobertura del Seguro de Invalidez y Supervivencia, se hayan pagado o no las cotizaciones.

Durante la vigencia de la suspensión, el empleador sólo podrá poner término a la relación laboral por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa).

Requisitos generales

- Declaración o acto de autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control del coronavirus. Este acto de pleno derecho suspenderá los efectos del contrato de trabajo.
- Resolución fundada firmada por el subsecretario de Hacienda y el subsecretario del Trabajo, previa visación del Director de Presupuestos, señalando la zona o territorio afectado por la declaración de autoridad. La misma resolución podrá establecer los establecimientos o actividades exceptuados de la paralización.
- El trabajador deberá tener tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses anteriores al acto o declaración de autoridad; o bien, tener un mínimo de seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos doce meses, siempre que a lo menos registre las últimas dos cotizaciones con el mismo empleador en los dos meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad. No le será aplicable el requisito de cesantía ni los demás requisitos de acceso al seguro de desempleo.

Forma de hacer valer el beneficio

El empleador deberá solicitar a la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía la prestación que corresponda a sus trabajadores. Se exige al empleador presentar una declaración jurada simple que indique que los trabajadores no se encuentran afectos a alguna prohibición para recibir la prestación.

Igualmente, los trabajadores podrán, individual o colectivamente, requerir la prestación ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, para lo cual también se les exigirá una declaración jurada simple.

Cálculo de la prestación

Para efectos de determinar la prestación, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad. La regla general del seguro de cesantía son 12 meses. No se considerarán, para estos efectos, la remuneración que empleador y trabajador hubieren pactado antes de la entrada en vigencia de esta ley con ocasión de la declaración de estado de catástrofe, o en virtud de los pactos de reducción de jornada laboral.

En el caso de que se utilice la cuenta individual, se aplicará la misma tabla contenida en el artículo 15 de la ley 19.728. Pero en el caso de que los fondos no sean suficientes se hará con cargo al fondo de cesantía solidario, aplicando la tabla del artículo 25 de la misma norma, pero con un valor inferior distinto, tal como se señala a continuación:

Meses	Porcentaje del promedio de remuneración últimos 3 meses	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

En el caso de trabajadores contratados a plazo fijo, o para una obra, trabajo o servicio determinado, se utilizarán los siguientes valores:

Meses	Porcentaje del promedio de remuneración últimos 3 meses	Valor superior	Valor Inferior
Primero	50%	\$375.000	\$225.000
Segundo	40%	\$300.000	\$200.000
Tercero	35%	\$262.500	\$175.000

Trabajadores impedidos de acceder a estas prestaciones

No podrán acceder a la prestación:

- El trabajador que, al momento del acto de autoridad, haya suscrito con su empleador un pacto para asegurar la continuidad del vínculo laboral durante la vigencia del evento y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual.
- El trabajador que 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.
- Los trabajadores cuyos empleadores hayan sido excluidos de los efectos del acto o declaración de autoridad por la resolución correspondiente.

Efecto retroactivo

La norma tendrá efecto retroactivo para la relación laboral en los casos en que se hayan paralizado las actividades por acuerdo del empleador y trabajador o por un acto o declaración de la autoridad, o bien que se haya pactado la continuidad de sus servicios, a partir del 18 de marzo de 2020.

Trabajadores de casa particular

En el caso de los trabajadores de casa particular, podrán recibir el beneficio del inciso quinto del artículo 163 del Código del Trabajo (indemnización por años de servicio especial para dichos trabajador). Para ello, la AFP del trabajador deberá girar de la cuenta del trabajador un 70% de la remuneración mensual imponible y así sucesivamente en los siguientes porcentajes cada mes: 55%, 45%, 40% y 35%. El trabajador deberá presentar declaración jurada simple ante la entidad pagadora.

Posibilidad de suscribir pactos de suspensión laboral

El proyecto permite a los empleadores suscribir con los trabajadores, personalmente o previa consulta al sindicato, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

Los empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente (cuya circunstancia específica la ley no parece determinar con suficiente claridad), podrán suscribir con sus trabajadores pactos de suspensión laboral. En caso de que durante la aplicación de este pacto se decrete un acto o declaración de autoridad, se interrumpirá su vigencia, la que continuará de pleno derecho una vez finalizada la vigencia del mandato de autoridad.

Reducción temporal de la jornada de trabajo

Los empleadores y trabajadores afiliados al seguro de cesantía podrán, personalmente o por medio del sindicato al que se encuentren afiliados, celebrar pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo. Para esto se requiere consulta previa a la organización sindical respectiva, si la hubiere.

En este caso, el trabajador tendrá derecho a una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida, a un complemento de cargo a su cuenta individual por cesantía y, una vez agotado dicho monto, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario. No se puede pactar una reducción superior al 50% de la jornada.

La suscripción de este pacto deberá realizarse preferentemente de forma electrónica.

Duración del pacto de reducción

La reducción temporal se podrá pactar durante la vigencia de esta 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 u otros. La reducción mínima del pacto será de un mes. Además, no podrá pactarse una ejecución diferida de la reducción laboral, es decir, todos sus efectos deberán ejecutarse a partir del primer mes siguiente a la fecha de celebración del pacto.

Prohibición de contratar nuevos trabajadores

Durante la vigencia de dicho pacto, los empleadores no podrán contratar nuevos trabajadores para desarrollar funciones iguales o similares que las desarrolladas por quienes lo suscribieron. Si el empleador tuviera la necesidad de contratar nuevos trabajadores para otras funciones, deberá ofrecer primero la vacante a quienes tengan contrato vigente, en la medida que reúnan las capacidades para cubrir dichos cargos.

Requisitos del empleador y trabajador

El empleador, para acceder al acuerdo de reducción de jornada, deberá encontrarse en alguna de las siguiente situaciones:

- a) Empresas contribuyentes de IVA que, desde octubre de 2019 a la fecha, registren una disminución de sus ventas que exceda de un 20% en un período cualquiera de 3 meses consecutivos, calculado respecto del mismo período del ejercicio anterior.
- b) Empresas que se encuentren en un procedimiento concursal de reorganización.
- c) Empresas que se encuentren en procedimiento de asesoría económica de insolvencia.

- d) Empresas que no se vean afectadas por el acto de autoridad, pero que necesiten reducir o redistribuir la jornada ordinaria de trabajo, para mantener su continuidad operacional o para proteger la vida y salud de los trabajadores.

Por su parte, el trabajador deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) En el caso de trabajadores con contrato indefinido, tener 10 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas.
b) En el caso de trabajadores a plazo fijo, obra o faena, contar con 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas.

En ambos casos, para acceder a las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, dichas cotizaciones deberán haberse registrado en los últimos 24 meses anteriores al pacto. Además, las 3 últimas cotizaciones deberán ser con el mismo empleador.

Lo anterior, con excepción de la hipótesis en que la empresa no se vea afectada por el acto de autoridad. En este caso se exigirá haber registrado 3 cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad; o 6 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, durante los últimos doce meses, siempre que a lo menos registren las últimas 2 cotizaciones con el mismo empleador.

No podrán celebrar pactos de reducción temporal de jornada los trabajadores con fuero laboral.

Monto de la remuneración

El trabajador tendrá derecho a percibir una remuneración equivalente a la jornada reducida. Además, continuará manteniendo los beneficios como asignaciones, bonos y aguinaldo. El empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, calculadas sobre la remuneración imponible convenida en el pacto.

Durante la vigencia del pacto, los trabajadores tendrán derecho a un complemento con cargo a su cuenta individual por cesantía. Cuando estos recursos se agoten, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario. En caso que la jornada se reduzca en un 50%, tendrán un beneficio de 25% del promedio de su remuneración imponible devengada en los últimos tres meses anteriores a la vigencia del pacto. Si la reducción fuera inferior a un 50% entonces el complemento se determinará proporcionalmente. El complemento tendrá un límite máximo mensual de \$225.000. Este complemento no será considerado renta.

Disposiciones generales

Sanciones

Las infracciones a esta ley, en lo relativo a la obtención de complementos y/o prestaciones, serán sancionadas con reclusión menor en sus grados medio a máximo, además de la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas. También, el proyecto contempla normas sobre responsabilidad penal de los empleadores que sean personas jurídicas. Asimismo, las partes podrán denunciar ante la Dirección del Trabajo los incumplimientos que deriven de los pactos suscritos en virtud de esta ley.

Entrada en vigencia

Las disposiciones entrarán en vigencia desde su publicación en el Diario Oficial. Las normas sobre suspensión de pleno derecho regirán por un plazo de seis meses a contar de la entrada en vigencia de esta ley, mientras

que las normas sobre reducción de jornada regirán hasta el último día del décimo mes de su entrada en vigencia.

Financiamiento

Con el fin de contribuir a la sustentabilidad del Fondo de Cesantía Solidario, se autoriza a comprometer recursos fiscales por las cantidades necesarias para el financiamiento de prestaciones de cesantía. Estos recursos necesarios no podrán superar los US\$2.000 millones, deberán ser autorizados por la Dirección de Presupuestos y abonados al Fondo de Cesantía Solidario. Los fondos deberán ser reintegrados al Fisco en un plazo de 10 años, contado desde la fecha en que se ejecutó cada uno de los retiros.

Servicios de utilidad pública

Los empleadores cuyas empresas deban continuar funcionando de acuerdo a la resolución correspondiente, en el período de vigencia del acto o declaración de autoridad, podrán alterar la naturaleza de las funciones que desempeñen sus trabajadores, con el objeto de garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la salud, el abastecimiento de bienes esenciales, la alimentación o la seguridad de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales y sanitarios. Todo lo anterior siempre respetando los derechos fundamentales de los trabajadores.

Seguros de cesantía de créditos celebrados con instituciones bancarias

Los trabajadores que hagan uso de los beneficios de esta ley, tendrán derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía asociados a créditos suscritos con bancos, instituciones financieras, casas comerciales y similares, con los que mantengan deudas en cuotas u otra modalidad. Se entenderá que el trabajador que se acoja a esta ley se encuentra en una situación de cesantía involuntaria para la cobertura de los riesgos previstos en la póliza respectiva.

Empresas contratistas del Estado

No podrán hacer uso de las prestaciones de esta ley, las empresas que habiendo contratado o celebrado convenios que se financien íntegramente con cargo a la ley de presupuestos del sector público reciban de los servicios o instituciones los pagos correspondientes.

Limitación a los despidos por fuerza mayor

Durante los 6 meses siguientes a la publicación de esta ley, o existiendo Estado de Catástrofe, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la causal del numeral 6° del art. 159 del Código del Trabajo (caso fortuito o fuerza mayor), invocando como motivo los efectos de la pandemia de Covid-19. Las partes que hubieran dado término a la relación laboral, cualquiera sea su causal, podrán resciliar dicho acto acogiendo a las disposiciones de esta ley.

Pago legal de la cotización fuera de plazo

Los empleadores que, durante la vigencia de las normas relativas a la suspensión del contrato de trabajo de pleno derecho, no hubieren pagado dentro del plazo legal la cotización obligatoria general, la comisión de la administradora y la destinada al financiamiento del seguro en conjunto de las administradoras (todos pagos establecidos por el Decreto Ley 3.500 de 1980), y las pagaren dentro los doce meses posteriores al término de la vigencia de dicho título, podrán pagarlas por parcialidades que no superen el antedicho plazo de doce meses. En tal caso, no se les aplicarán los intereses, reajustes y multas establecidas como sanción para el caso de su no pago.