

¿Qué reguló la 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”?

Habiendo sido publicada hoy en el Diario Oficial, exponemos el texto definitivo de la Ley 21.227.

Como se había adelantado, la ley propone alternativas para mantener el vínculo laboral en el contexto mundial actual. Estas son:

I. Suspensión de la prestación de los servicios laborales, que “suspende” los efectos del contrato individual de trabajo, por el período de tiempo que el acto o declaración de autoridad determine. Así, cesa la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, por parte del empleador.

¿Cómo y cuándo operaría esta suspensión?

A. Extraordinariamente, desde la declaración de Estado de Catástrofe (18 de marzo de 2020) y la entrada en vigencia de la ley, los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo cuyos empleadores hayan paralizado sus actividades por mutuo acuerdo o a consecuencia de un acto o declaración de autoridad o que hayan pactado la continuidad de la prestación de los servicios, podrán acceder a las prestaciones del cesantía que se indicarán, una vez dictada la resolución que así lo establezca por parte del Subsecretario de Hacienda.

B. Además del evento previsto en la letra anterior, igual efecto se producirá frente de un acto o declaración de la autoridad que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control del 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 los servicios contratados.

En ese caso (no así en el anterior), no se verán beneficiados los trabajadores que, al momento de dictarse el acto o la declaración de la autoridad, hubieren suscrito con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de ese evento y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual.

C. Pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, el cual podrá celebrarse fuera de los períodos tratados en la letra A) y B) respecto a empleadores cuyas actividades se vean afectadas total o parcialmente. La contraparte será directamente el trabajador o éste representado por su sindicato.

Este pacto se interrumpirá si durante su vigencia la autoridad declara la suspensión, continuando una vez levantado el acto.

¿A qué accede el trabajador?

Los trabajadores afiliados al seguro de desempleo tendrán derecho a prestaciones de éste con cargo la Cuenta Individual por Cesantía o al Fondo Solidario siempre que registren tres (3) cotizaciones continuas en los últimos tres (3) meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad. En el caso que no se cumpliera con ese requisito, igualmente podrán acceder aquellos trabajadores que registren un mínimo de seis (6) cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos doce (12) meses, siempre que a lo menos registren las

últimas dos (2) cotizaciones con el mismo empleador en los dos (2) meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad antes señalado.

¿Cómo se pagará?

Con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía, además, los giros serán equivalente al 70%, 55%, 45%, llegando al 30%, respecto al promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres (3) meses en que se registren cotizaciones.

Al extinguirse estos fondos se accederá al Fondo Solidario de Cesantía, donde hay límites máximo y mínimos. Este último se elevó a \$225.000 durante los 3 primeros meses en el caso de trabajadores con contrato indefinido.

¿Cómo se gestiona?

En los casos A) y B) el empleador será el encargado de solicitar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, preferentemente de forma electrónica, la prestación que le corresponderá a uno o más de sus trabajadores, lo que hará mediante una declaración jurada simple que dé cuenta de el o los trabajadores respecto de los cuales se solicita la prestación junto con la información necesaria para efectuar el pago correspondiente. Si así no lo realizará el empleador, el trabajador podrá requerir personalmente el beneficio, bajo una modalidad similar. En el caso de la letra C), la declaración deberá emanar del empleador en conjunto con el trabajador o sindicato.

Independientemente que no se pague remuneración durante este periodo, el empleador estará obligado a 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 Accidentes del Trabajo y Enfermedad Profesionales, las que se calcularán sobre el 50 % de la remuneración .

Con todo, si durante este tiempo el trabajador presentare licencia médica, se interrumpirá el pago de la AFC durante el lapsus de duración del permiso de salud.

Por último, bajo este beneficio no será posible poner término al contrato de trabajo salvo que se invoque la causal de necesidades de la empresa para estos efectos.

II. Pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo.

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:

a) Siendo contribuyente de IVA haya experimentado una disminución del promedio de sus ventas declaradas al SII 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.

b) Que se encuentre actualmente en un procedimiento concursal de reorganización, según resolución publicada en el Boletín Concursal.

c) Que se encuentre actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia, según conste en certificado de la Ley de Reorga-

nización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis.

d) Que la empresa, establecimiento o faena haya sido exceptuada del acto o declaración de autoridad o resolución, cuando necesite 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.

En estos casos, la remuneración a pagar será proporcional a la reducción que no podrá exceder el 50% de la jornada originalmente convenida. El monto que se deje de percibir será complementado con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía y, una vez agotado el saldo, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

Para acceder esta reducción, el trabajador debe registrar diez (10) cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y cinco (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. Sin embargo, 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. Adicionalmente, el trabajador debe registrar las tres (3) últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada, salvo en el caso de la letra d) precedente, donde los requisitos se igualan a los de la suspensión de la

relación laboral.

Con todo, quedan excluidos de este pacto aquellos trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral.

El plazo mínimo de vigencia será de 1 mes y máximo, 5 o 3 meses, dependiendo si el contrato es de naturaleza indefinida o a plazo, obra o faena, respectivamente.

En relación a la forma de suscripción de este pacto, ella será, preferentemente, de forma electrónica, a través de la plataforma en línea que habilite la Dirección del Trabajo para este efecto, constituyendo un anexo al contrato de trabajo.

Será la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía la que efectuará mensualmente los pagos del complemento en favor de cada trabajador, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de ejecución del pacto respectivo.

De ponerse término al contrato de trabajo, el cálculo de las indemnizaciones será conforme a la remuneración anterior a la suscripción del pacto.

Es del caso mencionar que durante 6 meses o mientras subsista el Estado de Catástrofe 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.

Finalmente, como medida adicional a esta ley, los trabajadores beneficiados con ésta tendrán derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía de cualquier naturaleza que sean éstos, con bancos, instituciones financieras, casas comerciales y similares, con los que mantengan deudas en cuotas u otra modalidad.