

PROYECTO DE LEY QUE FACULTA EL ACCESO A PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO DE LA LEY N° 19.728, EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES (BOLETÍN N° 13.352-13)

El día de ayer, la Cámara de Diputados votó y aprobó el proyecto de ley de protección laboral y uso del Seguro de desempleo, el cual permite a los trabajadores acceder de forma extraordinaria a las prestaciones del seguro de cesantía en caso de suspensión de contratos de trabajo con ocasión de actos o declaraciones de autoridad (Título I).

PRINCIPALES ASPECTOS DEL PROYECTO:

I. SUSPENSIÓN AL CONTRATO DE TRABAJO Y ACCESO A PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO.

1.- ¿En qué consiste el beneficio referido a que los trabajadores tendrán acceso a prestaciones del seguro de desempleo, de forma excepcional?

Los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728 podrán efectuar el retiro de sus fondos desde su cuenta individual¹², en el caso que exista una suspensión de la relación laboral, a consecuencia de una declaración de autoridad, que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control del brote COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impidan o prohíban totalmente la prestación de los servicios del trabajador (en adelante la “Declaración de Autoridad”).

¹ Para trabajadores que estén contratados a plazo indefinido, el monto de la prestación que pagará la AFC se calcula en función del promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los últimos 12 meses, en que se registren cotizaciones anteriores a la suspensión del contrato de trabajo. Tratándose de trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado se considerará el promedio de las remuneraciones devengadas por él en los últimos 6 meses en que se registren cotizaciones anteriores a la suspensión.

² El retiro de los fondos desde la Cuenta Individual varía de acuerdo a los porcentajes siguientes, según dependa del mes en el cual se efectúa el retiro.

Meses	Porcentaje promedio remuneración últimos 6 o 12 meses de cotización, según corresponda
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Sexto	30%

Para el financiamiento de las prestaciones que pagará la AFC, se girarán los recursos de la cuenta individual por cesantía del trabajador según los porcentajes mencionados precedentemente, pero sin tope y, cuando éstos fueren insuficientes, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, en los porcentajes, meses y afecta a los topes indicado en la futura ley.

El Proyecto contempla que la Declaración de Autoridad referida precedentemente, tendrá los siguientes efectos:

- (i) Produce la suspensión temporal³ de la relación laboral de pleno derecho por el periodo del mandato de la autoridad, excepto en el caso que existe pacto en contrario para dar continuidad laboral, convenido entre trabajador y empleador.
- (ii) Los empleadores estarán obligados a continuar enterando y pagando todas las cotizaciones de salud y previsionales, a excepción de las contempladas en la ley 16.744, las que se calcularán sobre el 50% de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación, durante el período que dure la suspensión del contrato⁴.
- (iii) Por el periodo de suspensión, el empleador no podrá desvincular a los trabajadores, salvo por la causal del Artículo 161 del Código del Trabajo (esto es, necesidades de la empresa y desahucio).
- (iv) En el caso que exista un pacto de continuidad de la relación laboral durante el acto de autoridad, el empleador deberá continuar pagando cotizaciones y no podrán poner término a la relación por la causal del Art. 159 N°6 del Código del Trabajo (caso fortuito o fuerza mayor).

2.- ¿Cómo se materializa este beneficio?

- Primero, debe existir un acto o declaración de autoridad que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control del Covid-19, que implique la paralización de actividades o impidan o prohíba totalmente la prestación de servicios de un trabajador. Para acceder a las prestaciones de esta ley, el Subsecretario de Hacienda junto con el Subsecretario del Trabajo deberán dictar una resolución fundada en que señalará la zona o territorio afectado por el acto o declaración de autoridad y las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades.
- Luego, el empleador⁵ deberá solicitar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía (“AFC”), preferentemente de forma electrónica, la prestación que le corresponda a uno o más de sus trabajadores que se hayan visto afectados por la Declaración de Autoridad. Para tales efectos, el empleador deberá presentar una declaración jurada simple⁶ que dé cuenta que el o los trabajadores beneficiarios.
- El empleador deberá remitir, mensualmente y por medios electrónicos, a la Dirección del Trabajo, la nómina de trabajadores que se hayan visto afectados por la suspensión de las

³ La suspensión de los efectos del contrato individual de trabajo implicará 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, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador.

⁴ Existe un acuerdo político para que las cotizaciones de salud y previsionales, se calculen sobre el 100% de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación, durante el período que dure la suspensión del contrato. Si bien la Ley habla del 50% es importante considerar que ese monto se puede incrementar, aunque aún no existe un proyecto de ley presentado que sustente el alza.

⁵ El trabajador respecto del cual no se haya solicitado el beneficio podrá, individual o colectivamente, requerir el pago de la referida prestación, ante la AFC, preferentemente de forma electrónica, presentándose para tales efectos una declaración jurada simple.

⁶ El empleador será personalmente responsable de la veracidad de las declaraciones contenidas en la declaración jurada simple.

obligaciones contractuales y respecto de las cuales se hayan solicitado las prestaciones ante la AFC.

3.- ¿Qué trabajadores se verán beneficiados?

Podrán acceder a la prestación, todos los trabajadores que cumplan cualquiera de los siguientes requisitos:

- ✓ Registrar al menos 3 cotizaciones con el mismo empleador en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad.
- ✓ Registrar un mínimo de 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses, siempre que registren a lo menos las últimas 2 cotizaciones con el mismo empleador en los 2 meses inmediatamente anteriores al acto o Declaración de Autoridad.

En cuanto a los trabajadores que gozan de licencia médica, el proyecto ahora contempla que si durante el período en que se otorgue la prestación, el trabajador presenta licencia con derecho a subsidio por incapacidad laboral, se interrumpirá el pago, reanudándose una vez terminada dicha licencia.

En cuanto a la incertidumbre laboral de los trabajadores que, antes de la entrada en vigencia de esta ley, pactaron la suspensión de la relación laboral, el proyecto cimentó que el período comprendido entre la declaración del Estado de Catástrofe de fecha 18 de marzo de 2020 y la entrada en vigencia de esta ley, todos los trabajadores afiliados al seguro de desempleo, cuyos empleadores hayan paralizado sus actividades por mutuo acuerdo o a consecuencia de un acto o declaración de la autoridad, o que hayan pactado la continuidad de la prestación de los servicios (sin pago de remuneraciones), podrán acceder a las prestaciones de esta ley una vez dictada la resolución de la Subsecretaría de Hacienda.

4.- ¿Qué trabajadores no podrán acceder al beneficio?

- ✓ El trabajador que, al momento de dictarse la Declaración de Autoridad, hubiere suscrito con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de esta contingencia generada por el brote de COVID-19 (se refiere exclusivamente a pactos en los que se haya pactado el pago de una remuneración o un porcentaje de ella).
- ✓ El trabajador que, al momento de dictarse la Declaración de Autoridad, hubiere suscrito con su empleador pactos para disminución de jornada, y que impliquen que el trabajador continuará recibiendo todo o parte de su remuneración mensual.
- ✓ El trabajador que, durante el período de Declaración de Autoridad, 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.

5.- El Proyecto contempla la posibilidad de suscribir pactos de suspensión laboral fuera de los periodos comprendidos por la Declaración de Autoridad.

En los casos en que exista afectación total o parcial de la actividad de una empresa, los empleadores podrán celebrar pactos de suspensión temporal con los trabajadores u organizaciones sindicales con el objeto que los trabajadores obtengan los beneficios señalados en el proyecto de ley⁷.

II. PACTOS TEMPORALES DE REDUCCIÓN DE JORNADA.

Se establece la posibilidad de pactar reducciones temporales a la jornada de trabajo. Los empleadores y los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N°19.728, podrán pactar, previa consulta⁸ a las organizaciones sindicales si las hubiere, una reducción temporal de jornada no superior al 50% de la jornada original.

Acordada la reducción, el trabajador recibirá una remuneración de su empleador equivalente a la jornada reducida (se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses antes del pacto), y un complemento con cargo a los fondos de su Cuenta Individual por Cesantía, agotados dichos fondos, el saldo se pagará con cargo al Fondo Solidario.

En caso que la jornada de trabajo se reduzca en un 50%, el complemento será de un 25% del promedio de la remuneración imponible de los últimos 3 meses anteriores al pacto, si la reducción es inferior el complemento se determinará proporcionalmente. De todas formas, el complemento tendrá un límite máximo mensual de \$225.000 por trabajador afecto a una jornada ordinaria completa. Este límite máximo se reducirá proporcionalmente en caso de jornadas inferiores a la antes señalada.

Durante la vigencia de los pactos de reducción temporal de jornada de trabajo, los empleadores que hubieren pactado dicha reducción con uno o más trabajadores no podrán contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones desarrolladas por aquellos que hubieren suscrito dichos pactos. Con todo, esta limitación se circunscribirá al número de trabajadores que hayan suscrito el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo. En el evento que un empleador se viere en la necesidad de contratar nuevos 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. En caso de infringirse esta disposición, la Dirección del Trabajo deberá aplicar la multa más alta que corresponda conforme a las reglas establecidas en el artículo 506 del Código del Trabajo.

⁷ Este pacto solamente podrá celebrarse fuera de los periodos comprendidos por la Declaración de Autoridad que impida el servicio y durante la vigencia de la ley. Si durante la vigencia del pacto se dictara un acto de autoridad, el pacto inicial se interrumpirá hasta el término del acto de autoridad.

⁸ La Ley solo establece esta obligación a modo de consulta al Sindicato.

¿Qué requisitos deberá cumplir el empleador para optar a la posibilidad de pactar una disminución de jornada?

El empleador para poder suscribir pactos de disminución de jornada deberá estar en alguna de las siguientes situaciones:

- ✓ Empleadores contribuyentes de IVA, que hayan experimentado a contar de octubre de 2019 una disminución del promedio de sus ventas que exceda un 20%, en un periodo cualquiera de 3 meses seguidos, en comparación al mismo periodo del año anterior.
- ✓ Que se encuentre actualmente en procedimiento concursal de reorganización, según resolución publicada en el Boletín Concursal.
- ✓ Que se encuentre actualmente en 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.
- ✓ Empleadores cuyas empresas hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad o resolución que implique la paralización de actividades o impida o prohíba totalmente la prestación de servicios, que necesiten reducir o redistribuir la jornada de sus trabajadores para mantener su continuidad operaciones o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

¿Qué requisitos deberá cumplir el trabajador para optar a la posibilidad de pactar una disminución de jornada?

- ✓ En el caso de trabajadores contratados a plazo indefinido deben registrar 10 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas. En el caso de trabajadores con contrato a plazo fijo, o por una obra, trabajo o servicio determinado deben registrar 5 cotizaciones en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas. Y en ambos casos, contados desde la afiliación al seguro o desde el último giro por cesantía efectuado.
- ✓ Para acceder a las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, dichas cotizaciones deberán haberse registrado en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto respectivo.
- ✓ Debe registrar las últimas 3 cotizaciones continuas con el mismo empleador.
- ✓ No podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, aquellos trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral.

¿Qué otras condiciones son exigibles respecto de los pactos de reducción de jornada?

- ✓ La reducción se podrá pactar por mínimo de 1 mes y un máximo de 5 meses tratándose de contratos de trabajo indefinidos y 3 meses en caso de contratos a plazo fijo o contratados por una obra, trabajo o servicio determinado.
- ✓ Las partes no podrán pactar la ejecución diferida de la reducción temporal de la jornada de trabajo. Todos sus efectos deberán ejecutarse a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

- ✓ Finalizado el plazo se reestablecerán de pleno derecho las condiciones originalmente convenidas.
- ✓ Durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, el trabajador tendrá derecho a recibir una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida. Para este efecto, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al inicio del pacto.
- ✓ El empleador deberá continuar pagando las cotizaciones previsionales por la remuneración imponible convenida en el pacto.
- ✓ El complemento no será imponible ni tributable y será compatible con otros beneficios económicos.
- ✓ El pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo deberá 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, las estipulaciones mínimas indicadas en la ley.
- ✓ Si se pone término a la relación laboral durante el pacto, la base de cálculo se determinará conforme las remuneraciones y condiciones anteriores al pacto.

6.- Vigencia de la Ley.

Las disposiciones de esta futura ley regirán desde el día de su publicación en el Diario Oficial y se encontrarán vigente por el plazo de 6 meses desde la entrada en vigencia, en lo referido a las normas del título I de la ley y que refieren a las normas aplicables a la suspensión del contrato de trabajo y al pago de las prestaciones del seguro de desempleo. Dicha vigencia también aplica en el caso de aquellos empleadores cuyas empresas, establecimientos o faenas hayan sido exceptuadas de la Declaración de Autoridad o resolución del Subsecretario de Hacienda, 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.

Por su parte, las disposiciones del Título II (referidas a pactos de reducción de jornada) regirán hasta el último día del mes décimo desde la entrada en vigencia de esta futura ley.

Los beneficios establecidos en la futura ley también son aplicables a trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728 que, en el período comprendido entre el 18 de marzo de 2020 (fecha en la que se declaró el Estado de Catástrofe) y la entrada en vigencia de esta ley, hayan paralizado sus actividades por mutuo acuerdo con su empleador, o a consecuencia de un acto o declaración de autoridad, o que hayan pactado la continuidad de la prestación de los servicios.