

PROYECTO DE LEY QUE FACULTA EL ACCESO A PRESTACIONES DEL SEGURO DE CESANTÍA DE LA LEY N°19.728 EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

Con fecha 25 de marzo de 2020, como parte del Plan de Emergencia Económica anunciado por el Gobierno ante la pandemia global de la enfermedad denominada COVID-19, el Presidente de la República envió al Congreso un proyecto de ley que faculta el acceso a prestaciones del seguro de cesantía de la Ley N°19.728 en circunstancias excepcionales (el “Proyecto”).

Hacemos presente que, por tratarse de un proyecto de ley, éste puede ser modificado durante su tramitación legislativa.

En términos generales, el Proyecto propone las siguientes medidas transitorias orientadas a la protección del empleo:

- a) La suspensión de las relaciones laborales y;
- b) La suscripción de pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo.

En ambos casos, los trabajadores podrán acceder a las prestaciones del seguro de cesantía de la Ley N°19.728, en los términos que a continuación se indican.

I. DE LA SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

La suspensión de los contratos de trabajo tendrá lugar (i) cuando existe un acto o declaración de autoridad que implique la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados; y (ii) cuando no existiendo dicho acto o declaración de autoridad, exista una afectación total o parcial de la actividad del establecimiento, y empleador y trabajador (las “Partes”) acuerden suspender la relación laboral.

A. DE LA SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES POR ACTO O DECLARACIÓN DE AUTORIDAD.

1. Descripción general de la medida

En el evento de existir un acto o declaración de autoridad que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control del COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país e impidan o prohíban totalmente la prestación de los servicios contratados, se suspenderán los contratos de trabajo de pleno derecho y los trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía de la Ley N°19.728 podrán acceder a las prestaciones en ella contenida, en las condiciones que establece el Proyecto, si se cumplen los requisitos que allí se establecen.

Sin embargo, no podrán acceder a la prestaciones indicadas:

- Aquellos trabajadores que, al dictarse el acto o declaración de la autoridad, hayan suscrito con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad a la prestación de los servicios y que por tanto sigan recibiendo todo o parte de su remuneración mensual. En todo caso, tratándose de pactos de continuidad de la prestación de los servicios celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley, sí podrán acceder a la prestación del seguro de desempleo y se regirán por las disposiciones de la ley.
- Aquellos que se desempeñen en establecimientos o actividades exceptuadas de la medida de paralización o prohibición.
- Aquellos que se encuentren recibiendo un subsidio de incapacidad laboral.

2. Efectos derivados de la declaración o acto de autoridad:

La declaración o acto de autoridad tendrá los siguientes efectos en las relaciones laborales:

- Los efectos de los contratos de individuales de trabajo se suspenderán temporalmente de pleno derecho y por el sólo ministerio de la ley. Así, cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar servicios, y la del empleador de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyen remuneración.
- Sin perjuicio de lo anterior, los empleadores estarán obligados a continuar pagando las cotizaciones de salud y previsionales, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, salvo aquellas de la Ley N°16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Los empleadores no podrán desvincular a aquellos trabajadores cuyas relaciones laborales se encuentren suspendidas, salvo por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo.

En todo caso, los empleadores y trabajadores que hubieren pactado la continuidad de la relación laboral, deberán continuar pagando las cotizaciones previsionales y de seguridad social no se podrá poner término a la relación laboral por la causal establecida en el numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor

3. Requisitos para acceder a la prestación del Seguro de Desempleo y su aplicación:

Para acceder a los beneficios de la Ley N°19.728, los trabajadores deberán tener 3 cotizaciones continuas con el mismo empleador en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad.

La prestación se calculará considerando el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad, sin consideración de lo acordado en virtud de pactos de continuidad de prestación de los servicios o de los pactos de reducción de jornada.

Luego, para efectos de que opere este beneficio, será el empleador quien deberá solicitar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía la prestación que corresponda, presentando una declaración jurada simple en que se indique (i) que el o los trabajadores respecto de los cuales se solicita la prestación no se encuentran exceptuados de recibir este

beneficio (casos sen el N°1 del presente informe); y (ii) la información necesaria para efectuar el pago correspondiente al trabajador.

B. DE LA SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES POR ACUERDO DE LAS PARTES.

Las partes podrán pactar la suspensión laboral antes descrita, fuera de los períodos comprendidos en el mandato de autoridad, siempre y cuando exista una afectación total o parcial de la actividad del establecimiento respectivo.

Este pacto se regirá por las mismas reglas indicadas en la letra A. anterior, y podrá coexistir con los pactos de reducción temporal de jornada de trabajo.

C. PROTECCIÓN ESPECIAL PARA TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

En el evento de la declaración o acto de autoridad, los trabajadores de casa particular verán suspendidas sus relaciones laborales y podrán impetrar el beneficio a la indemnización a todo evento a que se refiere el literal a) del inciso quinto del artículo 163 del Código del Trabajo.

En este caso, los empleadores estarán obligados a continuar pagando y enterando las cotizaciones de salud y del seguro de invalidez y sobrevivencia mientras dure la suspensión.

D. VIGENCIA

La suspensión de la relación laboral (en cualquiera de las formas antes indicadas) y el acceso a las prestaciones del seguro de cesantía de la Ley N°19.728, regirán por un plazo de 6 meses contados desde la entrada en vigencia de la ley.

II. DE LOS PACTOS DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADAS DE TRABAJO

Los empleadores y trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo, y las organizaciones sindicales, en representación de estos últimos, podrán pactar una reducción temporal de la jornada de trabajo, teniendo derecho el trabajador a una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida, y a un complemento con cargo al Fondo de Cesantía, que compense parcialmente el menor ingreso percibido producto del pacto, siempre que el empleador se encuentre en alguna de las situaciones que contempla la ley y se detallan en la letra A. siguiente.

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

A. Podrán pactar esta reducción de jornada únicamente los empleadores que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- Aquellos que a contar de octubre de 2019 hayan experimentado una disminución del promedio de sus ventas declaradas al Servicio de Impuestos Interno en un período

cualquiera de 3 meses consecutivos, que exceda de un 20% calculado respecto del promedio de sus ventas en el mismo período de 3 meses del ejercicio anterior;

- Que se encuentren en situación de pérdida financiera al 31 de diciembre de 2009, acreditada por sus estados financieros;
- Que se encuentren en un procedimiento de reorganización conforme a la Ley N°20.720;
- Que se encuentren en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia conforme a la ley N°20.416;
- En el caso de aquellos empleadores que hayan sido exceptuados del acto o declaración de autoridad que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control del COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país e impidan o prohíban totalmente la prestación de servicios, 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.

B. Podrán pactar esta reducción de jornada únicamente los trabajadores que cumplan con las siguientes condiciones, que no tengan fuero laboral:

- En el caso de trabajadores con contrato indefinido, deben registrar 10 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas; y con 5 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado. En ambos casos, contadas desde la afiliación al Seguro de Desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubieren tenido derecho.
- Las últimas 3 cotizaciones deben estar registradas con el mismo empleador.
- Para poder acceder a las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario (una vez agotados los de su cuenta individual) dichas cotizaciones deben haberse registrado en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto respectivo.

C. Duración del pacto

Es siempre temporal y con una duración máxima de 5 meses continuos para trabajadores con contrato indefinido, y de 3 meses continuos para trabajadores a plazo fijo, por obra, trabajo o servicio determinado.

La duración mínima del pacto es de un mes, y las partes no podrán pactar su ejecución diferida en el tiempo, debiendo ejecutarse todos sus efectos a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto.

Finalizada su vigencia, se restablecerán de pleno derecho las condiciones contractuales originalmente convenidas.

D. Efectos del pacto

Durante la vigencia del pacto, el trabajador recibirá una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada de trabajo reducida, y tendrá derecho a seguir 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, y

cualquier otra prestación que no constituya remuneración de acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo.

El empleador deberá pagar respecto de dicha remuneración, esto es, la convenida en el pacto, la totalidad de las cotizaciones previsionales.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho a recibir un complemento con cargo de su cuenta individual por cesantía, y una vez agotados los recursos de esta, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

Si la jornada de trabajo se reduce 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.

El complemento tendrá un límite máximo mensual de \$225.000.- por cada trabajador afecto a una jornada ordinaria, según lo dispuesto en el artículo 22 del Código del Trabajo. Este límite máximo se reducirá proporcionalmente en caso de jornadas inferiores a la antes señalada.

Respecto de este complemento, se aportará a la cuenta de capitalización individual obligatoria para pensiones del trabajador un monto equivalente al 10%, con cargo al Fondo Solidario.

E. Término de la relación laboral durante la vigencia del pacto

En caso de que el empleador o trabajador pusieren término al contrato de trabajo, las indemnizaciones legales o convencionales que el trabajador tuviere derecho a percibir, se calcularán conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto.

F. Vigencia

Las normas relacionadas a los pactos de reducción de jornada establecidos en el Proyecto regirán hasta el último día del décimo segundo mes desde su entrada en vigencia. Los trabajadores que a esa fecha se encuentren haciendo uso del pacto de reducción de jornada, mantendrán las condiciones pactadas hasta el término del plazo acordado en el respectivo pacto.