

## **Minuta explicativa sobre Ley de Protección al Empleo**

La ley referida busca proteger el vínculo laboral habido entre empleador y trabajador, pues en atención a las actuales circunstancias, y de no intervenir nuestro legislador, inevitablemente se daría un fenómeno de despidos masivos, con las consecuencias negativas que ello conlleva para ambas partes de la relación laboral.

Para lo anterior, esta ley se pone en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo (suspende obligación de remunerar para el empleador y de prestar servicios para el trabajador), así como también de la reducción de la jornada laboral y, consiguientemente, de la remuneración, pudiendo en todas estas hipótesis el trabajador recurrir a los fondos que tenga en la AFC (Administradora de Fondos de Cesantía).

### **I. Suspensión de la relación laboral de pleno derecho.**

#### **1. ¿Cuándo se verifica?**

Se verifica cuando la autoridad competente establezca determinadas medidas para el control del Covid-19 (Coronavirus), que impliquen la paralización de actividades y, en consecuencia, impidan totalmente la prestación de servicios por parte de los trabajadores.

Habiéndose efectuado la declaración señalada en el párrafo anterior por parte de la autoridad competente, se deberá dictar una resolución que señalará el territorio específico que queda afectado e impedido de funcionar. La misma resolución establecerá los casos de excepción, como por ejemplo, aquellos establecimientos que otorguen bienes de primera necesidad.

#### **2. ¿Cómo se financiará este beneficio?**

Este beneficio se financiará con cargo a la cuenta individual del trabajador del seguro de cesantía.

Si los fondos de la cuenta individual son insuficientes, se financiará con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

### **3. ¿Qué efecto tiene para el empleador?**

La empresa no podrá funcionar, y por lo mismo, el empleador no estará obligado al pago de remuneraciones, manteniéndose subsistente el vínculo laboral, pues los trabajadores podrán acceder a los fondos que tengan en sus respectivas cuentas del seguro de cesantía.

### **4. ¿Qué trabajadores puede acceder a este beneficio?**

- a. Todos los trabajadores que registren tres cotizaciones continuas en los últimos 3 meses anteriores al acto o declaración de autoridad.
- b. Los trabajadores que registren a lo menos 2 cotizaciones con el mismo empleador, en los 2 meses anteriores a la declaración del acto de autoridad, y que en los últimos 12 meses tengan 6 cotizaciones continuas o discontinuas.
- c. Los trabajadores de empresas que la autoridad haya decretado que deberán continuar prestando servicios, por considerarse servicios básicos, tales como supermercados y farmacias.

### **5. Trabajadores excluidos del beneficio.**

La ley establece que no podrán acceder al retiro de sus fondos, aquellos trabajadores que:

- a. Previo a la dictación del acto de autoridad, hubieren convenido con su empleador la continuidad de la prestación de sus servicios (recibiendo en todo o parte su remuneración); y,
- b. Aquellos que durante este periodo estén recibiendo algún subsidio por incapacidad laboral o hagan uso de licencia médica.

Lo anterior es relevante pues, en el primer caso, encontramos un "pacto de continuidad de los servicios", es decir, en estos casos no se interrumpen las obligaciones de las partes, situación que se da por ejemplo, en el caso de que sea viable la opción del teletrabajo.

El segundo caso solo establece una suspensión legal que ya existía en nuestra legislación, no concurriendo el trabajador a sus funciones – por ejemplo por enfermedad –, y, en consecuencia, no teniendo el empleador que remunerar, debido a que son las instituciones de seguridad social quienes efectúan los pagos en dicho periodo.

**6. Obligaciones del empleador en caso de verificarse este primer supuesto.**

- a. Deberá solicitar a la AFC, preferentemente de forma electrónica, la prestación que le corresponda a sus trabajadores. A dicha solicitud se deberá agregar una declaración jurada simple, indicando en la misma que dichos trabajadores no constituyen un caso de excepción de aquellos señalados en el punto 3 precedente.
- b. Mensualmente deberá remitir a la Dirección del Trabajo, por medios electrónicos, la nómina de trabajadores que se hayan visto afectados por la suspensión de sus obligaciones contractuales y que, producto de ello, se haya solicitado las prestaciones a la AFC. (Esto para fines de fiscalización de la autoridad y vigilancia del cumplimiento de los requisitos, así como para perseguir eventuales responsabilidades).
- c. Pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con la sola excepción de aquellas establecidas en la Ley 16.744 (accidentes del trabajo y enfermedades profesionales).

**7. ¿Cuándo se hace efectivo el pago por parte de la AFC al trabajador?**

El pago se devengará desde la fecha del acto de autoridad, de manera que la obligación del empleador llega hasta ese momento, continuado una vez que terminen sus efectos. Si los efectos del acto de autoridad fueran inferiores a un mes, la AFC pagará proporcionalmente a dicho periodo, recobrándose la obligación del empleador de remunerar al trabajador.

**8. ¿Se puede poner término a la relación laboral por parte del empleador?**

La ley establece que solo invocando la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, no distinguiendo si se refiere a alguno de sus incisos o a ambos. En este sentido, sería posible poner término por Necesidades de la Empresa (inciso 1) y por Desahucio (inciso 2).

La misma ley establece en sus disposiciones finales que, desde su entrada en vigencia y durante 6 meses (o mientras se extienda el Estado de Catástrofe), no se podrá poner término a la relación laboral por la causal de "*caso fortuito o fuerza mayor*", cuando esta se invoque por efectos del Covid-19.

## **9. Situación de los trabajadores de casa particular.**

Estos trabajadores podrán retirar los fondos de que disponen (en las proporciones establecidas en esta ley), y que han sido aportados durante la relación laboral por su empleador.

En este periodo el empleador solo estará obligado al pago de la cotización de salud y del seguro de invalidez y sobrevivencia.

## **II. Pacto de suspensión de relación laboral.**

### **1. ¿Cuándo aplica?**

Cuando la actividad del empleador se vea afectada total o parcialmente, y solo podrá celebrarse este pacto con el trabajador, una vez terminado el periodo en que rija la declaración de autoridad señalada en el punto I) precedente y hasta 6 meses después de que esta ley entre en vigencia.

Si durante la vigencia de este pacto nuevamente se dicta un acto de autoridad, el acuerdo se suspenderá automáticamente, recobrando su validez una vez que cese este nuevo acto.

### **2. Trámite necesario para implementar el pacto.**

Empleador y Trabajador deberán presentar a la AFC, de manera electrónica, una declaración jurada simple (suscrita por ambas partes) acerca de los hechos que motivan el pacto, es decir, de que

la actividad del empleador se ve afectada total o parcialmente, motivo por el cual suscriben el acuerdo. Del mismo modo, se dejará constancia de que el trabajador no es de aquellas personas excluidas del beneficio, que se señalaron en el punto 3 del acápite I) de este documento. (Las partes serán personalmente responsables de las declaraciones que emitan).

### **3. Efecto del pacto.**

Los efectos serán los mismos que se indicaron para la suspensión por acto de autoridad, es decir:

- a. suspensión de funciones del trabajador;
- b. cesación en el pago de remuneración por parte del empleador;
- c. continuación de la obligación de pago de cotizaciones, con la excepción ya indicada, y;
- d. Solo procederá el despido por la causal del artículo 161.

### **4. Entrada en vigencia del pacto.**

Se establece que el pacto será de ejecución instantánea, no pudiendo ejecutar diferidamente la suspensión. De esta forma, sus efectos empezarán a regir a más tardar el primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del acuerdo.

### **5. ¿Qué trabajadores pueden acceder a este pacto de suspensión del contrato?**

Al igual que la suspensión por acto de autoridad, podrán acceder aquellos trabajadores que estén afiliados a la AFC, y que cumplan con alguno de los siguientes requisitos:

- a) Registrar cotizaciones continuas en los últimos 3 meses anteriores al acto de autoridad, o
- b) Registrar 6 cotizaciones continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses, siempre que, a lo menos, sus últimas 2 cotizaciones sean con el mismo empleador (en los 2 meses anteriores al acto de autoridad).

**6. Imposibilidad de descontar de la indemnización por un eventual despido del trabajador, el aporte que el empleador hubiere efectuado para la cuenta individual del seguro de cesantía.**

Ante un eventual despido por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, el empleador tiene la facultad de imputar a la indemnización por años de servicio, aquel monto que haya aportado a la cuenta individual del trabajador.

La ley en comento establece que la situación anterior, no será aplicable a aquel trabajador que haya recibido pagos de la AFC durante la suspensión de la relación laboral, pero sólo respecto de aquellas cotizaciones que fueron parte de dichas prestaciones.

**III. Pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.**

**1. ¿En qué consiste?**

Atendidas las especiales circunstancias en que se pueda encontrar el empleador (que se enumerarán en el punto 3 del presente acápite), se permite que este último reduzca la jornada de los trabajadores hasta en un 50%, debiendo remunerarlos en proporción a su nueva jornada.

De esta forma, el trabajador recibirá esta remuneración parcial y, además, las prestaciones correspondientes por parte del seguro de cesantía.

En esta hipótesis, sus trabajadores accederán a un complemento de hasta el 25% de su remuneración, con cargo al seguro de cesantía. Este complemento tendrá un límite máximo mensual de \$225.000 por cada trabajador y se financiará con cargo a la cuenta individual y, agotada esta, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

## **2. Limitaciones o restricciones al empleador.**

- a. El empleador no podrá contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones a aquellas desarrolladas por los trabajadores que hubieren suscrito el pacto.

En el caso de que el empleador se viere en la necesidad de contratar nuevos trabajadores para otras funciones, deberá ofrecer primeramente la vacante a trabajadores con contrato vigente, siempre que tengan similares capacidades e idoneidad para desempeñar la función.

En caso de incumplimiento de esta disposición, la Dirección del Trabajo podrá imponer multas.

- b. Solo se podrá mantener vigente un pacto de reducción temporal de jornada por cada relación laboral.

## **3. Circunstancias que habilitan al empleador para suscribir pacto de reducción de jornada. (No copulativas)**

- a. 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.

Encontrándose en esta hipótesis, el empleador deberá otorgar autorización para que el S.I.I remita a la Dirección del Trabajo la confirmación de que efectivamente se encuentra en esta situación.

- b. 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.

Para verificar que el empleador se encuentra en este supuesto, la Dirección del Trabajo solicitará a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento la nómina de personas naturales y jurídicas que se encuentren en dicha circunstancia.

- c. 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.

Para verificar que el empleador se encuentra en este supuesto, la Dirección del Trabajo solicitará a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento la nómina de personas naturales y jurídicas que se encuentren en dicha circunstancia.

- d. 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.

El empleador conjuntamente con los trabajadores respectivos, al momento de celebrar el pacto, deberán realizar una declaración jurada simple ante la Dirección del Trabajo que dé cuenta de la efectividad de las circunstancias descritas.

#### **4. ¿Qué trabajadores pueden acogerse a este beneficio?**

- a. Trabajadores con contrato indefinido: Aquellos que registren 10 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía (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.



b. Trabajadores a plazo fijo o por obra: Aquellos que registren 5 cotizaciones mensuales (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.

**5. ¿Qué trabajadores no pueden acogerse al pacto de reducción de jornada?**

No podrán acogerse a esta modalidad aquellos trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral.

**6. Formalidades de suscripción del pacto.**

Se deberá suscribir preferentemente de forma electrónica, a través de la plataforma en línea que habilite la Dirección del Trabajo, entendiéndose este pacto como un anexo al contrato de trabajo. Este anexo ha de contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- a. Individualización de las partes e información necesaria para materializar el pago que efectuará la AFC;
- b. Duración y fecha de entrada en vigencia del pacto;
- c. Promedio de remuneraciones imponibles fijas y variables, devengadas por el trabajador en los últimos 3 meses anteriores completos a la celebración del pacto;
- d. Jornada de trabajo reducida, porcentaje de la reducción de jornada y remuneración correspondiente a dicha jornada;
- e. Declaración jurada simple del empleador respecto al cumplimiento de requisitos para la celebración del pacto.

**7. Obligaciones del empleador.**

- a. Pago de la remuneración equivalente a la jornada reducida: Para calcular el monto se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses anteriores al inicio del pacto, sin considerar aquella remuneración distinta que se pudiere haber pactado por la continuación de los servicios establecida en el inciso 3 del artículo 1 de la ley.

El trabajador seguirá percibiendo durante el pacto, aquellos beneficios originalmente pactados (aguinaldos, asignaciones de movilización o colación, bonos, etc. según artículo 41 del Código del Trabajo, así como también, se podrá proceder con los descuentos en los términos del artículo 58 del mismo cuerpo legal).

- b. Pago de cotizaciones previsionales y de seguridad social: Se pagarán y enterarán según la remuneración imponible establecida en el pacto.

**8. Vigencia máxima y mínima del acuerdo.**

- a. Trabajadores con contrato indefinido: Máximo 5 meses continuos y mínimo 1.  
b. Contrato plazo fijo o por obra o faena: Máximo 3 meses continuos y mínimo 1.

**9. ¿Cuánto recibirán los trabajadores que se acojan a este beneficio?**

Tablas Ley de protección al Empleo COVID-19

El fondo solidario operará según la siguiente tabla:

**9.a)** Caso de trabajadores a contrato indefinido:

Meses	promedio de los 3 últimos meses	Valor Superior	Valor Inferior
Primero	70%	\$525.000	\$225.000
Segundo	55%	\$412.500	\$225.000
Tercero	45%	\$337.500	\$225.000
Cuarto	40%	\$300.000	\$200.000
Quinto	35%	\$262.500	\$175.000

**9.b)** Caso de trabajadores a contrato plazo fijo, obra o faena

Meses	promedio de los 3 últimos meses	Valor Superior	Valor Inferior
Primero	50%	\$375.000	\$225.000
Segundo	40%	\$300.000	\$200.000
Tercero	35%	\$262.500	\$175.000

**10. Efectos una vez terminado el pacto.**

Finalizado el pacto de reducción temporal de jornada, se reestablecerán automáticamente las condiciones contractuales originalmente convenidas. (Se tendrá por no escrita cualquier disposición en contrario que establezca el acuerdo).

**11. Término del contrato de trabajo estando vigente el pacto.**

Si cualquiera de las partes pusiera término al contrato de trabajo durante este periodo o después de concluido, las indemnizaciones (legales o convencionales según corresponda), se calcularán conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto. No se considerará la eventual remuneración que se pudiera pactar en virtud de lo establecido en el inciso 3 del artículo 1 de la ley. Esto es, aquella que se consigna en un pacto mediante el cual, empleador y trabajador acuerdan la continuidad en la prestación de los servicios durante la vigencia de la crisis, percibiendo en todo o parte la remuneración.

La comunicación de término de contrato, el finiquito, renuncia y el mutuo acuerdo, deberán informarse a la Dirección del Trabajo, preferentemente de forma electrónica.

**12. Pactos de reducción temporal de jornada sucesivos con un mismo empleador.**

Es posible la suscripción de un nuevo pacto una vez vencido el anterior, siempre tomando en cuenta la extensión máxima de la presente ley. En estos casos, el promedio de la remuneración imponible de los últimos 3 meses se calculará considerando la remuneración imponible declarada con anterioridad a la celebración del primer pacto (sin considerar la remuneración que se pueda pactar en los términos del inciso 3 del artículo primero de la ley).

**IV. Disposiciones generales más relevantes.**

**1. Vigencia de la Ley.**

La presente ley regirá hasta:

- a. En caso de suspensión de la relación laboral (obligatoria o pactada): 6 meses contados desde la entrada en vigencia de la ley.
- b. En caso del pacto de reducción parcial de jornada: Hasta el último día del mes décimo desde la entrada en vigencia de esta ley.

## **2. Imposibilidad de despedir a un trabajador por caso fortuito o fuerza mayor.**

Dicha prohibición es aplicable cuando el caso fortuito que se invoca está constituido por los efectos de la pandemia de COVID-19, pudiendo en consecuencia verificarse algún otro que permita la desvinculación del trabajador.

La prohibición se extenderá durante el plazo de 6 meses o bien, mientras exista el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República.

## **3. Posibilidad de resciliar el término de la relación laboral.**

Para aquellos casos en que se haya puesto término a la relación laboral en el periodo que media entre la declaración de Estado de Catástrofe y la entrada en vigencia de esta ley (cualquiera fuere la causal), las partes podrán resciliar el término de la relación laboral, siendo plenamente aplicables las disposiciones de esta ley.

## **4. Incumplimiento o atraso en el pago de cotizaciones durante la suspensión de la relación laboral.**

Los empleadores que, durante la vigencia de la suspensión laboral (obligatoria o de común acuerdo), no hubieren pagado dentro de plazo legal las cotizaciones del trabajador, y las pagaren dentro de los 12 meses posteriores al término de la vigencia del acto de autoridad, podrán pagarlas por parcialidades que no superen el referido plazo de 12 meses. En este caso no se aplicarán multas, reajustes e intereses que establece el D.L 3500, con excepción de la reajustabilidad nominal del promedio de los últimos 12 meses de todos los fondos, si esta fuera positiva.