**PROYECTO DE LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO: “PACTOS DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADAS DE TRABAJO”** Santiago, 23 de marzo de 2020.

El Gobierno presentó un Plan Económico par la emergencia sanitaria que vive nuestro país a raíz del covid-19. Este plan contempla medidas tributarias, económicas y laborales. Dentro del área del trabajo se establecen dos iniciativas legales: una referente a la protección de los ingresos y otra denominada de protección del empleo. Al día de hoy, solo una de ellas se encuentra en el Congreso para su discusión, la llamada “Proyecto para la Protección del Empleo”.

Esta iniciativa del Gobierno fue presentada al Congreso el 6 de enero de 2020, motivada por el estallido social del 18 de octubre de 2019. En general este proyecto permite pactos de reducción de jornada de trabajo de manera que los trabajadores disminuyan sus horas de prestación de servicios y los empleadores disminuyan su gasto en remuneraciones. El dinero que dejen de percibir los trabajadores como causa de la reducción de su jornada será compensado, en parte, por fondos del Seguro de Cesantía de manera de amortiguar la pérdida de dinero de los trabajadores. A continuación revisamos las condiciones, detalles y requisitos establecidos en el Proyecto de Ley:

**+ Requisitos básicos generales:**

- Pacto entre empleador y trabajador

- Estar afiliados al Seguro de Cesantía

- Sólo se podrá mantener vigente un pacto de reducción de jornada por cada relación laboral.

- No puede pactarse con efecto diferido, es decir, todos sus efectos deberán ejecutarse a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

- Una vez finalizado el plazo establecido en el pacto de reducción de jornada se retornará a las condiciones contractuales originales de inmediato.

**+ Límites reducción de jornada:**

- Máximo de reducción de jornada: 50%.

- Mínimo de reducción de jornada: 15%.

**+ Duración del pacto:**

* Máximo: Contrato indefinido: 5 meses continuos.

 Contrato plazo fijo, por obra o faena: 3 meses continuos.

* Mínimo: Todo tipo de contrato: 1 mes

**+** **Requisitos empleador**: Estar en alguna de las siguientes situaciones:

1. Que el promedio de los ingresos percibidos en los últimos tres meses anteriores a la celebración del pacto, por concepto de ventas, servicios y otras actividades del giro, haya experimentado una disminución igual o superior al 10% respecto del mismo período del año anterior. En el caso de tratarse del primer ejercicio del empleador, podrá acceder siempre que su capital efectivo, declarado al iniciar sus actividades, no sea superior a 60.000 unidades de fomento, según el valor de esta al primer día del mes de inicio de las actividades;
2. Que tenga pérdidas tributarias en el resultado autorizado por el Servicio de Impuestos Internos de la declaración de impuesto a la renta efectuada en el año 2020;
3. Que se encuentre actualmente en un procedimiento concursal de reorganización, según resolución publicada en el Boletín Concursal en conformidad al artículo 57 de la ley N° 20.720, ley de reorganización y liquidación de empresas y personas; o
4. Que se encuentre actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia, según conste en certificado emitido y validado en los términos de los artículos 17 y 18 de la ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis, contenida en el artículo undécimo de la ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño.

\* Para efectos de verificar que el empleador está facultado para suscribir este pacto, el Servicio de Impuestos Internos y la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento deberán remitir, por medios electrónicos y al menos mensualmente a la Dirección del Trabajo y a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, la nómina de personas naturales y jurídicas que se encuentren en algunas de las situaciones descritas en las letras precedentes y, por ende, habilitadas para realizar este tipo de contratación.

**+ Requisitos trabajador:**

1. Registrar a lo menos diez cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía Solidario, continuas o discontinuas, en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto respectivo.
2. registrar las tres últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada.
3. No podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, aquellos trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral.

\*Para efectos de que la Dirección del Trabajo verifique que el trabajador está habilitado para suscribir este pacto, la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá remitirle, por medios electrónicos y al menos mensualmente, la nómina de los trabajadores que cumplen los requisitos de cotizaciones cuyos empleadores estén habilitados para celebrar el pacto conforme a esta ley.

**+ Aplicación del pacto:**

* Trabajador recibirá de parte de su empleador la remuneración equivalente a la jornada reducida. Para este efecto, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses anteriores al inicio del pacto. Es decir, se considera el total de remuneraciones, no solo el sueldo base.

En el evento que se celebren estos pactos de forma sucesiva entre un mismo empleador y trabajador, el promedio de la remuneración imponible de los últimos tres meses se calculará considerando la remuneración imponible declarada con anterioridad a la celebración del primer pacto.

* El trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo las remuneraciones o beneficios cuyo pago corresponda efectuarse durante la vigencia del pacto, tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, y cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo (movilización, colación, etc.).
* Durante la vigencia del pacto, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como del trabajador, correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto.
* Mientras dure el pacto, los trabajadores tendrán derecho a un complemento con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de acuerdo a los siguientes parámetros:

🡪 En caso de que la jornada de trabajo se reduzca en un 50%, este complemento ascenderá a un 25% del promedio de la remuneración imponible del trabajador devengada en los últimos tres meses anteriores al inicio del pacto. Esto se traduce en que un trabajador que ganaba 1.000 por 45 horas semanales de trabajo, pasará a ganar 500 por 22,5 horas de trabajo + 250 de complemento del Seguro de Cesantía dando un total de 750 al mes con jornada reducida.

🡪Si la reducción es inferior al 50%, el complemento se determinará proporcionalmente. Es decir que si el complemento que se paga cuando la reducción de la jornada es al 50% equivale un 25%, se pagará el valor proporcional cuando la reducción sea inferior al 50%.

🡪En cualquier caso, el complemento tendrá un límite máximo de $225.000 por cada trabajador afecto a una jornada ordinaria, según lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo. Este límite máximo se reducirá proporcionalmente en caso de jornadas inferiores a la antes señalada.

\* El complemento que pague el Seguro no se considerará remuneración ni renta para todos los efectos legales y, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, no estará afecto a cotización previsional alguna ni será embargable. Asimismo, será compatible con otros beneficios económicos que se otorguen u obtengan, con los requisitos pertinentes por aplicación de otras leyes.

**+ Forma de suscripción y contenido del pacto:**

El pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo deberá suscribirse de forma electrónica, a través de la plataforma en línea que habilitará la Dirección del Trabajo para este efecto. Este pacto se entenderá como un anexo al contrato de trabajo, que deberá contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

1. Individualización de las partes, con indicación del rol único tributario del empleador, del rol único nacional del trabajador e información necesaria para materializar el pago del complemento a que se refiere la presente ley que realizará la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía;
2. Duración y fecha de entrada en vigencia del pacto;
3. Promedio de las remuneraciones imponibles devengadas por el trabajador en los últimos tres meses anteriores a la celebración del pacto;
4. Jornada de trabajo reducida, porcentaje de la reducción de la jornada de trabajo convenida y remuneración correspondiente a dicha jornada;
5. Declaración del empleador respecto a que se cumplen los requisitos establecidos en la presente ley para la celebración del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

\* La Dirección del Trabajo informará por medios electrónicos y al menos mensualmente a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía la individualización de los trabajadores y empleadores que celebren los referidos pactos y su contenido.

La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía efectuará mensualmente los pagos del complemento en favor de cada trabajador y realizará los aportes respectivos a la cuenta de capitalización individual obligatoria para pensiones, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de ejecución del pacto respectivo, de acuerdo a la norma de carácter general que para tal efecto dictará la Superintendencia de Pensiones.

**+ Término del Contrato de trabajo:**

En el evento que alguna de las partes pusiere término al contrato de trabajo durante la vigencia del pacto o después de concluido éste, las indemnizaciones legales o convencionales a que el trabajador tuviere derecho, se calcularán conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto. Es decir, se considerará la remuneración que percibía el trabajador con anterioridad a la reducción de jornada.

La comunicación de término de contrato de trabajo a que se refiere el inciso tercero del artículo 162 (aviso de término de contrato o “carta de aviso previo”), el finiquito, renuncia y el mutuo acuerdo a que se refiere el artículo 177, ambos del Código del Trabajo, deberán informarse a la Dirección del Trabajo, física o electrónicamente. Esta entidad deberá comunicar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía sobre el término de contrato de trabajo respectivo al más breve plazo.

**+ Sanciones asociadas:**

Las personas que, conforme a la presente ley, obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario y quienes de igual forma obtuvieren un beneficio mayor al que les corresponda, serán sancionadas con reclusión menor en sus grados mínimo a medio (desde 61 días a 3 años y un día). Igual sanción será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos. Lo anterior, es sin perjuicio de la obligación de restituir al referido fondo las sumas indebidamente percibidas, con los reajustes que conforme a derecho correspondan, y de las obligaciones que correspondan a la Administradora de Fondos de Cesantía.

Desde el punto de vista laboral, será la Dirección del Trabajo la encargada de fiscalizar y resolver las controversias legales que existan respecto de los pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo. No obstante lo anterior, las partes podrán recurrir a los Tribunales de Justicia para la solución de los conflictos nacidos de la aplicación de esta Ley.