



O J E D A & C I A.
E S T U D I O A B O G A D O S

Santiago, 02 de abril de 2020

MINUTA

LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

Teniendo en consideración que el Congreso Nacional ha aprobado el proyecto de Ley de Acceso al Seguro de Desempleo (también llamado "de Protección al Empleo"), y que ya ha sido promulgado por el Presidente de la República como ley, motivado como sabemos en los efectos de la pandemia del Covid-19, cúmplenos con informar a usted, como cliente de nuestro estudio jurídico, lo siguiente:

CONTENIDO DE LA LEY. EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE AUTORIDAD Y HERRAMIENTAS CON QUE CUENTA EL EMPLEADOR.

1. Suspensión temporal de la relación laboral.

El acto o la declaración de 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, suspende temporalmente, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, los efectos de los contratos de trabajo, por tanto:

- **El trabajador no tiene obligación de prestar servicios y el empleador no tiene la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración**, lo anterior por el período de tiempo que el acto o declaración de autoridad determine. Las partes sin embargo pueden dar continuidad a la relación laboral durante este período, por escrito.
- **Durante la vigencia de la suspensión 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 la ley N°16.744, las que se calcularán sobre el 50% de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación a que tienen derecho los trabajadores conforme a esta ley.**
 - **¿Quiénes pueden acceder?** Los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, afiliados al Seguro de Desempleo que registren: 1) 3 cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores; o 2) 6 cotizaciones continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses, siempre que a lo menos registren las últimas 2 cotizaciones con el mismo empleador en los 2 meses inmediatamente anteriores.



O J E D A & C I A.
E S T U D I O A B O G A D O S

- Se permite a los empleadores pagar la cotización de pensiones dentro los doce meses posteriores al término de la vigencia de la norma y que no se les aplique intereses, reajustes y multas.
- El empleador sólo podrá poner término a la relación laboral por aplicación de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa).
- Durante la vigencia de la suspensión antes señalada, el trabajador tendrá derecho a licencia médica por enfermedad o accidente, en ambos casos, de origen común, si corresponde, y a los subsidios por incapacidad laboral derivados de las mismas.

Por tanto, los trabajadores afectados por la suspensión (quedan fuera los exceptuados de la paralización de actividades) que pueden acceder al seguro son:

- Trabajador con contrato indefinido: registren tres cotizaciones continuas con el mismo empleador o los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de la autoridad.
- Trabajadores con contrato a plazo fijo, o por una obra, o servicio determinado: registren tres cotizaciones continuas inmediatamente anteriores al acto o declaración de la autoridad.
- Trabajadores de casa particular.

Cálculo. Se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones, anteriores al inicio de la declaración de autoridad.

Financiamiento y monto de la prestación. Para financiar las prestaciones se girarán los recursos de la cuenta individual por cesantía del trabajador, compuesta por los aportes del empleador y del trabajador y, cuando éstos fueren insuficientes, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario. El primer mes tendrá derecho a un 70% de su remuneración promedio, el segundo mes un 55%, el tercer mes un 45%, el cuarto mes un 40%, el quinto mes de 35%, el sexto mes y superiores 30%

¿Cómo se solicita? El empleador debe solicitar el beneficio ante la AFC por su o sus trabajadores. Esta solicitud deberá hacerse vía on-line. El trabajador que fuere excluido de dicha solicitud, podrá hacerla directamente ante la AFC.

2. Pacto de reducción temporal de jornada de trabajo.

Solo el empleador que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones puede pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo:

- a) Empleadores contribuyentes de IVA que a contar de octubre de 2019 tengan una disminución del promedio de sus ventas declaradas en un período cualquiera de 3 meses



O J E D A & C I A.
E S T U D I O A B O G A D O S

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) Empleadores que se encuentren en un procedimiento concursal de reorganización (quiebra).

c) Empleadores que se encuentren en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia (Micro y Pequeñas Empresas en Crisis)

d) Empleadores cuyas empresas, establecimientos o faenas hayan sido exceptuadas de la declaración de autoridad, necesiten reducir o redistribuir la jornada ordinaria de trabajo de sus trabajadores para poder mantener su continuidad operacional o para proteger la vida y salud de sus trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a una remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida (se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al inicio del pacto), y a un complemento de cargo a su cuenta individual por cesantía y, agotado el saldo, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

El empleador estará obligado a pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto.

No se podrá pactar una reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo originalmente convenida.

El pacto de reducción temporal de la jornada podrá ser suscrito por:

- Trabajador con contrato indefinido: registren diez cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas
- Trabajadores con contrato a plazo fijo, o por una obra, o servicio determinado: registren cinco cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas. (deben considerarse otras circunstancias para acceder a las prestaciones)

Plazo máximo y mínimo del pacto de reducción.

- Período máximo del pacto será de cinco meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y de tres meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado.
- Período mínimo del pacto será de un mes.

Todos sus efectos deberán ejecutarse a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.



O J E D A & C Í A.
E S T U D I O A B O G A D O S

El trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, y cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración.

Indemnizaciones legales.

En el evento que se pusiere término al contrato de trabajo durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada 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.

Término del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito.

Durante el plazo de 6 meses 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 del numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19.

* Estamos a la espera de su publicación en el Diario Oficial, que marcará la fecha de su entrada en vigencia.

Si requiere información adicional puede comunicarse con nosotros al correo electrónico alvaro.ojeda@ojedaycia.cl.

Sin otro particular, le saluda atentamente,

Alvaro Andrés Ojeda Obreque

Socio

OJEDA & CÍA

Abogados