



MINUTA INFORMATIVA CONTENIDO DE LEY QUE FACULTA EL ACCESO A PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN CIRCUNSTANCIAS DE EMERGENCIA SANITARIA POR COVID

El objetivo del proyecto es permitir que el empleador/a (cuya empresa se verá paralizada por decreto, por déficit en su productividad o por imposibilidad de continuar sus funciones lucrativas) no deba pagar remuneraciones a los trabajadores/as que no podrán trabajar o que deberán hacerlo en jornadas de menor extensión. A cambio de la ausencia de remuneración (o su rebaja, según sea el caso), el trabajador/a podrá acceder a las prestaciones del seguro de cesantía.

La ley se aplica, de modo idéntico, a las pequeñas, medianas y grandes empresas. **NO SE APLICA** a la Administración Centralizada del Estado ni a las empresas que cumplen funciones de servicio al Estado, cuyo financiamiento está asegurado por la Ley anual de Presupuestos (por ejemplo, a los manipuladores/as de alimentos de los casinos concesionados).

Las tres figuras que crea la ley (suspensión del contrato de trabajo por decreto; suspensión por acuerdo de las partes y reducción de jornadas de trabajo) son temporales. Duran mientras exista el estado de emergencia sanitaria y tienen un lapso máximo de 6 meses de duración (y mínimo de un mes).

I. FIGURA N°1: SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR DECRETO (o acto de autoridad)

Si existe un acto de autoridad (entiéndase decreto del presidente de la República o el Ministro de Salud) que establezca la paralización total de actividades productivas por cuestiones de emergencia sanitaria, el contrato de trabajo entre empleador/a y trabajador/a se suspende y, por tanto, mientras dure la emergencia, el empleador/a no paga remuneraciones y el trabajador/a no presta servicios.

El empleador/a se encuentra obligado/a a seguir pagando cotizaciones previsionales (con excepción de las de la ley de accidentes del trabajo) y el trabajador/a puede acceder a las prestaciones del seguro de desempleo.

Como el contrato se encuentra temporalmente suspendido, el empleador/a no puede poner término a la relación laboral y el trabajador/a recupera su empleo y su remuneración, una vez terminada la emergencia.

Características específicas de la suspensión de la relación laboral por decreto:

1) En cuanto al "acto de autoridad":

- Debe existir decreto de emergencia sanitaria que establezca la prohibición de desarrollar labores productivas en determinados territorios.
- Junto con ello, el Subsecretario/a de Hacienda (en resolución fundada que deberá ser visada por el Subsecretario/a del Trabajo y de la Dirección de Presupuestos) establecerá:
 - o Las actividades o establecimientos, con indicación de la zona o territorio, que no podrán paralizar sus servicios por razones de utilidad pública.
 - o Las actividades o establecimientos, con indicación de la zona o territorio, que DEBERÁN paralizar sus funciones.
- Con estos dos actos administrativos (o sea, el estado de emergencia y a resolución que obligue a la paralización de funciones), el contrato de trabajo se suspende, de pleno derecho.

2) En cuanto a las obligaciones del empleador/a:

- Durante la suspensión del contrato, el empleador/a debe seguir pagando las cotizaciones previsionales del trabajador/a (excepto las de la ley de accidentes del trabajo).
- Durante la suspensión, el empleador/a no puede despedir al trabajador/a, salvo que invoque la causal de necesidades de la empresa y le pague la de indemnización por años de servicio al trabajador/a.
- La suspensión no se aplica a los trabajadores/as que estén haciendo uso de licencia médica.

3) En cuanto a los derechos de los trabajadores/as:

Durante la suspensión, el trabajador/a tendrá derecho a acceder a las prestaciones del seguro de cesantía (tanto de la cuenta individual como del fondo solidario).

En el caso del trabajador/a con contrato indefinido: Para acceder al seguro debe registrar 3 cotizaciones continuas en los 3 meses anteriores a la declaración de emergencia por acto de autoridad o bien, 6 cotizaciones, continuas o discontinuas durante el último año (debiendo ser, al menos, las 2 últimas, con el mismo empleador/a).

Cumpliendo eso, el trabajador/a podrá cobrar un seguro de cesantía de los siguientes montos¹:

Mes de cobro	Porcentaje	Monto mínimo por
--------------	------------	------------------

¹. En el caso de los trabajadores/as que perciban una remuneración mensual imponible mayor a \$500.000, el pago se hará con cargo a la cuenta individual del seguro (es decir, los aportes que ha hecho el propio trabajador/a). Si no hay suficiente monto en su cuenta, se recurrirá al fondo solidario del seguro (es decir, los aportes que ha hecho el Estado y el empleador/a). En cambio, para los trabajadores/as que perciban una remuneración mensual imponible menor a \$500.000, el pago se hará con cargo al Fondo Solidario.

	remuneración	percibir
Primer mes	70%	\$225.000
Segundo mes	70%	\$225.000
Tercer mes	70%	\$225.000
Cuarto mes	62%	\$200.000
Quinto mes	55%	\$175.000

En el caso del trabajador/a con contrato a plazo fijo, de obra, servicio o faena: Para acceder al seguro debe registrar 3 cotizaciones continuas en los 3 meses anteriores a la declaración de emergencia por acto de autoridad o bien, 6 cotizaciones, continuas o discontinuas durante el último año (debiendo ser, al menos, las 2 últimas, con el mismo empleador/a) ².

Mes de cobro	Porcentaje remuneración	Monto mínimo por percibir
Primer mes	70%	\$225.000
Segundo mes	62%	\$200.000
Tercer mes	55%	\$175.000

En el caso del trabajador/a de casa particular: Como este tipo de trabajadores/as no tiene seguro de cesantía, la suspensión le otorgará la posibilidad de rescatar dinero del fondo especial que cotiza su empleador/a mes a mes (artículo 163 del código del trabajo). No requiere ningún tipo de antigüedad porque en este caso, todo el dinero saldrá de la cuenta especial que tiene cada trabajador/a de casa particular.

El primer mes, podrá retirar el 70% de los fondos acumulados en esa cuenta. Si queda saldo, el segundo mes retirará el 55%, el tercero el 45%, el cuarto, el 40% y el quinto, el 35%.

II. FIGURA N°2: SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR PACTO DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES

Cabe la probabilidad que una empresa no este obligada a paralizar actividades según acto o decreto de autoridad. Pero que, por razones económicas, se encuentre total o parcialmente afectada de efectuar labores productivas.

En ese caso, el empleador/a puede PACTAR con el o los trabajadores/as, una suspensión temporal del contrato de trabajo.

². Se aplica la misma regla del caso anterior. La línea de corte de es de \$500.000 mensual imponible.

Para que pueda hacerse este pacto, debe cumplirse con las siguientes condiciones:

- a) El pacto puede hacerse con el o la trabajadora personalmente o con el sindicato al que el trabajador/a esté afiliado.
- b) El pacto será autorizado siempre que el sindicato lo acepte (si es que existe sindicato).
- c) El pacto deberá hacerse antes de que se efectúe el decreto o acto de autoridad que establezca la paralización (porque si no, operará la suspensión de pleno derecho).

En caso de acogerse al pacto, éste tendrá los mismos efectos (para trabajadores/as y empleadores/as) que la suspensión de la relación laboral por acto de autoridad (o sea, suspensión del pago de la remuneración, obligación del pago de cotizaciones, licencia médica, imposibilidad de despido, salvo que sea por necesidades de la empresa y la posibilidad de acceder al seguro de cesantía en las mismas condiciones tratadas en el apartado anterior).

III. FIGURA N°3: PACTO DE REDUCCIÓN DE JORNADAS DE TRABAJO

Nos referimos acá a empresas que no están obligadas a paralizar, pero presentan objetivas dificultades económicas para continuar produciendo totalmente. Es decir, pueden continuar la labor productiva, pero en forma reducida.

En este caso, el pacto puede hacerse personalmente con el trabajador/a o por medio del sindicato al que se encuentre afiliado/a (si es que existe). Afiliado/a o no, para implementar la reducción de jornadas, deberá existir siempre consulta previa al sindicato (si existe).

El pacto no puede significar una reducción superior al 50% de la jornada de trabajo. El empleador/a pagará remuneración correspondiente al 50% (o sea, proporcional a la jornada) y el trabajador/a podrá complementar su remuneración con cargo al seguro de cesantía.

Requisitos de la empresa para acceder al pacto:

El empleador/a debe encontrarse en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Haber experimentado una disminución de sus ventas igual o superior al 20% durante los últimos tres meses, según lo informado al Servicio de Impuestos Internos (SII). Para esta empresa se requiere certificación del SII.
- b) Encontrarse en procedimiento de reorganización concursal de la ley 20.720 (en el fondo, tratarse de un empleador/a de la gran empresa que se encuentra en eventual situación de quiebra). Para esta empresa se requiere certificación de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.
- c) Encontrarse en procedimiento de asesoría económica de insolvencia de la ley 20416 (en el fondo, tratarse de un empleador/a de la pequeña o mediana empresa que se encuentra en eventual situación de quiebra). Para esta

empresa se requiere certificación de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.

- d) Encontrarse en una situación económica que, sin estar obligada a paralizar, necesite el pacto para dar continuidad a la producción (esta es la causal genérica). Para esta empresa se requiere que el pacto se suscriba ante la Dirección del Trabajo.

Requisitos para los trabajadores/as:

- En el caso de los trabajadores/as con contrato indefinido: Debe contar con 10 cotizaciones, continuas o discontinuas, en el seguro de cesantía, de las cuales las 3 últimas deben ser con el mismo empleador/a.
- En el caso de los trabajadores/as a plazo fijo, por obra, servicio o faena: Debe contar con 5 cotizaciones, continuas o discontinuas, en el seguro de cesantía, de las cuales las 3 últimas deben ser con el mismo empleador/a.

Duración del pacto:

En el caso de los trabajadores/as con contrato indefinido, el pacto puede durar, como máximo, 5 meses. En el caso de los trabajadores/as a plazo fijo, por obra, servicio o faena, un máximo de 3 meses. El tiempo mínimo del pacto (para todos/as los trabajadores/as) es de 1 mes.

Terminado el pacto, se restablece la relación laboral en idénticas condiciones a las que existían antes de la celebración de este.

Obligaciones del empleador/a:

- No puede despedir a los trabajadores/as, salvo aplicando la causal de necesidades de la empresa.
- Está obligado a pagar todas las cotizaciones previsionales pero proporcionales a la remuneración que estará pagando (que es, a su vez, proporcional a la jornada pactada). A diferencia de la suspensión de la relación laboral por decreto o por pacto, acá el empleador/a sí debe cotizar por la ley de accidentes del trabajo.
- No puede aplicar el pacto a trabajadores/as que tengan fuero laboral (por licencia, por maternidad, por dirigencia sindical).

Derechos del trabajador/a:

- A trabajar la jornada reducida y percibir la remuneración por esa jornada reducida.
- A complementar sus ingresos accediendo al seguro de cesantía. Este complemento equivaldrá al 25% de su remuneración bruta mensual y se obtendrá, primero, de la cuenta individual y, si se agota, se sacará del fondo solidario³.
- El complemento del 25% no podrá ser superior a los \$225.000 mensuales.

³. Si se trata de trabajadores/as que perciben una remuneración mensual bruta inferior a \$500.000, el 25% de complemento se obtendrá del Fondo Solidario. Si la remuneración es superior, se acudiría primero a la cuenta individual y sólo si se agota, al Fondo Solidario. En cualquiera de los 2 casos, sólo podrán acceder al fondo solidario, los trabajadores/as que tengan cotizaciones al seguro los últimos 24 meses continuos.

Consideraciones finales:

- Las empresas, públicas o privadas, que deban seguir funcionando durante la emergencia (y que, por tanto, no caben en ninguna de las 3 figuras descritas) podrán redistribuir y cambiar funciones de todos/as los/as trabajadores/as.
- Ningún trabajador/a podrá ser despedido/a, durante la emergencia, por la causal de caso fortuito o fuerza mayor.
- Los/as trabajadores/as acogidos/as a la suspensión de la relación laboral por decreto o por pacto, se entenderán "cesantes involuntarios". Por lo mismo, estarán exentos de todo pago para efectos de créditos con bancos o instituciones financieras y casas comerciales.

DIRECTORIO NACIONAL ANEF

SANTIAGO, 01 de abril de 2020