



Modalidades laborales posibles de aplicar en el contexto de la Pandemia ("Ley de Protección al Empleo")

Grupo Laboral  
Abril 2020

El día 31 de marzo se aprobó por el Congreso la **Ley de Protección de los Trabajadores y el Empleo**, que permite a los trabajadores acceder a prestaciones del **Seguro de Cesantía**, en circunstancias excepcionales. La ley será promulgada y publicada dentro de los próximos días, entrando en vigencia inmediatamente.

En términos generales, la norma regula tres escenarios diversos:

- a) Beneficios para trabajadores imposibilitados de trabajar como consecuencia de una orden de autoridad.
- b) Beneficios para trabajadores de empresas cuya actividad se ha visto afectada por la crisis sanitaria y que acuerdan con sus empleadores la suspensión temporal del contrato de trabajo.
- c) Beneficios para trabajadores que celebran con su empleador pactos de reducción de jornada de trabajo.

En todos estos casos, se establece el derecho de los trabajadores para –en la medida que cumplan con determinados requisitos- acceder a compensaciones pagadas a través del Seguro de Cesantía.

La ley además contiene limitaciones a la facultad de despedir a los trabajadores y sanciones para quienes pretendan acceder a estos beneficios mediante engaño.

**Nuestros abogados han elaborado un informe que contempla los requisitos, condiciones y consecuencias de acogerse a estos beneficios.**

	Suspensión por acto de autoridad (tiene como foco la prestación convenida de manera individual con el trabajador)	Suspensión Convencional (tiene como foco la imposibilidad objetiva de la empresa)	Reducción convencional de jornada, y consecuentemente de remuneración
<p><b>Supuestos</b></p>	<p>a. Acto o declaración de autoridad competente;  b. Que implique paralización de actividades de todo o parte del territorio;  c. Que impida o prohíba totalmente la prestación individual de servicios contratados.</p>	<p>a. Actividad de la empresa afectada total o parcialmente;  b. Pacto individual con el trabajador o previa consulta a organización sindical, al que se encuentre afiliado el trabajador;  c. Solo puede pactarse fuera de los casos acto de autoridad;  d. Solo dentro de una vigencia de 6 meses desde la entrada en vigencia de la ley;  e. Se interrumpe en caso de acto o declaración de autoridad, y continua una vez termine este.</p>	<p>a. Pacto individual con el trabajador, previa consulta a la organización sindical respectiva, si la hubiera;  b. Empleador debe estar en alguno de estos supuestos:  (i) Tratándose de empleadores contribuyentes del Impuesto al Valor Agregado conforme al artículo 3° de la Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios, contenida en el decreto ley N° 825, de 1974, 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) Que se encuentre 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) Que se encuentre 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) Que, aquellos empleadores cuyas empresas, establecimientos o faenas hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad o resolución a que se refiere el artículo 1 de la presente ley, 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.</p>

<b>Exceptuados</b>	<p>a. Actividades o establecimientos exceptuados por resolución de Subsecretario Hacienda;</p> <p>b. Trabajador que al momento de dictarse el acto o declaración de autoridad, hubiere suscrito un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios. Es compatible con reducción de jornada (" y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual. Art. 1 inciso 2°)</p> <p>c. Trabajadores que perciben un subsidio por incapacidad laboral, de cualquier naturaleza.</p> <p>d. Que se dicte en vigencia de esta ley, una resolución de autoridad por la autoridad competente.</p>	<p>a. Actividades o establecimientos exceptuados por resolución de Subsecretario Hacienda;</p> <p>b. Trabajador que al momento de dictarse el acto o declaración de autoridad, tenga suscrito un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios;</p> <p>c. Trabajadores perciben un subsidio por incapacidad laboral, de cualquier naturaleza.</p>	<p>a. No se puede pactar una reducción temporal superior al 50%;</p> <p>b. Trabajadores con fuero laboral.</p>
<b>Vigencia</b>	<p><b><u>Norma retroactiva (desde el 18 .03.2020):</u></b> Empleadores que hayan:</p> <p>a. Paralizado sus actividades por mutuo acuerdo;</p> <p>b. Consecuencia de un acto o declaración de autoridad;</p> <p>c. Hayan pactado continuidad en la prestación de los servicios.</p>	<p>a. No se puede pactar ejecución diferida de la suspensión. Sus efectos deberán ejecutarse, al menos, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto.</p> <p>b. La vigencia de estos acuerdos no podrán ser mayores a 6 meses.</p>	<p><u>Vigencia pacto:</u></p> <p>a. 5 meses continuos para contrato indefinido;</p> <p>b. 3 meses para contrato a plazo u obra;</p> <p>c. Duración mínima: 1 mes;</p> <p>d. No se puede pactar ejecución diferida de la reducción. Sus efectos deberán ejecutarse, al menos, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración de pacto.</p>
<b>Requisito previsional y pago de prestación al trabajador</b>	<p><u>Estatus cotizaciones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 cotizaciones continuas en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al acto de autoridad.</li> <li>- Mínimo de 6 cotizaciones continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses, siempre que registren las 2 últimas con el mismo empleador en los 2 meses anteriores al acto de de autoridad.</li> </ul> <p><u>Prestación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses en que se registren cotizaciones anteriores al acto de autoridad.</li> <li>- Variación a la tabla de porcentaje y meses, mejorando tasa de reemplazo.</li> </ul>	<p><u>Estatus cotizaciones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 cotizaciones continuas en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores.</li> <li>- Mínimo de 6 cotizaciones continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses, siempre que registren las 2 últimas con el mismo empleador en los 2 meses anteriores.</li> </ul> <p><u>Prestación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses en que se registren cotizaciones anteriores al acto de autoridad.</li> </ul>	<p>a. En caso de <u>contratos indefinidos</u>: Trabajador debe registrar 10 cotizaciones en AFC, continuas o discontinuas, desde su afiliación al seguro de desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubiere tenido derecho;</p> <p>b. En caso de <u>contratos a plazo/por obra</u>: 5 cotizaciones en AFC, continuas o discontinuas, desde su afiliación al seguro de desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubiere tenido derecho;</p> <p>c. Para acceder a Fondo Solidario: debe haber sido en los últimos 24 meses;</p> <p>d. 3 últimas cotizaciones deben ser con el último empleador, con quien suscriba el pacto.</p>
<b>Gestiones empleador</b>	<p>a. Empleador debe solicitar al AFC la prestación (declaración jurada).</p> <p>b. Remitir mensualmente a la DT nómina de los trabajadores que se hayan visto afectados.</p>	<p>Empleador , trabajador u organización sindical debe solicitar al AFC la prestación (declaración jurada).</p>	<p>a. Se suscribe de manera electronica, con requisitos señalados en el art. 12;</p> <p>b. En caso de término relación laboral, se procura que se informe de manera electrónica a la DT.</p>

<p><b>Efectos jurídicos</b></p>	<p>a. Suspensión temporal del contrato (cese de prestar servicios y la correlativa obligación de pagar remuneración y demás asignaciones derivadas del contrato de trabajo). <b>Salvo</b>, acuerdo por escrito, de dar continuidad a la relación laboral, en cuyo caso de mantienen inalterables las obligaciones para las partes.  b. Empleador debe pagar cotizaciones previsionales y de seguridad social (excepción Ley 16.744).  c. Trabajador tiene derecho a licencia médica por enfermedad o accidente común, y subsidios por incapacidad. Hay cobertura del SIS.</p>	<p>a. Suspensión temporal del contrato (cese de prestar servicios y la correlativa obligación de pagar remuneración y demás asignaciones derivadas del contrato de trabajo).  b. Empleador debe pagar cotizaciones previsionales y de seguridad social (excepción Ley 16.744).  c. Trabajador tiene derecho a licencia médica por enfermedad o accidente común, y subsidios por incapacidad. Hay cobertura del SIS.</p>	<p>a. Empleador paga remuneración equivalente a la jornada reducida (promedio 3 últimos meses cotizaciones imponibles devengadas) y complemento de AFC;  b. Trabajador tiene derecho a percibir lo ya devengado previamente, o aquello esporádico o excepcional que corresponda en el periodo de vigencia del pacto.  c. Empleador no puede contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones de quienes acordaron el pacto. Si hay necesidad de nuevas contrataciones, el trabajador con jornada reducida tendrá preferencia en la medida que tenga idoneidad para el cargo.  d. Empleador paga cotizaciones de la remuneración convenida en el pacto (posible indicación: pago 100% cotizaciones empleador).</p>
<p><b>Posibilidad de despido y régimen indemnizatorio</b></p>	<p>a. Empleador solo podrá despedir por aplicación de art. 161;  b. No hay descuento aporte AFC en el finiquito.</p>	<p>a. Empleador solo podrá despedir por aplicación de art. 161;  b. No hay descuento del aporte AFC en el finiquito.</p>	<p>a. En caso de despido, la indemnización es con base de cálculo vigentes con anterioridad al pacto.</p>
<p><b>Disposiciones comunes</b></p>	<p>a. Régimen de responsabilidad penal de personas jurídicas, a quienes faciliten los medios para la comisión de delitos que impliquen una simulación o engaño para la obtención de un beneficio mayor al que le corresponde. Sanción adicional de prohibición de contratar con el Estado por el plazo de 2 años.  b. DT puede fiscalizar el incumplimiento de los requisitos establecidos, aplicar sanciones y derivar el caso a judicatura laboral.  c. Los trabajadores que accedan a los beneficios de esta ley, adquieren el carácter de cesantía involuntaria, y tendrán derecho a hacer efectivos los seguros o cláusulas asociados a créditos de cualquier naturaleza.  d. No podrán hacer uso de las prestaciones de esta ley, las empresas que hayan contratado con el Estado y se financien íntegramente con cargo a la Ley de Presupuestos.  e. Durante 6 meses o existiendo estado de catástrofe, no se podrá poner término al contrato de trabajo por la causal de fuerza mayor (Art. 159 N°6), invocando como motivo los efectos de la pandemia de Covid-19. En el periodo intermedio entre el 18.03.2020 y la entrada en vigencia de la ley, se podrán dejar sin efecto, de común acuerdo los despidos que se hayan materializado, optando a los beneficios de esta ley.  f. La DT llevará un registro público de quienes acceden a los beneficios de esta ley.</p>		