

Contenido del Proyecto de Ley que: “Establece en forma excepcional y transitoria propuestas para mantener la fuente de empleo y hacer posible que las empresas se recuperen después de la crisis”

El día 25 de marzo del presente fue ingresado al Senado el proyecto de ley que “Establece en forma excepcional y transitoria propuestas para mantener la fuente de empleo y hacer posible que las empresas se recuperen después de la crisis”, cual es parte del paquete de medidas económicas de emergencia que anunció recientemente el Ministro de Hacienda, Ignacio Briones.

Este proyecto consta de tres alternativas para perseverar en el vínculo laboral entre empleador y trabajadores, no obstante permitir la suspensión del mismo en dos de sus hipótesis.

En términos macros, por medio de la iniciativa se posibilita que los trabajadores puedan acceder a prestaciones del Seguro de Cesantía (Cuenta Individual por Cesantía, y extinguidos estos, Fondo de Cesantía Solidario) en los términos que se beneficiarían si se produjera la contingencia de pérdida del empleo, manteniendo además el empleador algunas de las obligaciones de pago.

La primera de las figuras planteadas supone como requisito de procedencia que la autoridad sanitaria o aquella encargada de la seguridad interior del país declare la paralización total de actividades en todo o parte del territorio. Efectuado lo anterior, los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo podrían acceder a las prestaciones de éste sólo si cuentan con 3 o más cotizaciones en los meses anteriores al acto o declaración de autoridad. Estarían excluidos de este beneficio quienes anteriormente hubieren suscrito un pacto de continuidad laboral, reciban prestaciones por incapaci-

dad, o su industria esté excluida de la medida adoptada, entre otros.

La mentada declaración, en la práctica, tendría las siguientes consecuencias:

1. Suspensión de las relaciones laborales de pleno derecho.
2. Obligatoriedad del empleador de continuar pagando todas las cotizaciones previsionales salvo la relacionada con accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La segunda de estas posibilidades está representada por el “Pacto de suspensión laboral”, el cual podría suscribirse cuando existiera una afectación total o parcial de la actividad del establecimiento (empresa) respectivo, sin que la autoridad haya declarado tal circunstancia. Los efectos de este pacto serían asimilables a la figura previamente tratada, sin que sea posible que éste y aquel se superpongan. En efecto, este pacto cesaría frente a la paralización declarada por la autoridad, continuando de pleno derecho una vez levantada la orden.

Como tercera variante, el Ejecutivo propone el establecimiento de “Pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo”. Por medios de estos pactos empleadores y trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo, y las organizaciones sindicales donde estos trabajadores sean socios, tendrían derecho a desempeñarse en una jornada reducida en hasta un 50% de la jornada originalmente acordada, recibiendo una remuneración también proporcionalmente reducida además de un complemento con cargo a su Cuenta Individual por Cesantía; una vez

agotados estos últimos fondos, podrían efectuar un único giro con cargo al Fondo de Cesantía Solidario. No obstante, durante la vigencia del pacto no se suspendería el pago de los beneficios que de ordinario correspondería pagar al empleador, tales como aguinaldos, bonos y otros conceptos esporádicos. Respecto al pago de las cotizaciones previsionales, estas se pagarían conforme a los montos de los haberes imponibles convenidos.

Esta posibilidad no estaría disponible para todos los empleadores, requiriéndose invariablemente que en el periodo calendario reciente se hubiera verificado alguna hipótesis de falta de liquidez de la empresa, conforme a las indicadas en el proyecto.

Por su parte, los trabajadores suscribientes debieran registrar al menos 10 cotizaciones, continuas o discontinuas, contadas desde la afiliación al Seguro en el caso de trabajadores con contrato indefinidos, y 5 cotizaciones para trabajadores con contrato a plazo fijo, por obra o faena o servicio determinado. Para acceder al Fondo de Cesantía Solidario se requeriría que además las anteriores cotizaciones se hayan efectuado en los últimos 24 meses anteriores a la celebración del pacto, asimismo, que las últimas 3 cotizaciones se hubieren realizando con el mismo empleador pactante.

El pacto regiría como mínimo durante un mes, extendiéndose hasta 5 meses en contrataciones de carácter indefinidas y a 3 meses, en el caso de las de plazo fijo, por obra o faena o servicio determinado.

El proyecto se encuentra en discusión sin constituir ley al día de hoy.