

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

Con fecha 31 de marzo de 2020, la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley que faculta el acceso a prestaciones del seguro de cesantía de la Ley N°19.728 en circunstancias excepcionales (la “Ley”), quedando listo para su promulgación y entrada en vigencia. A continuación los principales aspectos del mismo.

En términos generales, la Ley establece 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, con cargo a su cuenta individual y, cuando los fondos de ésta fueren insuficientes, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario

I. DE LA SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

La suspensión de los contratos de trabajo tendrá lugar (i) cuando exista 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 acuerden suspender la relación laboral.

A. Descripción general de la medida

En el evento de existir 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 que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados, en adelante “Acto o Declaración de Autoridad”, se producirán los siguientes efectos en las relaciones laborales:

- Salvo acuerdo en contrario de las partes, a efectos de dar continuidad a la relación laboral durante este período, el que deberá constar por escrito, se producirá la suspensión temporal, de pleno derecho y por el sólo ministerio de la ley de los efectos de los contratos de trabajo en el o los territorios que correspondan durante el periodo que la autoridad determine. 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.
- Los empleadores estarán obligados a continuar pagando las cotizaciones previsionales y de seguridad social, 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, las que se calcularán sobre el 50% de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación del seguro de desempleo. Hacemos presente que el Gobierno ha señalado que despachará un Proyecto de Ley para establecer que las cotizaciones deberán ser pagadas por el empleador en su totalidad, no sobre una base de un 50%.

- 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.
- Los trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía de la Ley N°19.728 podrán acceder a las prestaciones del referido seguro, en las condiciones y con los requisitos que la Ley establece.

B. Exclusiones

No podrán acceder a las prestaciones que establece la Ley:

- a. Aquellos trabajadores que, al dictarse el Acto o Declaración de Autoridad, hayan suscrito con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad a la prestación de los servicios y que implique que sigan recibiendo todo o parte de su remuneración mensual.
- b. Aquellos trabajadores que se encuentren recibiendo un subsidio por incapacidad laboral, durante el tiempo que perciban dicho subsidio.

Asimismo, aquellos empleadores que hayan sido excluidos de los efectos del Acto o Declaración de Autoridad no podrán acogerse durante la duración del referido evento a las prestaciones de la Ley ni regirán respecto de ellos los efectos que se indican a continuación.

C. Periodo entre el 18 de marzo de 2020 y entrada en vigencia de la Ley

En 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 afiliados al Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728, 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 establecidas en la Ley, una vez dictada la respectiva resolución por parte del Subsecretario de Hacienda.

D. De la suspensión de las relaciones laborales por acuerdo de las partes

Los empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente, podrán suscribir con uno o más trabajadores personalmente o previa consulta de la organización sindical a la que se encuentren afiliados los trabajadores (si corresponde) un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, el que podrá celebrarse fuera de los períodos comprendidos en el Acto o Declaración de Autoridad.

Este pacto se regirá por las mismas reglas indicadas en este capítulo.

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

Los empleadores y trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo personalmente o por medio de la organización sindical a que se encuentren afiliados, 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:

- a. Aquellos empleadores contribuyentes del IVA 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;
- b. Que se encuentren en un procedimiento concursal de reorganización conforme a la Ley N°20.720;
- c. Que se encuentren en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia conforme a la ley N°20.416;
- d. En el caso de aquellos empleadores que hayan sido exceptuados del Acto o Declaración de Autoridad, 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. Duración del pacto

El 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.

C. Efectos del pacto

Durante la vigencia del pacto, el trabajador recibirá una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada de trabajo reducida. Para este efecto, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al inicio del pacto.

El trabajador 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 la remuneración 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.

III. OTRAS CONSIDERACIONES RELEVANTES

- **Vigencia de la Ley**

Las normas relativas a la suspensión de la relación laboral regirán por un plazo de 6 meses contados desde la entrada en vigencia de la Ley. Las normas relacionadas a los pactos de reducción de jornada establecidos en la Ley regirán hasta el último día del décimo mes desde su entrada en vigencia.

- **Modificación de las funciones de los trabajadores**

Los empleadores cuyas empresas o establecimientos que, durante la vigencia de las normas del título I de la presente ley (relativas a la suspensión de la relación laboral), deban continuar funcionando, conforme a la resolución que dicte el Subsecretario de Hacienda, 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 los derechos fundamentales de éstos.

Una vez finalizado el plazo establecido en el inciso anterior se reestablecerán, de pleno derecho, las condiciones contractuales originalmente convenidas teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.

- **Sanciones especiales**

La Ley contempla sanciones especiales para quienes infrinjan la Ley; obtengan mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones u obtengan un beneficio mayor al que les corresponda, entre otros.

- **Despidos por la casual de caso fortuito o fuerza mayor**

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 la causal del numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19.

- **Resciliación de la terminación de la relación laboral**

Si durante el periodo comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe, por calamidad pública, de fecha 18 de marzo de 2020, en virtud del decreto supremo N°104, del Ministerio del Interior y de Seguridad Pública y la entrada en vigencia de la presente ley, las partes hubieren dado término a la relación laboral, cualquiera fuere la causal estás podrán resciliar dicha terminación, en cuyo caso podrán acogerse a las disposiciones de la Ley.