
LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

I. INTRODUCCIÓN.

Con motivo del Estado de Catástrofe declarado en nuestro país con fecha 18 de marzo del presente año, los empleos de todo el país se ven arriesgados por los efectos que esta pandemia pueda ocasionar en la economía del país y en la economía de cada empresa o lugar de trabajo.

En virtud de lo anterior, el 6 de abril se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.227 que busca garantizar el pago de ingresos de quienes, por motivos de la emergencia sanitaria, deban permanecer en su hogar sin posibilidad de realizar las labores a distancia (teletrabajo), en el evento de 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 y que impidan o prohíban totalmente la prestación de los servicios contratados.

Esta ley permite que los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo de la Ley 19.728 (seguro de cesantía), cumpliendo con las condiciones establecidas en dicha ley, puedan acceder excepcionalmente a los beneficios de este seguro, cuando por decisiones o medidas adoptadas por la autoridad como, por ejemplo, decretar una cuarentena o el cierre temporal de una empresa, le impidan prestar sus servicios. De esta manera, tales personas podrán acceder a las prestaciones y beneficios del seguro de cesantía cuando se den las siguientes situaciones:

- Suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad (cuarentena).
- Acuerdo de suspensión del contrato de trabajo.
- Acuerdo de reducción temporal de la jornada de trabajo.

Los beneficios que recibirán los trabajadores serán financiados, primero, con los recursos que ya tienen en su cuenta individual de seguro de cesantía y luego, con el Fondo de Cesantía Solidario (FCS).

En el caso de las trabajadoras de casa particular que se vean afectadas por un acto o declaración de autoridad que implique la paralización de actividades y que impidan o prohíban totalmente la prestación de los servicios contratados, tendrán acceso a un régimen específico de beneficios, toda vez que éstas se encuentran sujetas a un régimen diferente: Derecho a indemnización a todo evento (artículo 163 inciso quinto, letra a del CT).

II. **CONTENIDO:**

A continuación, un resumen de las disposiciones contenidas en la Ley.

2.1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR ACTO DE AUTORIDAD.

2.1.1. Prestaciones: Las prestaciones de los artículos 15 y 25 de la Ley 19.728 corresponden a aquellas financiadas con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía, y a aquellas financiadas con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, respectivamente.

2.1.2. Alcance: Estas disposiciones resultan aplicables a aquellos trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo y cuyas actividades se hayan paralizado desde la declaración del Estado de Catástrofe o por acto o declaración de autoridad.

2.1.3. Trabajadores excluidos:

- Trabajadores que no se rijan por el Código del Trabajo, y aquellos que no estén afiliados a la Administradora de Fondos de Cesantía.
- Trabajadores que suscriban con su empleador, un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de este evento, y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual. Este debe constar por escrito.
- Trabajador al que se le otorgue licencia médica con derecho a subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea su causal, durante el tiempo en que perciba dicho subsidio.

2.1.4. Consecuencias del acto o declaración de autoridad: El acto o declaración de autoridad tendrá por consecuencia la **suspensión temporal de los efectos de los contratos** regidos por Código del Trabajo, en el o los territorios del país que corresponda, **de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley**, sin perjuicio de las obligaciones que se indican a continuación. Es decir, se produce el cese temporal de las obligaciones principales del contrato individual de trabajo: prestar servicios por parte del trabajador y pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyen remuneración por parte del empleador (movilización, colación, viáticos, entre otras).

2.1.5. Obligaciones que deben cumplirse durante la suspensión:

- Obligación del empleador de pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la ley N°16.744, las que se calcularán sobre el 50 por ciento de la remuneración.
- Solo se podrá poner término a la relación laboral por la causal de **“Necesidades de la empresa” o “Desahucio”** (artículo 161 Código del Trabajo).

- Derecho del trabajador a que se le otorgue licencia médica por enfermedad o accidente, y a los subsidios por incapacidad laboral que deriven de ellas.
- Cobertura del Seguro de Invalidez y Supervivencia (se hayan pagado o no las cotizaciones).
- Durante este periodo, el empleador no podrá desvincular a los trabajadores, salvo por necesidades de la empresa y desahucio (art 161 del Código del Trabajo).

2.1.6. Requisitos para acceder a las prestaciones: Los trabajadores deben cumplir con las siguientes condiciones para poder acceder a las prestaciones a que se refiere la ley:

- Registrar 3 cotizaciones continuas en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad, o,
- Registrar un mínimo de 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos doce 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 antes señalado.

2.1.7. Determinación de la prestación: Se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones, anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad, sin considerar la remuneración que se pueda pactar en los términos que establece la Ley.

2.1.8. Financiamiento de la prestación: Se girarán los recursos de la Cuenta Individual por Cesantía del trabajador, y, cuando éstos fueren insuficientes, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, en los porcentajes, meses y condiciones que establece la Ley.

- **Cuenta Individual:** El primer giro será por 70%, luego 55%, 45%, 40%, 35% y así paulatinamente.
- **Fondo Solidario:**
 - Contrato indefinido: El primero giro será por 70%, luego 55%, y así paulatinamente igual que en el caso anterior, por los meses y limitaciones que señala el artículo 25 inciso primero
 - Contrato de plazo fijo, por obra o faena: Primer giro será de 50%, luego 40%, 35% por los meses y limitaciones que señala el artículo 25 inciso segundo

2.1.9. Forma de solicitar la prestación: El empleador debe presentar una declaración jurada simple ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, vía online, solicitando la prestación respecto de uno o más de sus trabajadores, acreditando que cumple con los requisitos y otorgando la información requerida. Si un trabajador fuere excluido de dicha solicitud, podrá hacerla directamente ante la AFC.

2.1.10. Forma de pago: La prestación se pagará por mensualidades vencidas y se devengará a partir de la fecha en que comience a regir el acto o declaración de autoridad. Si la duración de este acto o declaración es inferior a un mes calendario, el pago de la prestación se hará proporcional a su duración efectiva.

- 2.1.11. Fiscalización:** El empleador remitirá, mensualmente y por medios electrónicos, a la Dirección del Trabajo, la nómina de trabajadores que se hayan visto afectados por la suspensión de las obligaciones contractuales respecto de las cuales se hayan solicitado las prestaciones. La Dirección del Trabajo puede sancionar en caso de incumplimiento según corresponda y remitir los antecedentes a los Tribunales de Justicia.
- 2.1.12. Vigencia:** Entre el 18 de marzo de 2020 (declaración de Estado de Catástrofe) y el 6 de abril del mismo año (vigencia de la ley), los trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía, cuyos empleadores hayan paralizado sus actividades por mutuo acuerdo o a consecuencia de un acto o declaración de autoridad, o bien, que hayan pactado la continuidad de la prestación de los servicios, podrán acceder a las prestaciones establecidas en la ley, toda vez que se dispone su efecto retroactivo a contar del 18 de marzo.

2.2. TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR.

En el caso de que estos trabajadores también se vean afectados por el acto o declaración, tendrán acceso a un régimen específico de beneficios, toda vez que éstas se encuentran sujetas a un régimen diferente: Derecho a indemnización a todo evento (artículo 163 inciso quinto, letra a del CT).

- 2.2.1. Financiamiento de la prestación:** En su caso, la suspensión del contrato implicará que las prestaciones a que tengan derecho serán financiadas por la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) respectiva, la cual deberá girar de la cuenta del trabajador, el equivalente a un 70% de su remuneración mensual imponible o el saldo total si este fuere inferior.

Si el acto o declaración de autoridad se extendiere por más de 30 días y el trabajador tuviere saldo en dicha cuenta, la Administradora de Fondos de Pensiones girará la suma equivalente al 55%, 45%, 40% y 35% de la remuneración imponible, para los meses segundo, tercero, cuarto y quinto, respectivamente.

- 2.2.2. Forma de solicitar la prestación:** El trabajador deberá presentar una declaración jurada simple ante la AFP correspondiente, otorgando la información requerida, por la cual es personalmente responsable.

- 2.2.3. Obligaciones del empleador:** Solo estará obligado a continuar pagando y enterando la cotización de salud, y del seguro de invalidez y sobrevivencia.

2.3. PACTO DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Los empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente, podrán suscribir con el o los trabajadores, personalmente, o previa consulta a la organización sindical a la que se encuentre afiliado, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

Este pacto solamente podrá **celebrarse fuera de los periodos comprendidos en el evento de acto o declaración de autoridad**, el cual implica una suspensión del pacto de pleno derecho.

En caso de que durante la vigencia del pacto se decrete un acto o declaración de autoridad, se interrumpirá su vigencia, la que continuará de pleno derecho una vez finalizada la vigencia del mandato de autoridad.

2.3.1. Efectos del pacto:

- Se aplican los mismos efectos que la suspensión laboral por acto de autoridad, esto es, cese temporal de las principales obligaciones, y se mantiene la obligación del empleador de pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social del trabajador.
- Se aplican los mismos criterios para beneficiados y no beneficiados que por acto de autoridad.
- Se podrá acordar suspensión fuera de los períodos en que rija una declaración de autoridad y con una duración máxima de 6 meses contado desde la entrada en vigencia de esta ley.
- Las prestaciones se pagarán en los mismos términos que en la suspensión por acto de autoridad.

2.3.2. Forma de suscribir el pacto: El empleador y el trabajador y/o el representante de la organización sindical respectiva, que lo represente, según sea el caso, deberán presentar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía una declaración jurada simple, suscrita por ambas partes, otorgando la información requerida, siendo cada parte personalmente responsable de la veracidad de la declaración.

2.3.3. Fiscalización: La Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía remitirá, mensualmente a la Dirección del Trabajo, la nómina de empleadores y sus respectivos trabajadores que suscribieron el pacto mencionado en este artículo. La Dirección del Trabajo puede sancionar incumplimientos y remitir antecedentes a los Tribunales de Justicia

2.4. REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL.

Los empleadores, y los trabajadores afiliados al seguro de desempleo, personalmente o por medio de la organización sindical a la que se encuentren afiliados, podrán pactar la reducción temporal de la

jornada de trabajo, cuando el empleador se encuentre en alguna de las situaciones descritas más adelante, previa consulta a la organización sindical respectiva, si la hubiere.

2.4.1. Limitaciones a la reducción:

- Reducción temporal máxima de 50% de la jornada originalmente pactada
- No se podrán contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones desarrolladas por aquellos que hubieren suscrito dichos pactos. Si 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. La infracción de esta disposición será multada por la Dirección del Trabajo.
- No podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, aquellos trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral.
- Pacto se puede suscribir por un periodo máximo de cinco meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo indefinido.
- Pacto se puede suscribir por un período máximo de tres meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado.
- La duración mínima de un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo será de un mes.
- No se puede pactar la ejecución diferida del pacto.

2.4.2. Situaciones que permiten pactar reducción de jornada:

- Empleadores contribuyentes de IVA 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.
- Que se encuentre actualmente en un procedimiento concursal de reorganización, según conste en resolución publicada en el Boletín Concursal.
- Que se encuentre actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia, según conste en certificado emitido y validado en los términos de la Ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis.
- Empleadores cuyas empresas, establecimientos o faenas hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad o resolución 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.

2.4.3. Efectos del pacto:

- El empleador está obligado a pagar la remuneración equivalente a la jornada reducida, para la cual se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores, junto con todos los otros beneficios que por su contrato le correspondan.
- El empleador estará obligado a pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto.
- Los trabajadores tendrán derecho a un complemento con cargo a los recursos de su Cuenta Individual por Cesantía del trabajador, y, cuando estos se agoten, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario. Este complemento se determinará proporcionalmente a la reducción. (Reducción máxima de 50%, complemento máximo de 25%)
- El complemento no se considerará remuneración ni renta para todos los efectos legales y no estará afecto a cotización previsional alguna, ni será embargable. Asimismo, será compatible con otros beneficios económicos que se otorguen u obtengan.

2.4.4. Requisitos:

Para que un trabajador que haya pactado con su empleador una reducción temporal de su jornada laboral pueda acceder a un complemento de su remuneración, en los términos que esta ley permite, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- Trabajador registre 10 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato de trabajo indefinido, o,
- Trabajador registre 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato a plazo fijo, o por una obra, trabajo o servicio determinado;
- En ambos casos, desde su afiliación al Seguro de Desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubieren tenido derecho.
- 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.
- Trabajador debe registrar las tres últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada.

2.4.5. Forma de suscribir el pacto: 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 como mínimo la información señalada en la Ley.

2.4.6. Duración del Pacto:

- Podrá durar un mínimo de 1 mes y hasta 5 meses continuos para trabajadores con contrato indefinido y 3 para trabajadores a plazo fijo.
- No se podrá diferir el inicio del pacto.
- Una vez concluido el plazo de vigencia del pacto, de pleno derecho las partes volverán a las condiciones anteriores a éste.

- 2.4.7. Fiscalización:** La Dirección del Trabajo informará por medios electrónicos y al menos mensualmente a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía la individualización de los trabajadores y empleadores que celebren los referidos pactos y su contenido.
- 2.4.8. Otras consideraciones:** En el evento que alguna de las partes pusiere término al contrato de trabajo durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo o después de concluido éste, 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.

III. DISPOSICIONES FINALES:

- Las personas que durante la vigencia de la ley obtuvieren mediante simulación o engaño prestaciones y/o complementos u obtuvieren un beneficio mayor al que le corresponda serán sancionadas con reclusión menor en sus grados medio a máximo. Igual sanación se aplicará a quien faciliten los medios para la comisión de tales delitos.
- Se establece la vigencia de las disposiciones de la presente ley.
- Posibilidad de denunciar incumplimientos ante la Inspección del Trabajo correspondiente.
- Aporte Fiscal para apoyar la suficiencia en el Fondo de Cesantía Solidario.
- Se refiere a la Responsabilidad Fiscal.
- Aquellas empresas que no puede paralizar sus actividades por ser servicios esenciales pueden alterar transitoriamente la naturaleza de las funciones de sus trabajadores, a efecto de cumplir con sus servicios.
- Cláusulas de cesantía en contratos de crédito pueden hacerse valer.
- Durante 6 meses desde la publicación de la Ley en el Diario Oficial, 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 de caso fortuito o fuerza mayor, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19.
- Aquellos trabajadores que ya hubieran sido desvinculados por cualquier motivo, entre la declaración del Estado de Catástrofe y la promulgación de esta ley, podrán solicitar la resciliación de dicho despido.

Cristian Mena Barros & Andrés Alessandri Amenábar
Socios
MA & Asociados