

Abril, 2020

LEY QUE FACULTA AL ACCESO DE PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO DE LA LEY N°19.728 EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

El día 6 de abril de 2020 entró en vigencia la nueva ley sobre protección al empleo (en adelante, la "Ley"), en el marco de una serie de medidas de emergencia tomadas por la autoridad chilena como consecuencia de la enfermedad COVID-19.

La nueva Ley establece la posibilidad de acceder a la cobertura del seguro de cesantía en tres supuestos principales:

1. *Suspensión de la relación laboral por acto de autoridad:*

La Ley regula el evento de que exista un acto o declaración de autoridad que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para la enfermedad COVID-19, que implique: a) la paralización de actividades en todo o parte del país; y b) que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados. En este caso, los trabajadores que se encuentren actualmente afiliados a la Ley N° 19.728 sobre seguro de cesantía y que cumplan con tener un periodo mínimo de cotizaciones según el caso, tendrán derecho al cobro de las prestaciones de dicho seguro durante el periodo de suspensión de sus contratos de trabajo, en los términos y condiciones que establece la Ley.

Para estos efectos, el Subsecretario de Hacienda deberá dictar una resolución fundada en la que señalará la zona o territorio afectado por la orden de autoridad de que se trate y, asimismo, deberá señalar los establecimientos o servicios exceptuados de dicha orden.

En caso de cumplirse los requisitos mencionados, la relación laboral se suspenderá temporalmente, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, salvo por las obligaciones que en la Ley se señalan, y sin perjuicio de lo que las partes podrían acordar en cuanto a la continuidad de la relación laboral.

La suspensión temporal de la relación laboral que regula la Ley implica tanto para el empleador como para el trabajador los siguientes efectos:

1. El trabajador no estará obligado a prestar servicios al empleador;
2. El empleador no deberá pagar la remuneración ni demás asignaciones que no constituyan remuneración;
3. El empleador seguirá igualmente obligado a pagar cotizaciones previsionales y de seguridad social, sobre una base de cálculo que será del 50% de la remuneración. Sin embargo, el empleador se encontrará exceptuado del pago de la cotización correspondiente al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.



Si tiene consultas respecto de los temas comentados en esta alerta, puede contactar a los siguientes abogados o a su contacto regular en Carey.

Oscar Aitken

Socio

+56 2 2928 2223

oaitken@carey.cl

Francisca Corti

Socia

+56 2 2928 2212

fcorti@carey.cl

Cristóbal Balic

Asociado

+56 2 2928 2377

cbalic@carey.cl

Pilar Krauss

Asociada

+56 2 2928 2377

pkrauss@carey.cl

La información contenida en esta alerta fue preparada por Carey y Cía. Ltda. sólo para fines educativos e informativos y no constituye asesoría legal.

Carey y Cía. Ltda.

Isidora Goyenechea 2800, Piso 43.

Las Condes, Santiago, Chile.

www.carey.cl

4. Durante la suspensión de la relación laboral, se podrá poner término al contrato de trabajo solo por aplicación de las causales a que se refiere el artículo 161 del Código del Trabajo (esto es, necesidades de la empresa y desahucio).

El porcentaje, monto y periodicidad de las prestaciones a las que podrán acceder los trabajadores, serán las que se establecen en los artículos 15 y 25 de la Ley N° 19.728 que regula el seguro de cesantía, y se pagarán con cargo a la cuenta individual de cesantía del trabajador, o al Fondo de Cesantía Solidario cuando los fondos de la cuenta individual sean insuficientes.

Será el empleador el que tendrá la obligación de solicitar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (en adelante, "AFC"), la prestación que le corresponda a uno o más de sus trabajadores, cumpliendo las formalidades que establece la Ley, debiendo emitir una declaración jurada simple al efecto. El empleador será personalmente responsable de la veracidad de las declaraciones que emita.

Si durante el periodo que está vigente la orden de autoridad, se le otorga al trabajador licencia médica, cualquiera sea la causal que lo motive, se interrumpirá el pago de la prestación si hubiere tenido acceso a ella.

Los siguientes trabajadores no podrán acceder a las prestaciones del seguro de cesantía en los términos que regula la Ley:

1. Trabajadores que, al momento de dictarse la orden de autoridad, hayan celebrado con su empleador un acuerdo que asegure la continuidad de la prestación de los servicios durante el periodo de vigencia de la orden, con derecho a percibir todo o parte de la remuneración mensual;
2. Trabajadores que hayan acordado pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo de acuerdo al Título II de la misma Ley;
3. Trabajadores que, al momento de dictarse la orden de autoridad, se encuentren percibiendo subsidios por incapacidad laboral, cualquiera sea el origen de la licencia médica.

II. Pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo:

La Ley establece la posibilidad de pactar de mutuo acuerdo la suspensión temporal de la relación laboral, cuando los empleadores vean afectada su actividad total o parcialmente. Estos pactos podrán ser celebrados solamente fuera de los periodos comprendidos por las órdenes o declaraciones de autoridad que suspenden de pleno derecho la relación laboral.

En este caso, el pacto producirá los mismos efectos indicados en el número I precedente, debiendo entenderse suspendida la relación laboral y pudiendo acceder el trabajador a la cobertura del seguro de cesantía. Lo anterior, siempre que se cumplan las formalidades y requisitos que señala la Ley, entre los cuales se incluyen la escrituración del acuerdo, completar un mínimo de cotizaciones previsionales, y presentar una declaración jurada por parte del empleador y el trabajador.

III. **Pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.**

Los empleadores y trabajadores afiliados al seguro de cesantía podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, previa consulta al sindicato, siempre que se cumpla con los requisitos que señala la Ley.

Estos pactos solo podrán celebrarse si el empleador se encuentra en alguna de las siguientes hipótesis: a) disminución en más de un 20% del promedio de ventas declaradas en un periodo cualquiera de tres meses consecutivos en comparación al mismo periodo del ejercicio anterior, a partir del mes de octubre de 2019; b) procedimiento concursal de reorganización; c) procedimiento de asesoría económica de insolvencia; o d) necesidad de la reducción o redistribución de la jornada para mantener la continuidad operacional o proteger la vida y salud de los trabajadores, respecto de empresas exceptuadas del acto o declaración de la autoridad.

El trabajador que haya pactado este acuerdo tendrá derecho a recibir por parte de su empleador una remuneración proporcional a su jornada efectivamente trabajada, y recibirá, además, un complemento con cargo a su cuenta individual de cesantía, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario una vez agotados los fondos de la cuenta individual.

Para que el trabajador tenga acceso a los beneficios de la Ley, el pacto no podrá significar una reducción temporal superior al 50% de la jornada originalmente convenida.

Durante el periodo de vigencia del pacto, los trabajadores tendrán derecho a continuar recibiendo las remuneraciones, beneficios o asignaciones no remuneracionales cuyo pago corresponda a dicho periodo, tales como aguinaldos, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos. Asimismo, el empleador deberá continuar pagando y enterando las cotizaciones previsionales y de seguridad social correspondientes a la remuneración imponible que se pague.

La Ley prohíbe la contratación de nuevos trabajadores para realizar funciones iguales o similares a las de los trabajadores cuya jornada se encuentra reducida.

El pacto de reducción de jornada podrá tener una vigencia no inferior a un mes, ni superior a 5 meses continuos para trabajadores con contrato indefinido o 3 meses para los contratados a plazo fijo.

¿Qué ocurre con las suspensiones o terminaciones previas a la entrada en vigencia de la Ley?

La Ley hace referencia a las suspensiones o terminaciones adoptadas por empleadores y trabajadores entre la declaración del Estado de Catástrofe (18 de marzo de 2020) y la entrada en vigencia de la Ley (6 de abril de 2020), disponiendo lo siguiente:

- 1.** Los trabajadores que hayan visto suspendida su relación laboral, ya sea por pacto de mutuo acuerdo o una orden de autoridad, podrán acceder a las prestaciones que regula la Ley, una vez que el Subsecretario de Hacienda dicte la resolución correspondiente.
- 2.** Si las partes hubieren puesto término al contrato de trabajo por cualquier causal durante el tiempo intermedio entre la declaración del Estado de Catástrofe y la vigencia de la Ley, las partes podrán dejar sin efecto de mutuo acuerdo dicha terminación para acogerse a las disposiciones de la Ley.

Sobre la prohibición de aplicación de la causal de terminación por caso fortuito o fuerza mayor.

La Ley prohíbe la terminación del contrato de trabajo por la causal de caso fortuito o fuerza mayor en base a la pandemia COVID-19, durante el plazo de 6 meses a contar de la vigencia de la Ley, o bien, mientras dure el Estado de Catástrofe decretado por el Gobierno.