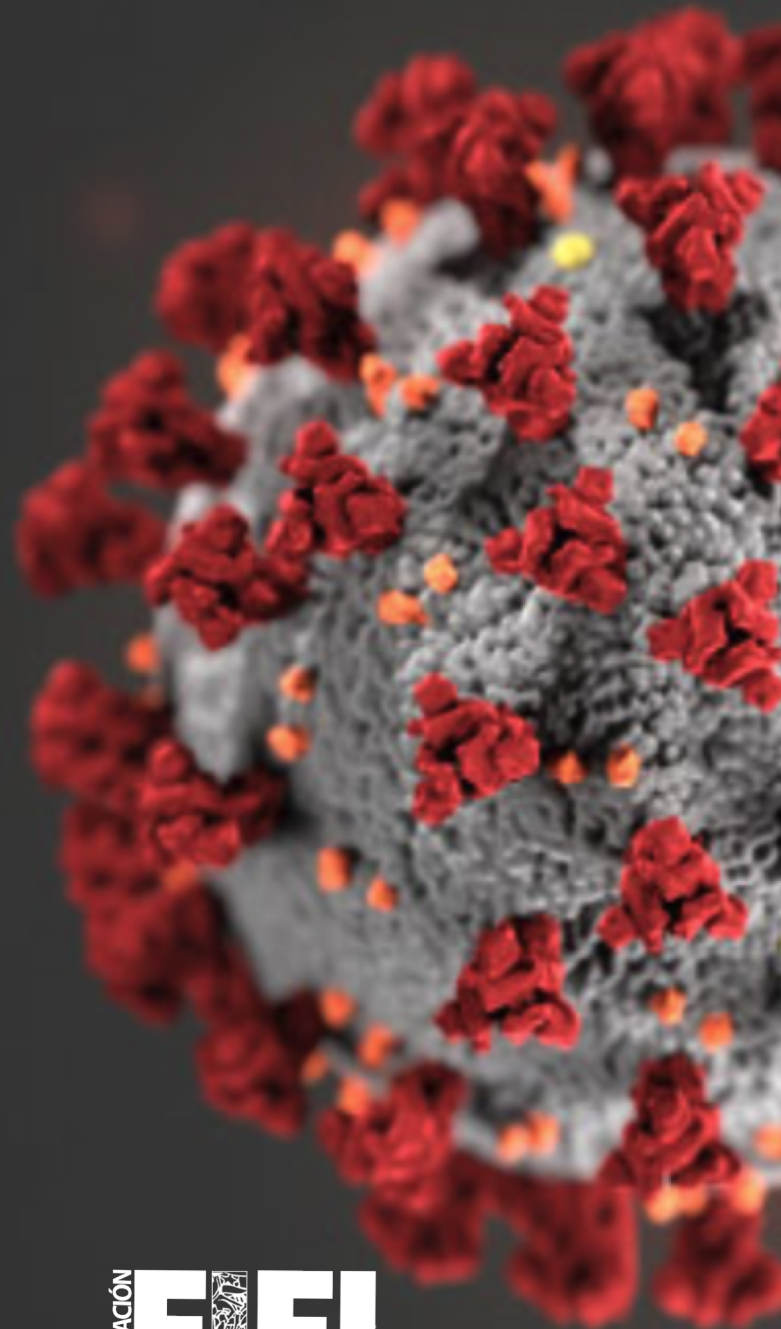


PRINCIPALES ASPECTOS LEY^º 21.227 QUE FACULTA ACCESO A SEGURO DE CESANTÍA POR COVID 19 (06/04/2020)

- OBJETIVO DE LA LEY
 - Establecer medidas extraordinarias y de carácter transitorio, para proteger la estabilidad de los ingresos y las fuentes laborales para trabajadores que no pueden prestar servicios o deben ajustar sus jornadas de trabajo a causa de la enfermedad Covid-19.
 - En todos los supuestos, se cubre el no pago de remuneración total o parcial con cargo a las prestaciones del seguro de cesantía.

Abril 2020

Preparado por: Jorge M. Lobos Romano, Pablo M. Zenteno Muñoz, Abogados



PRINCIPALES CRÍTICAS A LA LEY

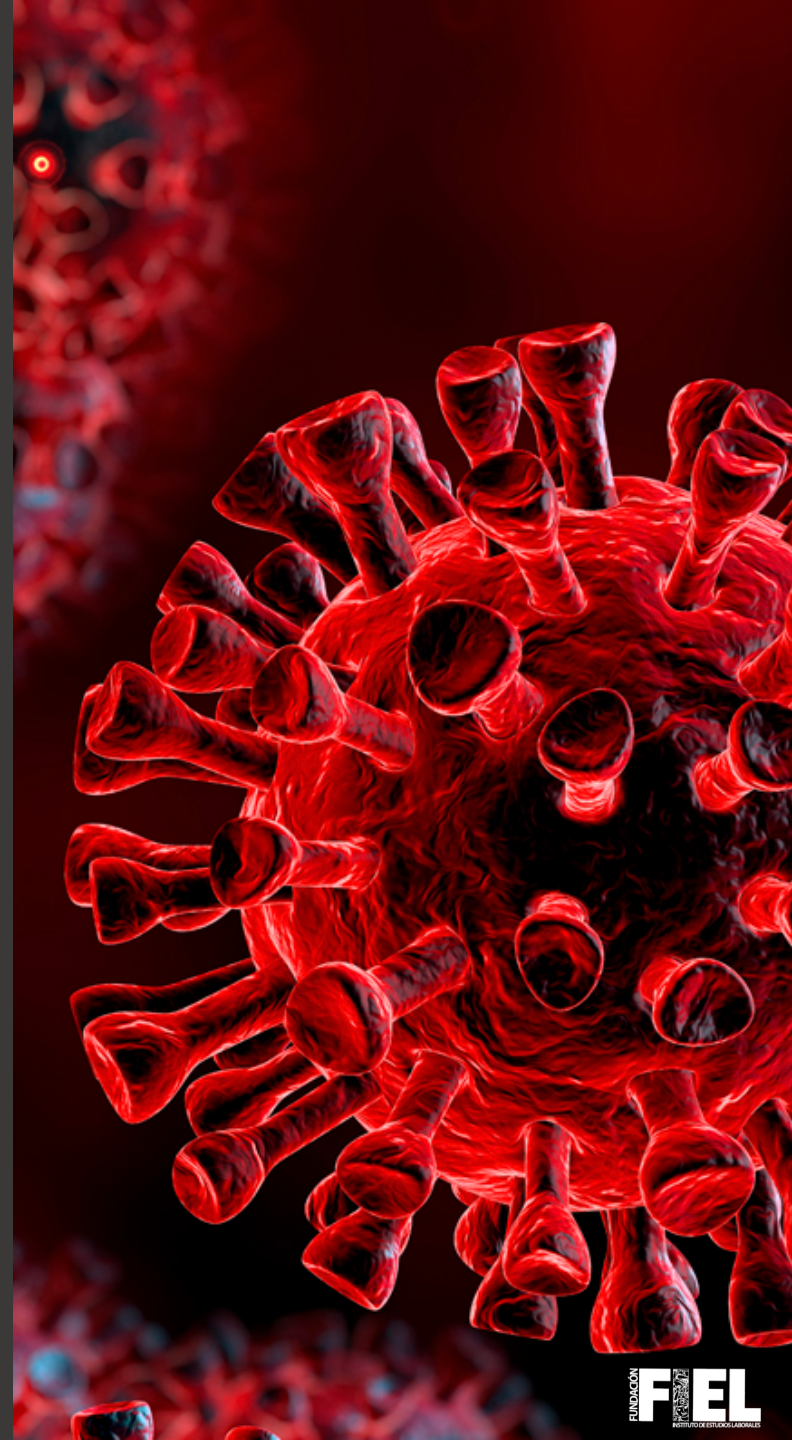
1.- La Ley insiste en que la crisis económica producto del COVID 19, la paguen los trabajadores y trabajadoras de Chile, tal como se expresó con el dictamen de la dirección del trabajo sobre los efectos del cierre de empresas.

2.- Esta normativa hace recaer todos los efectos de la paralización de funciones en los trabajadores y trabajadoras, por la vía de cubrir el no pago de salarios con cargo a sus cuentas de ahorro individual, es decir, con sus propios recursos. El Estado y las grandes empresas no aportan a la crisis.

3.- Fija requisitos de acceso que excluirán a muchos trabajadores y trabajadoras.

4.-No contempla a los trabajadores y trabajadoras informales e independientes, que son el 30%.

5.- No impide de forma absoluta los despidos durante la crisis.



CASOS QUE HABILITAN PARA ACCEDER A LAS PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO

1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR ACTO DE AUTORIDAD (CUARENTENA).
2. PACTO DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.
2. PACTO DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA DE TRABAJO.

1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR ACTO DE AUTORIDAD QUE OPERA DE PLENO DERECHO

Cuando exista un acto de autoridad que establezca medidas sanitarias o de seguridad que impliquen la paralización de las actividades económicas en todo o parte del territorio del país, se suspenden temporalmente, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, los efectos de los contratos individuales de trabajo, salvo pacto en contrario de las partes que implique continuar prestando servicios, que deberá constar por escrito.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Deben continuar pagando cotizaciones previsionales y de salud, únicamente excluyendo las de la ley de accidentes del trabajo, las que se calcularán sobre el 50 por ciento de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación, durante el período que dure la suspensión del contrato. Además, durante este período, no se podrá despedir a los trabajadores salvo la causal de necesidades de la empresa.

TRABAJADORES QUE QUEDAN EXLUIDOS DEL BENEFICIO

1. Los trabajadores que no se rijan por el Código del Trabajo y aquellos que no estén afiliados al Seguro de Desempleo;
2. Los que hayan celebrado con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley; y
3. Los que se encuentren percibiendo subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que le dio origen, durante el tiempo en que perciban dicho subsidio.

TRABAJADORES QUE PUEDEN ACCEDER AL BENEFICIO

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.
- 3) No deben estar exceptuados de la paralización de actividades (por resolución subsecretaría de hacienda).

COMO SE ACCEDE

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 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente por la crisis Covid-19, fuera de la vigencia del acto o declaración de la autoridad, pueden acordar con sus trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo. Este pacto tiene los mismos efectos y se solicitará de la misma forma que la suspensión del contrato por acto de autoridad. El pacto es individual y puede ser previa consulta del sindicato.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Deben continuar pagando cotizaciones previsionales y de salud, únicamente excluyendo las de la ley de accidentes del trabajo, las que se calcularán sobre el 50 por ciento de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación, durante el período que dure la suspensión del contrato. Además, durante este período, no se podrá despedir a los trabajadores salvo la causal de necesidades de la empresa.

TRABAJADORES QUE QUEDAN EXLUIDOS DEL BENEFICIO

1. Los trabajadores que no se rijan por el Código del Trabajo y aquellos que no estén afiliados al Seguro de Desempleo;
2. Los que hayan celebrado con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley; y
3. Los que se encuentren percibiendo subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que le dio origen, durante el tiempo en que perciban dicho subsidio.

TRABAJADORES QUE PUEDEN ACCEDER AL BENEFICIO

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.

COMO SE ACCEDE

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.

3. PACTO DE REDUCCION TEMPORAL DE LA JORNADA DE TRABAJO

Los empleadores pueden acordar con el trabajador de manera individual o con su sindicato, reducir hasta el 50% de la duración de su jornada de trabajo, recibiendo un complemento de la remuneración con cargo al Seguro de Cesantía.

En este caso, el empleador debe seguir pagando la remuneración y las cotizaciones previsionales proporcionales a la jornada. El trabajador percibirá además un complemento a su remuneración con cargo a su cuenta individual por cesantía y, una vez agotado, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario que será de hasta un 25% de su remuneración, si la reducción de jornada es un 50% (con tope de \$225.000 mensuales). Además, mantendrán los beneficios tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos.

EL EMPLEADOR DEBE ENCONTRARSE EN ALGUNAS DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES

- 1) Tratarse de contribuyentes de IVA cuya disminución promedio de ventas por un periodo de 3 meses consecutivos exceda un 20% respecto del promedio de ventas en el mismo período de 3 meses del ejercicio anterior.
- 2) Que se encuentre en un procedimiento concursal de reorganización.
- 3) Que se encuentre en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia.
- 4) Tratarse de empresas, establecimientos o faenas que no puedan paralizar sus actividades y necesiten reducir la jornada de trabajo de sus trabajadores para poder mantener su continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

TRABAJADORES DEBEN TENER

- 1) Si es un trabajador con contrato indefinido: 10 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, con el mismo empleador.
- 2) Si es un trabajador con contrato a plazo fijo, por obra, faena o servicio: 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas.

DURACION DEL PACTO

Es distinta según el tipo de contrato de trabajo del trabajador: (i) 3 meses (continuos) en caso de trabajadores con contrato a plazo fijo, por obra, faena o servicio; y (ii) 5 meses (continuos) para aquellos trabajadores con contrato indefinido.

FORMA DE SUSCRIPCION DEL PACTO

Preferentemente, de forma on-line en la página web de la Dirección del Trabajo.

PREGUNTAS E INTERROGANTES

1.- ¿Puede un trabajador ser despedido apelando el empleador al concepto de fuerza mayor?

La ley contempla una norma general aplicable a todos los contratos de trabajo que establece: durante seis meses o existiendo Estado de Catástrofe no podrá despedirse a trabajadores invocando como motivo la causal de fuerza mayor o caso fortuito por consecuencias del COVID-19. Desde el 06 de abril de 2020.

2.- ¿Qué pasa si en el futuro quedo cesante?

La ley establece que las cotizaciones contabilizadas para efectos del acceso de los beneficios de la presente ley puedan volver a contabilizarse para efectos de acceder a prestaciones de cesantía. Adicionalmente, el uso del Fondo de Cesantía Solidario por parte de los trabajadores, no se computará para la restricción de uso de dicho fondo que establece la ley del seguro de cesantía, de dos veces en un período de cinco años ni tampoco limitará el máximo de prestaciones que se pueden acceder con cargo a dicho fondo.

El empleador que aplique la causal del artículo 161.2º del Código del Trabajo, no podrá descontar el aporte efectuado a las indemnizaciones por años de servicio.

3.- ¿Qué pasa si antes de entrada en vigencia la ley las partes dieron por terminada la relación laboral?

Si durante el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe, por calamidad pública, de fecha 18 de marzo de 2020, en virtud del decreto supremo N° 104, del Ministerio del Interior y de Seguridad Pública y la entrada en vigencia de la presente ley (06/04/2020), las partes hubieren dado termino a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, estas podrán resciliar dicha terminación, en cuyo caso podrán acogerse a las disposiciones de la presente ley.

4.- ¿Qué pasa si antes de entrada en vigencia la ley se modificaron las condiciones de trabajo?

La ley establece que, si durante el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe (18/03/2020) y la entrada en vigencia de la ley (06/04/2020), los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728, 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 por suspensión de autoridad.

PREGUNTAS E INTERROGANTES

5.- ¿Quién fiscaliza el cumplimiento de la ley?

La Dirección del Trabajo, en virtud de sus facultades fiscalizadoras, deberá fiscalizar el incumplimiento de las disposiciones de esta ley, aplicando las sanciones que correspondan y derivando los antecedentes a los tribunales, sin perjuicio de la facultad de para recurrir a los Tribunales de Justicia competentes.

6.- ¿Qué sucede con seguros privados de cesantía con entidades financieras?

Los trabajadores que hagan uso de los beneficios de la ley, tendrán derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a los créditos de cualquier naturaleza que sean éstos, con bancos, instituciones financieras, casas comerciales y similares, con los que mantengan deudas en cuotas u otra modalidad.

El trabajador deberá acreditar su condición de beneficiario de esta ley a través de un certificado de su empleador, que podrá hacer llegar de manera preferentemente electrónica a su acreedor, debiendo éste de inmediato activar las medidas de rebaja, postergación o condonación de cuotas o deudas que se establezca en el respectivo contrato comercial.

7.- ¿Cómo se suscriben los pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo ?

Preferentemente, de forma on-line en la página web de la Dirección del Trabajo. El empleador deberá ingresar a la página que habilite la Dirección del Trabajo para este efecto y proponer el pacto a suscribir con el trabajador u organización respectiva. Luego, el trabajador o la organización sindical, deberán suscribir el pacto digitalmente en la misma página de la Dirección del Trabajo. Ahí se generará un documento que hará las veces de un anexo de contrato de trabajo.

