**MINUTA SOBRE LEY QUE FACULTA EL ACCESO A PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES.** Santiago, 8 de junio de 2020.

Luego de su discusión en el Congreso, se aprobó con modificaciones la iniciativa del Gobierno, que permite el acceso al Seguro de Desempleo en las circunstancias excepcionales en que nos encontramos a raíz del covid-19. Posteriormente con la denominada “Ley Corta” se modificaron algunos aspectos de la normativa que fueron criticados por la opinión pública. Con fecha 5 de junio la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen Ord. N° 1762/008 donde interpreta el sentido y alcance de esta nueva normativa para su aplicación.

Esta Ley crea tres escenarios posibles: ***I) Suspensión del contrato de trabajo y acceso a prestaciones de cesantía por efecto de la declaración o acto de autoridad que disponga la paralización total de actividades, II) Pacto de suspensión temporal*** del contrato de trabajo y II) Pactos de reducción de jornada de trabajo.

**I.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ACCESO A PRESTACIONES DE CESANTÍA POR EFECTO DE LA DECLARACIÓN O ACTO DE AUTORIDAD QUE DISPONGA LA PARALIZACIÓN TOTAL DE ACTIVIDADES.**

* **¿Cuándo puedo aplicar esta normativa?**

En el evento que exista un acto o declaración de la autoridad que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada 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.

Para esto, el Subsecretario de Hacienda, deberá dictar una resolución en la que señalará la zona o territorio afectado por el acto o declaración de autoridad y, en su caso, las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades como serían los servicios básicos e indispensables.

\***Empresas excluidas del acto de autoridad**: Aquellos empleadores que hayan sido excluidos de los efectos del acto o declaración de autoridad, **podrán acogerse durante la duración del referido evento a las prestaciones de esta ley solo respecto de aquellos trabajadores cuyos servicios no sean necesarios para la continuidad de las actividades de la empresa.** Estos trabajadores deberán suscribir un Pacto de Suspensión.

* **Restricciones de aplicación (no aplica):**
* Trabajadores con pacto de reducción de jornada, que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual, previo a la declaración de la autoridad.
* Trabajadores que, en este mismo período, perciban 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 perciba dicho subsidio.
* Trabajadoras con fuero de embarazo (art 201 CT)

\*Sin perjuicio de las restricciones expuestas, aquellos pactos de reducción de jornada o de suspensión del contrato de trabajo que se hayan suscrito con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, podrán acceder a las prestaciones a que se refiere esta normativa rigiéndose por sus directrices.

* **Monto del beneficio:**

Para determinar la prestación a que tendrán derecho de conformidad a este título, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad, sin considerar la remuneración que se pueda acordar en virtud de un Pacto de Reducción de Jornada.

Para el financiamiento de estas prestaciones, se girarán los recursos de la **Cuenta Individual por Cesantía del trabajador**[[1]](#footnote-1), quien recibirá el beneficio en los porcentajes y meses que se señalan a continuación:

|  |
| --- |
| **Meses % promedio remuneración últimos 6 o 12 meses de cotizaciones, según corresponda** |
| Primero 70% |
| Segundo 55% |
| Tercero 45% |
| Cuarto 40% |
| Quinto 35% |
| Sexto 30% |
| Séptimo o Superior 30% |

Cuando estos recursos sean insuficientes el beneficio se financiará con cargo al **Fondo de Cesantía Solidario** recibiendo el trabajador el beneficio en los siguientes montos y meses:

* Trabajadores con contrato indefinido:

|  |
| --- |
| **Meses % promedio remuneración últimos 12 meses Valor superior Valor inferior**  |
| Primero 70% $525.000 $ 225.000 |
| Segundo 55% $412.500 $ 225.000 |
| Tercero 45% $337.500 $ 225.000 |
| Cuarto 40% $300.000 $ 200.000 |
| Quinto 35% $262.500 $ 175.000 |

\*Con este aumento del valor inferior de pago **se asegura a los trabajadores que ganan el Ingreso Mínimo Legal el pago del 70% de sus ingresos por los primeros 3 meses**.

* Trabajadores contratados a plazo fijo, o para una obra, trabajo o servicio determinado:

|  |
| --- |
| **Meses % promedio remuneración 12 meses Valor Superior Valor inferior**  |
| Primero 50% $ 375.000 $ 225.000 |
| Segundo 40% $ 300.000 $ 200.000 |
| Tercero 35% $ 262.500 $ 175.000 |

\*El beneficio se pagará por mensualidades vencidas y se devengará a partir de la fecha en que comience a regir el acto o declaración de autoridad que motiva la aplicación de esta normativa. En el caso de que el evento tenga una duración inferior a un mes calendario, se pagará de forma proporcional al tiempo de su duración.

\* Pensiones alimenticias: en caso de suspensión por cualquier causa se establece embargabilidad de hasta un 50% del valor de las prestaciones de la ley en caso de pensiones alimenticias que deba retener el empleador por sentencia judicial. El empleador debe informar de esto a la AFC que pagará la totalidad de la prestación al empleador quien deberá retener la pensión y pagar el resto al trabajador.

* **Requisitos trabajador:**
* Tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad que dé lugar a este beneficio. Dirección del Trabajo determinó que estas cotizaciones deben ser con el mismo empleador.
* Seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos doce meses, a lo menos las dos últimas cotizaciones deben ser con el mismo empleador en los meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de la autoridad.
* **Solicitud del beneficio:**

El empleador deberá solicitar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, la prestación que conforme a esta ley le corresponda a uno o más de sus trabajadores que se hayan visto afectados por el acto o declaración de autoridad. Para tales efectos, el empleador deberá presentar una declaración jurada simple que dé cuenta que el o los trabajadores respecto de los cuales se solicita la prestación, no es sujeto de ninguna de las restricciones legales, junto con la información necesaria para efectuar el pago correspondiente al trabajador. El empleador será personalmente responsable de la veracidad de las declaraciones del documento.

No obstante lo anterior, en caso que el empleador haya excluido a algún trabajador de la solicitud del beneficio, aquel podrá solicitarlo directamente ante la Sociedad Administradora de Fondo de Cesantía, presentando una declaración jurada simple en los mismos términos que el empleador.

* **Fiscalización permanente:**

El empleador deberá enviar mensualmente y por medios electrónicos a la Dirección del Trabajo, la nómina de trabajadores afectados por la suspensión del contrato de trabajo respecto de los cuales se haya solicitado las prestaciones del Seguro de Cesantía de acuerdo a esta Ley. La Dirección del Trabajo con esta información y demás que recopile en su función fiscalizadora determinará si existe incumplimiento a los requisitos legales y aplicará las sanciones que correspondan y derivará los antecedentes a los tribunales.

* **Efectos en el Contrato Individual y Colectivo de Trabajo del acto o declaración de autoridad:**

El acto o la declaración de autoridad, que da lugar a la aplicación de esta normativa, tendrá por consecuencia la suspensión temporal, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, de los efectos de los contratos regidos por el Código del Trabajo en el o los territorios que correspondan. **Esto significa que tanto empleador como trabajador se liberan de la obligación de pagar la remuneración correspondiente y de prestar servicios respectivamente**. La vigencia de la suspensión se circunscribirá únicamente al período que la autoridad determine. **Además, de acuerdo a la interpretación de la Dirección del Trabajo, se entienden suspendidos también los Contratos Colectivos a que estén afectos los trabajadores no siendo aplicables sus cláusulas durante el periodo de suspensión laboral.**

No obstante lo anterior, durante la vigencia de la suspensión producida por el acto o declaración de autoridad, 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 de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley N° 16.744 **las que se calcularán sobre el 100 por ciento de la remuneración** que sirve de base para el cálculo de la prestación seguro de cesantía ya señalada.

Además, aquellos empleadores que hayan pactado con uno o más de sus trabajadores la continuidad de la relación laboral durante el evento del acto o declaración de autoridad, deberán continuar, dentro de dicho período, pagando y enterando las cotizaciones previsionales y de seguridad social.

\***Excepción a la suspensión**: No habrá suspensión del contrato de trabajo cuando se haya acordado entre el empleador y trabajador un Pacto de Reducción de la Jornada de Trabajo u otra medida para dar continuidad a la relación laboral durante este período, el que deberá constar por escrito.

* **Prohibición de despido a trabajadores suspendidos:**

**La Ley establece la prohibición de despedir al trabajador que se encuentra con su contrato suspendido** y solo se le podrá poner término a su contrato de trabajo por alguna de las causales del Art. 159 Código del Trabajo que se especifican a continuación:

1.- Mutuo acuerdo de las partes.

2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.

3.- Muerte del trabajador.

4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.

5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

**II.- PACTOS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO DE TRABAJO**

* **¿Quiénes pueden pactar la suspensión?:**

Este pacto lo podrán celebrar los **empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente**, con los trabajadores individualmente considerados o previa consulta a la organización sindical a la que se encuentre afiliado, si la hubiere.

Afectación parcial de la actividad: se define como aquellas empresas que hayan experimentado una caída de sus ventas o servicios netos del Impuesto al Valor Agregado igual o superior a un 20% respecto del mismo mes del año anterior.

* **¿Cuándo puedo suscribir este pacto?:**

Este pacto solamente podrá celebrarse **fuera de los periodos comprendidos en el acto o declaración de autoridad a que se refiere esta normativa y durante los 6 meses que tendrá de vigencia esta ley** contados desde su publicación en el Diario Oficial.

En caso de que durante la vigencia del pacto se decrete un acto o declaración de autoridad en conformidad a esta ley, se interrumpirá su vigencia, la que continuará de pleno derecho (automáticamente) una vez finalizada la vigencia del mandato de autoridad.

* **Formalidades del pacto:**

El empleador y el trabajador y/o el representante de la organización sindical respectiva, que lo represente, deberán presentar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, preferentemente de forma electrónica, una declaración jurada simple, suscrita por ambas partes, en la que deberán dar cuenta de la situación de la empresa y del acuerdo alcanzado, y que el trabajador o los trabajadores, según sea el caso, no adolecen de las restricciones señaladas en la presente ley.

Las partes serán personalmente responsables de la veracidad de las declaraciones del documento.

* **Fiscalización:**

La Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía remitirá, mensualmente y por medios electrónicos, a la Dirección del Trabajo, la nómina de empleadores y sus respectivos trabajadores que suscribieron el pacto para que ésta pueda determinar el incumplimiento de los requisitos legales, aplique las sanciones respectivas y derive los antecedentes a los tribunales.

Los trabajadores pueden reclamar respecto de los vicios en la suscripción del pacto (amedrentamiento o amenazas) y del cumplimiento de los requisitos legales en la empresa para acogerse a la ley. La DT podrá pedir información a otros órganos del Estado como SII para verificar el cumplimiento de los requisitos legales por parte de la empresa.

* **Efectos del pacto en el Contrato de Trabajo:**

El pacto tendrá los efectos indicados para la suspensión del contrato de trabajo, esto es que tanto el empleador como el trabajador están liberados de su obligación de otorgar el trabajo convenido y pagar la remuneración, por parte del primero, y de prestar servicios por parte del segundo. Asimismo, dará lugar a la prestación del seguro de cesantía con los requisitos y de la forma señalada.

La prestación de cesantía considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad.

El Pacto regirá a partir del día siguiente de su suscripción. Sin embargo, las partes podrán acordar que los efectos se produzcan en una fecha posterior, la que no podrá exceder del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración de pacto.

En el caso de trabajadores que hayan recibido las prestaciones de cesantía por suspensión del contrato de trabajo establecidos en esta ley, no les será aplicable el descuento en el finiquito de la parte aportada por el empleador del seguro de cesantía, respecto de aquellas cotizaciones que fueron parte de dichas prestaciones.

**III.- PACTOS DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADAS DE TRABAJO**

* **Requisitos básicos generales:**

- Pacto entre empleador y trabajador u organización sindical (siempre el empleador deberá consultar previamente a la organización sindical que afilie al trabajador).

- Estar afiliados al Seguro de Cesantía.

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

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

* **Restricciones de contratación:**

Durante la vigencia de los pactos de reducción temporal de jornada de trabajo, los empleadores no podrán contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones desarrolladas por aquellos que hubieren suscrito dichos pactos. Con todo, esta limitación se circunscribirá al número de trabajadores que hayan suscrito el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo.

**En el evento que un empleador se viere en la necesidad de contratar nuevos trabajadores, para otras funciones, deberá ofrecer primero la vacante a aquellos trabajadores con contrato de trabajo vigente, en la medida que tengan similares capacidades, calificaciones e idoneidad para desempeñar el o los cargos que se buscan cubrir.**

En caso de infringirse esta disposición, la Dirección del Trabajo deberá aplicar la multa más alta que corresponda conforme a las reglas establecidas en el artículo 506[[2]](#footnote-2) del Código del Trabajo.

* **Límites reducción de jornada:**

- Máximo de reducción de jornada: 50% (no existe un mínimo).

* **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:

a) Tratándose de empleadores contribuyentes del Impuesto al Valor Agregado o que lleven el “Registro de Compras y Ventas”conforme a la ley, que a contar de octubre de 2019 hayan experimentado una disminución del promedio de sus ventas declaradas al Servicio de Impuestos Internos en un período cualquiera de 3 meses consecutivos, que exceda de un 20% calculado respecto del promedio de sus ventas declaradas en el mismo período de 3 meses del ejercicio anterior;

\* El empleador deberá otorgar una autorización para que el Servicio de Impuestos Internos remita, por medios electrónicos, a la Dirección del Trabajo, la confirmación de que efectivamente se encuentra en dicha situación.

b) 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;

\* La Dirección del Trabajo solicitará a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento la nómina de personas naturales y jurídicas que se encuentran en dichas circunstancias

c) 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;

\* La Dirección del Trabajo solicitará a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento la nómina de personas naturales y jurídicas que se encuentran en dichas circunstancias

d) Que, aquellos empleadores cuyas empresas, establecimientos o faenas hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad o resolución a que se refiere el artículo 1° de la presente ley, necesiten reducir o redistribuir la jornada ordinaria de trabajo de sus trabajadores para poder mantener su continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

Requisito especial para esta causal: En este supuesto los trabajadores deben tener tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad o seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos doce meses, siempre que a lo menos registren las últimas dos cotizaciones con el mismo empleador en los dos meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad antes señalado.

\*El empleador junto con el o los trabajadores respectivos deberán, al momento de celebrar el pacto, realizar una declaración jurada simple ante la Dirección del Trabajo, en la que den cuenta de la efectividad de los hechos o circunstancias que motivan el pacto.

e) Tratándose de empleadores domiciliados en Isla de Pascua o el Archipiélago de Juan Fernández, que realicen su actividad o presten sus servicios en los referidos territorios, siempre que a contar del 1 de marzo de 2020 hayan experimentado una disminución de sus ventas promedio mensuales en un período cualquiera de 2 meses consecutivos, que exceda del 20% calculado respecto del promedio de sus ventas mensuales en el mismo período del ejercicio anterior.

\* El empleador deberá realizar una declaración jurada simple ante la Dirección del Trabajo en la que señalará que cumple con los requisitos, indicando, conforme a lo registrado en su contabilidad, el promedio de ventas mensuales del período en que se produce la disminución de ventas y el promedio de ventas mensuales de igual período en el ejercicio anterior. Adicionalmente, en esta declaración el empleador deberá señalar que el trabajador respectivo presta sus servicios en alguno de los territorios indicados.

* **Requisitos trabajador:**
1. Cotizaciones por tipo de contrato (deben contarse desde su afiliación al seguro o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubiere tenido derecho):
* Contrato indefinido: 10 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas.
* Contrato a plazo fijo, o por una obra o trabajo determinado: 5 cotizaciones el Fondo de Cesantía.
* Para acceder al Fondo de Cesantía Solidario los trabajadores con contrato indefinido o a plazo deben haber registrado las cotizaciones en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto respectivo.
1. Registrar las tres últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada.
2. No podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, aquellos trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral.

\*Para que la Dirección del Trabajo verifique que el trabajador está habilitado para suscribir este pacto, la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá remitirle, cada mes, 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:**

**Vigencia:** El Pacto regirá a partir del día siguiente de su suscripción. Sin embargo, las partes podrán acordar que los efectos se produzcan en una fecha posterior, la que no podrá exceder del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración de pacto.

**Remuneración:** El empleador pagará la remuneración equivalente a la jornada reducida. Para el pago, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al inicio del pacto, sin considerar pactos que redujeren las remuneraciones como los establecidos en esta ley. Del mismo modo si es que existen pactos sucesivos.

El trabajador continuará percibiendo las remuneraciones o beneficios cuyo pago corresponda durante la vigencia del pacto, tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, y cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración según el Código del Trabajo (movilización, colación, etc.), sin perjuicio de los descuentos que correspondan como cotizaciones de seguridad social, cuota sindical, pago de cuotas de créditos, etc.

Cotizaciones previsionales: El empleador pagará las cotizaciones previsionales y de seguridad social según la remuneración nueva acordada en el pacto.

**Complemento del seguro de cesantía**: Mientras dure el pacto, los trabajadores tendrán derecho a un complemento con cargo a los recursos de su Cuenta Individual por Cesantía del trabajador, y, cuando estos se agoten se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de acuerdo a los siguientes parámetros:

🡪 **Reducción de jornada en un 50%**: el 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.

🡪**Límite del complemento**: límite máximo mensual 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.

\*Pagos por periodos inferiores a un mes: En este caso el beneficio se pagará de forma proporcional. El complemento que pague el Seguro no se considerará remuneración ni renta para todos los efectos legales y no estará afecto a cotización previsional alguna. Asimismo, será compatible con otros beneficios económicos que se otorguen u obtengan, con los requisitos pertinentes por aplicación de otras leyes.

**Pensiones alimenticias:** se establece embargabilidad de hasta un 50% del valor de las prestaciones de la ley en caso de pensiones alimenticias que deba retener el empleador por sentencia judicial. El empleador debe informar de esto a la AFC que pagará la totalidad de la prestación al empleador quien deberá retener la pensión y pagar el resto al trabajador.

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

El pacto de reducción de jornada deberá suscribirse preferentemente de forma electrónica, a través de la plataforma web que habilitará la Dirección del Trabajo. Este pacto constituye un anexo al contrato de trabajo, que deberá contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

1. Individualización de las partes, con indicación del rut del empleador, del rut del trabajador e información necesaria para materializar el pago del complemento a que se refiere esta 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 fijas y variables devengadas por el trabajador en los últimos tres meses anteriores completos 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 jurada simple del empleador respecto a que se cumplen los requisitos establecidos para la celebración del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

\*Si el pacto de reducción de jornada es suscrito por la organización sindical respectiva, deberá contener todas las estipulaciones señaladas previamente respecto de los trabajadores a quienes dicha organización represente, debiendo registrarse el pacto física o electrónicamente en la Dirección del Trabajo.

\* La Dirección del Trabajo informará cada mes a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de los trabajadores y empleadores que celebren los 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.

* **Término del Contrato de Trabajo:**

Si alguna de las partes pusiera término al contrato de trabajo durante la vigencia del pacto o después de concluido éste, las indemnizaciones a que el trabajador tuviere derecho, se calcularán de acuerdo a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto.

La “carta de aviso previo”, el finiquito, renuncia y el término por mutuo acuerdo, deberán informarse a la Dirección del Trabajo, preferentemente de forma electrónica. Esta entidad deberá comunicar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía sobre el hecho.

**IV.- DISPOSICIONES FINALES**

* **Sanciones asociadas y Fiscalización laboral:**

Las personas que 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. Además, tendrán la obligación de restituir al referido fondo las sumas indebidamente percibidas, con los reajustes que correspondan.

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

* **Responsabilidad penal del empleador:**

Los empleadores que son personas jurídicas (empresas) responderán por los delitos cometidos directa e inmediatamente en su interés o para su provecho, por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración y supervisión, así como los cometidos por personas bajo la supervisión o dirección directa de alguno de los anteriores. Esto si es que la comisión de los delitos fuere consecuencia del incumplimiento, por parte de la persona jurídica, de los deberes de dirección y supervisión, y serán sancionados con multa a beneficio fiscal correspondiente al doble del monto del beneficio indebidamente recibido y prohibición de celebrar actos y contratos con el Estado por dos años.

Los empleadores empresa no serán responsables si las personas señaladas anteriormente realizan cometen estos delitos exclusivamente en ventaja propia o a favor de un tercero.

Durante la vigencia de esta ley, los hechos descritos serán de aquellos que dan lugar a la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Para la determinación e imposición de sus penas, se entenderá que se trata de un “simple delito”[[3]](#footnote-3).

* **Vigencia**

I.- Acceso extraordinario a prestaciones de cesantía por efecto de la declaración o acto de autoridad que disponga la paralización total de actividades:Regirán por un plazo de **6 meses** desde su publicación en el Diario Oficial.

II.- Pactos de Reducción de la Jornada de Trabajo:

* Regirá hasta el **último día del** **décimo mes** contado desde su publicación en el Diario Oficial.
* La causal establecida para aquellos empleadores que fueran excluidos de los efectos del acto o declaración de autoridad durará **6 meses** desde la publicación en el Diario Oficial.

\*Cabe señalar que esta Ley tiene efecto retroactivo lo que significa que sus efectos regirán a los hechos acaecidos desde el 18 de marzo de 2020 (esto incluye despidos).

* **Poder de modificación unilateral del empleador:**

Los empleadores cuyas empresas deban seguir funcionando, a pesar del acto de autoridad, debido a la naturaleza de los servicios que presta **podrán alterar la naturaleza de las funciones que deberán desempeñar sus trabajadores durante dicho periodo**, resguardando siempre los derechos fundamentales de éstos.

Una vez finalizado el plazo del acto de autoridad se reestablecerán, de pleno derecho, las condiciones contractuales originalmente convenidas.

* **Seguros y cláusulas de cesantía en créditos:**

Trabajadores afectos a la ley en cualquiera de sus opciones tendrán derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a los créditos de cualquier naturaleza. Se entenderá que el trabajador que se acoja a los preceptos de la presente ley, se encuentra en una situación de cesantía involuntaria para todos los efectos de la cobertura de los riesgos previstos en la póliza respectiva. 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, si es el beneficiario de la póliza, para que la compañía de seguros, pague en cada periodo que corresponda cada cuota que venza. El monto que la compañía de seguros pagará de cada cuota con cargo a la póliza será proporcional a la disminución de ingresos que experimente el trabajador para el periodo de vencimiento de la cuota respectiva. Tal disminución de ingresos se determinará comparando (i) el promedio de las remuneraciones devengadas en los últimos tres meses que se consideren para el otorgamiento del beneficio que se le confiere según la presente ley y (ii) la suma del monto de dicho beneficio que se otorgue para el periodo de vencimiento de la cuota respectiva y, cuando corresponda, la remuneración de cargo del empleador que el trabajador reciba durante dicho periodo

* **Empresas excluidas:**

Las empresas que habiendo contratado o celebrado convenios que se financien íntegramente con cargo a la ley de presupuestos del sector público, reciban de los servicios o instituciones los pagos correspondientes, respecto de dichos trabajadores. Esto no aplicará respecto de aquellas empresas que contraten con el Estado para la ejecución de obras o proyectos de inversión y que se paguen según el estado de avance de obras.

Se prohíbe acogerse a la Ley a las empresas controladas por sociedades que mantengan capitales o empresas relacionadas en territorios o jurisdicciones con régimen fiscal preferencial a los que se refiere el artículo 41 H de la Ley sobre Impuesto a la Renta (paraísos fiscales).

* **Manipuladoras de alimentos:**

A las manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar, mientras se financie a las empresas por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, nunca se les podrá suspender ni afectar sus remuneraciones ni trasladarlas de lugar de trabajo.

* **Prohibición de despido por caso fortuito o fuerza mayor:**

Por 6 meses o mientras dure el Estado de Catástrofe, **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 de fuerza mayor los efectos de la pandemia de COVID-19.

Si entre la declaración de Estado de Catástrofe, de fecha 18 de marzo de 2020, y la entrada en vigencia de la presente ley, las partes hubieren dado término a la relación laboral por cualquier causa, podrán dejar sin efecto dicha terminación, en cuyo caso podrán acogerse a las disposiciones de la presente ley.

* **Registro público de la Dirección del Trabajo:**

La Dirección del Trabajo deberá mantener en su página web un registro público actualizado que contenga la siguiente información: nombre o razón social de los empleadores cuyos trabajadores hayan sido beneficiarios en uno o más meses de las prestaciones establecidas en la presente ley y número de trabajadores que accedieron a las mismas.

* **Cotizaciones impagas:**

Para los efectos de esta ley, las cotizaciones que se considerarán serán aquellas “declaradas” por el empleador.

Los empleadores que dentro del plazo 6 meses de vigencia de esta ley no hayan pagado oportunamente las cotizaciones y los pagaren dentro del plazo de 24 meses contados desde el término de vigencia de esta ley podrán hacerlo en parcialidades que no superen este periodo. En este caso no se les aplicarán intereses, reajustes ni multas, con la excepción de la reajustabilidad nominal del promedio de los últimos 12 meses de todos los fondos si fuere positiva.

* **Sociedades Anónimas:**

Se prohíbe la repartición de utilidades: Las empresas organizadas como sociedades anónimas, que se acojan a la presente ley, o que sean parte de un grupo empresarial, conforme a la ley, en que alguna de las entidades de dicho grupo se acogió a la presente ley, no podrán repartir dividendos a sus accionistas, durante el ejercicio comercial en que la empresa o una de las entidades del grupo empresarial tengan contratos de trabajo suspendidos ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía.

Los directores de las sociedades anónimas abiertas, donde todos o la mayor parte de los empleados o trabajadores hayan suscrito un pacto de suspensión, no podrán percibir honorario o dieta alguna por el ejercicio de dicho cargo de director, superior a los porcentajes correspondientes al seguro de cesantía, durante el período de la suspensión.

**IV.- CONSIDERACIONES FINALES:**

Al examinar el texto de la Ley podemos establecer que el sentido principal de esta normativa es permitir a los empleadores resistir en estos tiempos de pandemia, conservando liquidez al ahorrar en remuneraciones, lo que se hace evidente al ver que se propone que se suspenda la relación laboral liberando al empleador de pagar la remuneración, y como ayuda se establece que - acogiéndose la empresa a la normativa - el trabajador podrá recurrir a su Cuenta Individual por Cesantía y que cuando se agote esta, entrará a cubrir el Fondo Solidario, con un aporte especial del Estado al efecto. Siendo opinable si era mejor que primero se recurriera al Fondo Solidario, nos parece que es mejor usar antes las Cuentas Individuales para evitar que sueldos más altos gasten mayores recursos del Fondo

Por otro lado, en cuanto a las directrices de esta nueva legislación creemos que, habilitar a los empleadores para que unilateralmente por norma general alteren la naturaleza de las funciones de los trabajadores cuando deban seguir funcionando debido a la importancia de los servicios que prestan es incorrecto, dado que entrega excesivo poder al empleador y hubiese sido adecuado que se resolviera en cada caso particular. De igual modo, la posibilidad de acordar suspensión del contrato de trabajo fuera de los plazos del acto de autoridad, es discutible y un riesgo que se busque después de la crisis sanitaria mantener estas condiciones sin justificación. La vigencia de 10 meses a los pactos de reducción de jornada que en realidad solo tienen sentido en periodos en que las empresas no puedan funcionar en el horario habitual. De lo contrario se podría utilizar esta norma para precarizar puestos de trabajo y/o disminuir dotaciones creando mayor desempleo o empleos peor pagados, profundizando con ello los efectos sociales de la crisis.

Como comentario final un alcance sobre Ética Empresarial. Se requiere responsabilidad social real de las empresas al aplicar esta ley. Debería constituir un recurso que efectivamente se use para conservar empleos, con empresas que permanezcan en estado de “hibernación” hasta salir de la pandemia. Recordando que en épocas normales y de creación de riquezas fueron pocas las compañías que compartieron con sus trabajadores los resultados del esfuerzo común.

1. Cuenta individual por cesantía: compuesta por los aportes del empleador correspondiente a un 1,6% de la remuneración en caso de los contratos indefinidos o de un 2,8% en los contratos a plazo fijo o por obra o faena determinada, y del trabajador con contrato indefinido de un 0,6%. [↑](#footnote-ref-1)
2. Para la micro empresa y la pequeña empresa, la sanción ascenderá de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.
Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.     Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales. [↑](#footnote-ref-2)
3. Penas para “simples delitos” van desde los 61 días a los 5 años. [↑](#footnote-ref-3)