

SE APROBÓ LEY QUE ESTABLECE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REGULA PACTOS CON LOS TRABAJADORES

Este 31 de marzo de 2020, se aprobó el [Proyecto de Ley Boletín \(N° 13.352-13\)](#) que, en el contexto de los efectos laborales de la emergencia sanitaria derivada de la pandemia provocada por el coronavirus COVID-19, faculta a acceder a las prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley Nro. 19.728 en circunstancias excepcionales y genera ciertos efectos respecto de los contratos de trabajo. En **PARRAGUEZ&MARIN** le explicamos los principales aspectos relacionados con esta nueva normativa:

1) DERECHO A LAS PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO Y SUSPENSIÓN TEMPORAL:

- **DESCRIPCIÓN:** En el caso de que exista un acto o declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de servicios, las relaciones laborales suspenderán temporalmente sus efectos y los trabajadores podrán acceder a las prestaciones del Seguro de Desempleo, en las condiciones establecidas en esta Ley.
- **SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DE LA RELACIÓN LABORAL:** Salvo que las partes acuerden por escrito la continuidad de la relación laboral, el acto o declaración de la autoridad competente tiene como consecuencia la suspensión temporal de los efectos de los contratos de trabajo durante dicho período de vigencia.

La suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo procede respecto de las siguientes obligaciones:

- Prestación de servicios del trabajador.
- Pago de remuneraciones y asignaciones no remuneracionales del empleador.

Sin embargo, el empleador está obligado a pagar todas las cotizaciones previsionales y de salud - tanto de su cargo como aquellas del trabajador-, salvo aquellas de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Estas cotizaciones se deben calcular sobre el 50% de la remuneración que sirve de base para el cálculo de las prestaciones de esta Ley.

Es importante indicar que, durante la suspensión:

- El empleador no puede despedir al trabajador, salvo por la causal de Necesidades de la Empresa (artículo 161, inciso primero, del Código del Trabajo).
- El trabajador tiene derecho, en su caso, a licencia médica y al subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea el motivo.
- El trabajador mantiene cobertura por el seguro de invalidez y sobrevivencia.

- **BENEFICIO DE ACCEDER A LAS PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO:** El trabajador puede acceder, de manera extraordinaria, a las **prestaciones que otorga el Seguro de Desempleo**, en sus artículos 15 y 20, sin que sea exigible el requisito de cesantía ni los demás que establece dicha Ley.

La prestación se calcula sobre el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses en que se registren cotizaciones anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad, desde la cual se pagará por mensualidades vencidas.

Estos fondos se girarán de los recursos de la Cuenta Individual por Cesantía del Trabajador y, cuando éstos fueren insuficientes, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

- **REQUISITOS DE ACCESO A LAS PRESTACIONES:** Los trabajadores podrán acceder a estas prestaciones, en la medida que cumplan con los siguientes requisitos:
 - a) **Empleador no excluido:** El trabajador no debe laborar en establecimientos o actividades exceptuadas por el acto o declaración de autoridad de la medida de paralización o prohibición.
 - b) **Inexistencia de pacto de continuidad:** No haber suscrito con su empleador un pacto de continuidad de servicios, entre los cuales se incluye los pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo explicadas en el número siguiente y aquellos que implique a los trabajadores continuar recibiendo todo o parte de su remuneración.
 - c) **Afiliación:** Estar afiliado al Seguro de Desempleo.
 - d) **Cotizaciones mínimas:** Contar con 3 cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de la autoridad; o registrar un mínimo de 6 cotizaciones mensuales -continuas o discontinuas- durante los últimos 12 meses, siempre que a lo menos registren las últimas dos cotizaciones con el mismo empleador en los dos meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad.
 - e) **No estar recibiendo un subsidio por incapacidad laboral:** Si durante el periodo de prestación de este beneficio se le otorga al trabajador una licencia médica con derecho a subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea el motivo, se produce el efecto de interrumpir el pago del beneficio hasta que finalice el periodo de la licencia médica.

- **GESTIONES PARA ACCEDER A LAS PRESTACIONES:** El **empleador debe solicitar a la AFC - preferentemente de forma electrónica- la prestación que le corresponde a uno o más trabajadores afectados por el acto o declaración de autoridad, a través de una declaración jurada simple**. En esta solicitud, además debe indicar que dichos trabajadores no se encuentran en alguna de las situaciones que impide recibir estas prestaciones.

El trabajador respecto del cual no se haya solicitado este beneficio puede, individual o colectivamente, requerir esta prestación, a través de una declaración jurada simple.

Además, **el empleador debe remitir dicha nómina de trabajadores a la Dirección del Trabajo, de manera mensual y por medios electrónicos**. Dicha entidad puede fiscalizar y determinar si se incumple alguno de los requisitos establecidos en esta nueva Ley, aplicando las sanciones que correspondan y, eventualmente, derivando los antecedentes a los tribunales de justicia.

2) PACTOS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN LABORAL:

- **DESCRIPCIÓN:** Los **empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente por la declaración o acto de autoridad**, pueden suscribir con el o los trabajadores afectados, ya sea

personalmente o previa consulta a la organización sindical a la que se encuentre afiliado, **un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.**

- **EFFECTOS:** Tiene los **mismos efectos indicados respecto al “Derecho de los trabajadores a acceder a las prestaciones del Seguro de Desempleo y suspensión temporal de los efectos de relación laboral” del punto 1,** es decir, se suspende temporalmente los efectos del contrato de trabajo y los trabajadores tienen el beneficio de acceder a las prestaciones del Seguro de Desempleo.
- **GESTIONES:** El empleador y el trabajador y/o el representante de la organización sindical que represente a este último, deben **presentar ante la AFC, una declaración jurada simple suscrita por ambas partes,** en la que den cuenta de la situación que afecta total o parcialmente la actividad del empleador, así como declara que el trabajador no se encuentra con licencia médica con derecho a subsidio por incapacidad laboral y que no ha suscrito con su empleador un pacto de continuidad de servicios.

La **Dirección del Trabajo puede fiscalizar** y determinar si se incumple alguno de los requisitos establecidos en esta nueva Ley, aplicando las sanciones que correspondan y, eventualmente, derivando los antecedentes a los tribunales de justicia.

- **OTROS ASPECTOS:** A continuación, se explican otros aspectos regulados sobre estos pactos:
 - Este pacto **sólo puede celebrarse fuera de los periodos comprendidos en el acto o declaración de autoridad competente** que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de servicios, y dentro del periodo de seis meses contados desde la entrada en vigencia de la Ley.
 - Si **durante la vigencia del pacto se decreta un acto o declaración de autoridad, se interrumpe su vigencia,** la que continua automáticamente una vez finalizado el mandato de la autoridad.
 - Las partes **no pueden pactar la ejecución diferida de la suspensión.** Todos sus **efectos** deben ejecutarse, al menos, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

3) PACTOS DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADAS DE TRABAJO:

- **DESCRIPCIÓN:** Los empleadores y los trabajadores -personalmente o por medio de la organización sindical a la que estén afiliados- pueden **acordar una reducción temporal de la jornada de trabajo,** previa consulta a la organización sindical, si existiese. A través de este pacto, **los trabajadores tienen derecho a recibir una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida y un complemento de cargo a su Cuenta Individual por Cesantía del Trabajador,** la que, una vez agotada, es complementada con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.
- **PAGO DE REMUNERACIÓN PARCIAL:** El trabajador tiene derecho a percibir del empleador las remuneraciones y asignaciones no remuneracionales equivalentes a la jornada reducida. Asimismo, el empleador está obligado a pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social correspondientes a la remuneración imponible convenida en este pacto.
- **BENEFICIO DE ACCEDER A LAS PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO:** Durante el período que dure el pacto, los trabajadores tienen derecho a un complemento con cargo a los recursos de su Cuenta Individual por Cesantía del Trabajador y, cuando estos se agoten, se financian con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

- **REQUISITOS:** Se debe cumplir con los siguientes requisitos:
 - a) **Pacto:** Que se celebre un pacto de reducción temporal entre el empleador y el trabajador.
 - b) **Afiliación:** Que los trabajadores se encuentren afiliados al Seguro de Desempleo.
 - c) **Cotizaciones mínimas:** Que dentro de los últimos 24 meses, el trabajador que tenga contrato indefinido registre 10 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, sean continuas o discontinuas. Para los trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra, la exigencia es de 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas. Además, en los dos casos, el trabajador debe registrar sus últimas 3 cotizaciones continuas con su empleador actual.
 - d) **Inexistencia de fuero laboral:** Que el trabajador no se encuentre gozando de fuero laboral.
 - e) **Situación particular de la empresa:** Que el empleador acredite que se encuentra en una de las situaciones del artículo 8 de esta Ley, que dicen relación con la situación económica de la empresa (disminución de ventas, pérdidas financieras, procedimiento concursal de reorganización y procedimiento de asesoría económica de insolvencia) y con la necesidad de aquellas empresas exceptuadas del acto o declaración de autoridad de reducir o redistribuir la jornada ordinaria de sus trabajadores para mantener la continuidad operacional o proteger eficazmente su vida y salud.
- **RESTRICCIONES:** Es importante indicar que existen las siguientes restricciones:
 - a) **Porcentaje máximo de reducción:** El pacto no puede contemplar una reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo original.
 - b) **Vigencia:** La duración mínima del pacto es de 1 mes. Como máximo, el pacto no puede tener una vigencia superior a 5 meses continuos para trabajadores con contrato indefinido. Para trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra, el pacto no puede superar 3 meses continuos. Asimismo, es importante indicar que los pactos sólo pueden realizarse durante el período de vigencia de la Ley y que, una vez finalizado el plazo establecido en el pacto, se reestablecerán automáticamente las condiciones contractuales originalmente acordadas.
 - c) **Imposibilidad de pactar ejecución diferida:** No puede pactarse la ejecución diferida del pacto de reducción de jornada laboral. Todos los efectos de estos pactos deben ejecutarse a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.
 - d) **Imposibilidad de contratar nuevos trabajadores:** Los empleadores que pacten esta reducción con uno o más trabajadores, no pueden realizar nuevas contrataciones en iguales o similares funciones desarrolladas por aquellos que hubieren suscrito dichos pactos. No obstante, en el evento que un empleador se vea en la necesidad de hacerlo, para otras funciones, debe ofrecer primero la vacante a aquellos trabajadores con contrato de trabajo vigente, en la medida que tengan similares capacidades, calificaciones e idoneidad.
- **CELEBRACIÓN DEL PACTO Y OTROS ASPECTOS:** El pacto debe **suscribirse preferentemente de manera electrónica, a través de la plataforma en línea que habilite para ello la Dirección del Trabajo**, el cual se considera como un anexo al contrato de trabajo y debe cumplir con ciertos requisitos y/o contener ciertas estipulaciones contenidas en el artículo 12 de la Ley.

Si alguna de las partes decide poner **término a la relación laboral durante la vigencia o una vez que concluya el pacto**, además de cumplir con ciertas exigencias en la comunicación, las indemnizaciones legales o convencionales a las que el trabajador tenga derecho, se deberán calcular conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto.

4) OTROS ASPECTOS REGULADOS EN LA LEY:

Es importante indicar que esta Ley contempla una serie de normas particulares, disposiciones finales y transitorias, entre las cuales, se encuentran que:

- **Comienza a regir desde el día de su publicación en el Diario Oficial**, con plazo de vigencia máximo que, en general, es de 6 meses para la suspensión temporal de la relación laboral (Nros. 1 y 2) y de 10 meses para el pacto de reducción temporal de jornadas de trabajo (Nro. 3).
- Durante el plazo de 6 meses o bien, existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República, las **empresas no pueden poner término a los contratos de trabajo por la causal del numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo**, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19.
- En el caso que, durante el período 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 hubieran dado término a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, estas pueden resciliar dicha terminación, en cuyo caso pueden acogerse a las disposiciones de esta Ley.**
- **Normas especiales respecto al pago fuera de plazo de cotizaciones previsionales**, en los términos indicados en el artículo 28 de la Ley.
- **Sanciones penales en caso de simulación, engaño o abuso de esta Ley.**
- **Normas particulares para los trabajadores de casa particular.**
- Los **trabajadores que hagan uso de los beneficios de esta Ley no pierden la calidad de beneficiarios del subsidio de cargo fiscal** para trabajadores de bajas remuneraciones, **y se considerarán en una situación de cesantía involuntaria** para los efectos de la cobertura de los riesgos previstos en la póliza respectiva y tienen derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a los créditos de cualquier naturaleza que sean éstos, con bancos, instituciones financieras, casas comerciales y similares, con los que mantengan deudas en cuotas u otra modalidad.
- **Los empresas que, durante los 6 meses de vigencia de esta Ley, deban continuar funcionando, por haber sido exceptuadas por el acto o declaración de autoridad de la medida de paralización o prohibición** 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, **pueden alterar la naturaleza de las funciones que deben desempeñar sus trabajadores durante dicho periodo**, resguardando siempre los derechos fundamentales de éstos. Una vez finalizado el plazo de vigencia de la Ley, automáticamente se reestablecerán las condiciones contractuales originalmente convenidas.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas, usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo marin@parraguezymarin.cl