



Principales elementos de la ley de protección del empleo COVID-19

¿Cuándo opera la suspensión de la relación laboral?

Cuando la autoridad establece medidas sanitarias o de seguridad interior para el control del virus COVID-19 y que:

- a) Implica la paralización de actividades en todo o parte del territorio nacional
- b) Impide o prohíbe totalmente la prestación de los servicios laborales contratados.

Una vez emitida la declaración por parte de la autoridad, el subsecretario de Hacienda debe señalar la(s) zona(s) o territorio(s) afectado(s) por la declaración.

A su vez, en ese documento se podrán señalar aquellas actividades o establecimientos exceptuados de la paralización, como es el caso, por ejemplo, de las denominadas actividades esenciales.

En este caso los empleadores que hayan sido excluidos de los efectos de la declaración de autoridad (actividades esenciales) NO pueden acogerse a las prestaciones de esta ley. Esto es importante en materia logística y de alimentación, entre otros rubros.

¿Se requiere acuerdo con los trabajadores para acogerse a la suspensión de la relación laboral?

Esta ley se aplica automáticamente, por lo que no es necesario acuerdo con los trabajadores para acogerse a esta herramienta.

En todo caso, si entre la empresa y sus trabajadores se hubiera suscrito un pacto que asegura la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de la crisis, siempre que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual, no podrán acogerse a la suspensión de la relación laboral.

Tampoco podrán acceder los trabajadores que se encuentren percibiendo subsidios por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que la originó. Esta imposibilidad de acogerse se mantiene mientras dure la licencia.

En definitiva, es un sistema automático que no requiere acuerdo con los trabajadores y no opera solo en caso que exista acuerdo en contrario para asegurar continuación de los servicios entre el empleador y el trabajador o cuando existe licencia médica y por el tiempo que ésta dure.



Esto es muy importante porque uno de los temas más relevantes levantados por los socios de la CNC es que esto funcionara de manera automática y operara por el solo efecto de la ley y que no fuera necesario acuerdo con el trabajador.

¿Es posible aplicar la suspensión de la relación laboral sin que exista declaración por parte de la autoridad?

Este es otro tema muy consultado por los socios del gremio y que finalmente fue considerado en la ley, ya que existen casos en que el cierre de establecimientos ha sido voluntario para frenar la curva de contagio o debido a una brusca reducción de las ventas.

Pues bien, la ley permite expresamente suspender la relación laboral en estos casos, para lo cual es necesario la suscripción de un pacto con los trabajadores personalmente, previa consulta a la organización sindical a la que se encuentre afiliado o directamente con el sindicato al que se encuentra afiliado.

Obviamente, este pacto se puede celebrar en períodos en que no exista declaración de la autoridad, ya que en dichos casos opera de pleno derecho. A modo de ejemplo, la cuarentena en la comuna de Independencia venció el 02 de abril. Por lo tanto, sólo después de esa fecha el comercio de esa comuna puede suscribir un pacto de suspensión con sus trabajadores. Así también si durante la vigencia de un pacto se decreta cuarentena se suspende el pacto y una vez se vuelva a levantar sigue rigiendo.

Es importante tener presente que las partes no pueden pactar la ejecución diferida de la suspensión, por lo que siempre deben comenzar a regir a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto.

¿Cuándo comienza a operar este sistema? ¿Tiene efecto retroactivo?

Como recordarán, el Estado de Catástrofe por calamidad pública fue declarado el día 18 de marzo de 2020 -DS N° 104 del Ministerio de Interior-, mientras que esta ley entrará en vigencia durante los primeros días del mes de abril.

Para hacerse cargo de esta situación, el proyecto tendrá efecto retroactivo, es decir comenzará a regir desde el 18 de marzo, incluyendo a las empresas que hayan paralizado sus actividades por **a)** mutuo acuerdo con sus trabajadores, **b)** a consecuencia de un acto o declaración de autoridad o **c)** que hayan pactado la continuidad de la prestación de los servicios. La forma en que se aplicará es



que estas podrán acceder a la suspensión de la relación laboral una vez dictada la resolución del subsecretario de Hacienda.

El efecto retroactivo era un tema especialmente sensible para nuestros socios, sobre todo por lo que demoró la tramitación del proyecto de ley.

¿Cómo se solicita el pago a los trabajadores?

El empleador debe solicitar el beneficio ante la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) en nombre de su o sus trabajadores, para lo cual se implementará una plataforma digital. Para más información se recomienda visitar la página www.afc.cl una vez promulgada la ley.

Para esto, el empleador debe presentar una declaración jurada simple que dé cuenta que el o los trabajadores respecto de los cuales se solicita la prestación, no se encuentran en alguna de las situaciones excluyentes (pactos de continuidad del servicio o licencia médica), junto con la información necesaria para efectuar el pago correspondiente al trabajador.

Es importante señalar que el empleador será personalmente responsable de la veracidad de las declaraciones del formulario presentado digitalmente a la AFC.

En todo caso, si uno o más trabajadores quedaron fuera de la presentación hecha por el empleador, podrán solicitarlo individual o colectivamente.

En caso de que la suspensión se deba a un pacto, la declaración jurada debe ser suscrita tanto por el empleador como por el trabajador o sindicato.

¿Cómo se calculan las prestaciones que corresponden a los trabajadores con suspensión de la relación laboral?

Para determinar la prestación a que tendrán derecho los trabajadores, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses en que se registren cotizaciones anteriores a la declaración de autoridad. Es importante señalar que si entre las partes se estableció un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo (figura que se explica más adelante), esta remuneración no se considera para el cálculo del promedio de remuneraciones.

¿Cómo se financian las prestaciones de los trabajadores?



Primero mediante giros de las cuentas individuales por cesantía del trabajador y cuando estos sean insuficientes, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

¿La prestación que recibirá el trabajador será igual a la remuneración que recibía previo a la suspensión de la relación laboral?

No, ya que al igual a como opera generalmente el seguro de cesantía, el trabajador no recibirá el 100% de su remuneración. Lo que le corresponderá recibir será un porcentaje que irá reduciéndose en el tiempo, como se aprecia en la siguiente tabla:

Mes de suspensión	Porcentaje promedio remuneración
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Sexto o superior	30%

En todo caso, con objeto de favorecer a los trabajadores de menores recursos, la ley aumenta los valores inferiores (lo menos que pueden obtener los trabajadores con cargo de los fondos de cesantía solidario). A continuación, se presenta la tabla con los montos máximos y mínimos que se pueden obtener con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

1. Para trabajadores con contrato indefinido

Mes de suspensión	Valor Superior	Valor Inferior
Primero	\$525.000	\$225.000
Segundo	\$412.500	\$225.000
Tercero	\$337.500	\$225.000
Cuarto	\$300.000	\$200.000
Quinto	\$262.500	\$175.000

1. Para trabajadores con contrato a plazo fijo obra o faena (tiene un plazo de pago de 3 meses)

Mes de suspensión	Valor Superior	Valor Inferior
Primero	\$375.000	\$225.000



Segundo	\$300.000	\$200.000
Tercero	\$262.500	\$175.000

En definitiva, lo que se busca con estos nuevos valores inferiores, es que en ningún caso un trabajador reciba menos de \$225.000 el primer mes y ahí ir bajando el aporte, haciendo la diferencia entre trabajadores con contrato indefinido de aquellos con plazo fijo o contratos por obra o faena.

¿Hay alguna obligación para el empleador relativa a la fiscalización del uso del sistema?

Si, para efectos de fiscalización el empleador debe remitir mensualmente a la DT, por medios electrónicos, 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 del seguro de cesantía.

¿Cuánto dura la suspensión de la relación laboral y cuáles son los efectos para el contrato de trabajo?

Cuanto determine la autoridad, la que en todo caso no puede ser superior a la declaración que establece las medidas sanitarias o de seguridad para el control del COVID-19. En todo caso, ningún acuerdo de suspensión laboral podrá estar vigente más allá de 6 meses desde que se publique la ley, ya que en esa fecha deja de regir la figura de la suspensión de la relación en nuestra legislación.

El efecto concreto es el cese temporal, por el tiempo que determine la autoridad, de la obligación por parte del trabajador de prestar los servicios contratados y por parte del empleador de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración.

¿Entonces el empleador no tiene ninguna obligación mientras dure la suspensión de la relación laboral?

Los empleadores SI mantienen una obligación que es la de pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro de accidentes.



Obviamente, aquellos empleadores que hayan pactado la continuidad de la relación laboral durante la declaración de autoridad deben seguir pagando las cotizaciones previsionales y de seguridad social.

¿Qué pasa si no tengo caja para pagar las cotizaciones mientras dure la suspensión de la relación laboral?

En este caso, los empleadores podrán pagarlas dentro de los 12 meses posteriores al término de la vigencia del sistema de suspensión de la relación laboral. Con objeto de no tener que pagar todas las cotizaciones adeudadas en una sola cuota, podrán parcializarse en 12 cuotas.

Es importante señalar que bajo esta figura no se les aplicarán intereses, reajustes ni multas, sólo el reajuste nominal de los fondos que procede y que no es necesario que el empleador solicite la prórroga del pago a la autoridad, sino que se aplica automáticamente por el hecho simplemente de no haber pagado la cotización obligatoria dentro del plazo legal.

Esta norma es de la mayor relevancia, como lo han señalado diversos socios, ya que uno de los mayores obstáculos para aplicar el sistema de suspensión de la relación laboral es la falta de liquidez para el pago de cotizaciones, por lo que atrasar el pago y repartirlo en cuotas puede ser un alivio para determinadas empresas.

¿Durante el período de suspensión laboral se puede despedir a un trabajador aduciendo fuerza mayor?

NO, durante el período de suspensión de la relación laboral, por norma expresa de la ley de protección del empleo COVID-19, sólo se puede aplicar la causal 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa) con el correspondiente pago de indemnización por años de servicio.

Incluso más, no habiéndose aplicado el sistema de suspensión de la relación laboral, durante el plazo de 6 meses desde la publicación de la ley o cuando se decrete Estado de Catástrofe no se puede poner término a los contratos por la causal establecida en el artículo 159 nº 6 del Código de Trabajo “Caso Fortuito o Fuerza Mayor” invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19.

Esto es de la mayor relevancia y ha sido consultado por diversos socios, especialmente tomando en consideración los últimos dictámenes de la DT. Esta norma viene a prohibir la aplicación de la figura de fuerza mayor, por lo que se espera un nuevo dictamen de la DT en los próximos días.



¿Puedo acoger a un trabajador ya despedido al sistema de suspensión de la relación laboral?

Si, ya que la ley señala que si durante el 18 de marzo de 2020 y entre la entrada en vigencia de la ley, las partes hubieren dado término a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, el trabajador con el empleador pueden dejar sin efecto dicha terminación, pudiendo por lo tanto acogerse a la suspensión de la relación laboral.

¿La única opción que entrega la ley es la suspensión de la relación laboral?

No, el proyecto también establece la posibilidad de suscribir pactos de Reducción Temporal de Jornadas de Trabajo.

Este pacto permite que el empleador pueda reducir la jornada de trabajo personalmente con sus trabajadores o mediante el sindicato, debe siempre en todo caso, consultar previamente al sindicato en caso de que este exista.

En este caso el trabajador puede recibir una remuneración a ser pagada por el empleador igual a la jornada reducida más un complemento por parte del seguro de cesantía. El límite máximo de reducción de la jornada es el 50% de la actual jornada (jornada convenida en el contrato).

Por ejemplo, si se reduce la jornada en un 50%, el empleador debe pagarle el 50% y con cargo al seguro de cesantía se entrega un aporte extra.

Durante este período el empleador no puede contratar nuevos trabajadores que realicen las misma o similares funciones y si necesita contratar para nuevas funciones debe ofrecer esas vacantes primero a los trabajadores con contrato vigente y que tengan las capacidades y calificaciones para realizar éstas (si no se cumple con el ofrecimiento, la empresa puede ser multada por la DT).

Las causales que permiten suscribir el pacto de reducción de jornada son:

- a) Haber reducido por un período de 3 meses consecutivos en un 20% sus ventas, en relación con los tres meses anteriores, en base a la declaración del Impuesto al Valor Agregado;
- b) Que se encuentre en procedimiento concursal de reorganización (nueva ley de quiebra);
- c) Que se encuentre en procedimiento de asesoría económica de insolvencia, de acuerdo a la ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis
- d) Empresas exceptuadas de la declaración de autoridad (empresas esenciales) y que necesiten reducir o redistribuir la jornada de sus trabajadores para poder mantener su continuidad operacional o proteger la vida y salud de sus trabajadores.



Para suscribir este pacto, el trabajador deberá registrar 10 cotizaciones del seguro de cesantía, continuas o discontinuas para trabajadores con contrato a plazo indefinido y de 5 cotizaciones para trabajadores por obra o faena o a plazo fijo.

El plazo máximo de los pactos es de 3 meses para trabajadores a plazo fijo, por obra o faena y de hasta 5 meses para trabajadores con contrato indefinido y se suscriben en la página web de la Dirección del Trabajo.

En todo caso ningún pacto podrá estar vigente 10 meses después de publicada la ley y 6 meses si la causal es la letra d) -respecto a empresas esenciales-ya que en ese plazo dejan de regir los pactos de reducción de la relación laboral.