



## **Medidas Laborales del COVID-19**

### **“Ley N° 21.227, sobre Protección al Empleo”**

Es un hecho, que el mundo entero está pasando por un periodo crítico respecto a la incertidumbre laboral que ha provocado el Coronavirus. Es así que todos los países han debido implementar modificaciones sustanciales a sus legislaciones laborales para hacer frente a esta pandemia, siendo Chile uno de los países que tuvo que introducir importantes cambios a su sistema laboral para entregar certeza tanto al trabajador como al empleador respecto a sus obligaciones.

El ámbito de aplicación de la Ley 21.227 publicada el 6 de abril de 2020, tiene por objetivo proteger y regular una relación laboral en el evento que exista un acto o declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19, y que estas medidas **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.**

En este sentido la “Ley sobre Protección al Empleo” viene en introducir novedosas modificaciones a la relación contractual entre empleador y trabajador las cuales se divide en tres escenarios:

- 1) Suspensión temporal del contrato de trabajo, por acto de la autoridad, de pleno derecho;
- 2) Suspensión temporal del contrato de trabajo, de común acuerdo por las partes;
- 3) Reducción temporal de la jornada de trabajo, suscrito por las partes.

A continuación, analizamos las condiciones de cada una de las tres situaciones que regula la Ley:

### **Capítulo I**

#### **Suspensión temporal del contrato de trabajo por acto dictado por la autoridad.**

En este caso, la actividad debe interrumpirse obligatoriamente por un acto dictado por la autoridad competente, impidiendo la realización de actividades por el empleador y los trabajadores a concurrir a los lugares habituales de trabajo. Dicho contrato de trabajo quedará suspendido de pleno derecho durante el periodo que esté vigente el acto dictado por la autoridad competente.

La misma autoridad señalará mediante Resolución fundada, cuáles son las actividades o establecimientos exceptuados de paralización, calificados como servicios esenciales tales como: bancos, supermercados, farmacias, bencineras, poder judicial, etc.

- A) **Quiénes podrán sujetarse a esta suspensión:** Aquellas empresas que se encuentren entre las actividades o establecimientos que promueva la autoridad competente, las cuales ven impedido en su totalidad el ejercicio de sus funciones por la naturaleza de los servicios que prestan.
- B) **Obligaciones del empleador:** El empleador deberá continuar pagando las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la ley N° 16.744 (seguro de accidente del trabajo), las que se calcularán sobre el 50% de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación establecida para la suspensión del contrato.
- C) **Beneficios para el trabajador:** El trabajador podrá acceder a los fondos de la cuenta individual y, cuando éstos sean insuficientes, del fondo solidario del Seguro, en los términos que contemplan los artículos 151 y 252 de la ley N° 19.728, considerándose el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses en que se registren cotizaciones, anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad.
- D) **Trabajadores que no podrán acceder a las prestaciones del Seguro:** Aquellos trabajadores que hubieren suscrito con el empleador un pacto de continuidad de la prestación de servicios que implique continuar recibiendo todo o parte de sus remuneraciones.

## Capítulo II

### Acuerdo de suspensión temporal del contrato de trabajo.

Los empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente por efecto del Covid-19, podrán suscribir con sus trabajadores, personalmente o por medio de la organización sindical a la que se encuentre afiliado, **un pacto de suspensión del contrato de trabajo, por todo aquel periodo que este fuera del acto o declaración que establezca la medida sanitaria y control del Covid-19.**

#### **A) Trabajadores beneficiados con las prestaciones:**

Los trabajadores que se encuentran impedidos de cumplir sus funciones pueden “Suspender el Contrato de Trabajo” de común acuerdo con su empleador, a fin de evitar el término de la relación laboral y mantener el vínculo contractual.

Esta opción la pueden ejercer sólo los trabajadores que se encuentran afiliados al Seguro de Desempleo regulado por la Ley 19.728, los que podrán acceder al beneficio de retirar los fondos acumulados en este fondo por el periodo que dure la medida restrictiva.

La ley 19.728, establece la metodología y regulación de acuerdo a los porcentajes expresados en los artículos 15 y 25. Pueden revisar ejemplos y procedimiento en la página de AFC [www.afc.cl](http://www.afc.cl)

**Trabajadores exceptuados al beneficio:**

- No podrá acceder a la prestación señalada, el trabajador que, al momento de dictarse el acto o la declaración de la autoridad, hubiere suscrito con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de este evento, y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual.
- Tampoco podrá acceder el trabajador que, en este mismo período, perciba subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia.

**B) Obligaciones y prohibiciones de los empleadores:**

El empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción las cotizaciones de la Ley N°16.744 sobre accidentes del trabajo que deberá realizarse por el 50% de la remuneración.

Sólo podrá poner término a la relación laboral por aplicación de la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Los empleadores que hayan pactado con uno o más trabajadores la continuidad laboral durante el evento del acto de declaración de la autoridad, deberán continuar durante ese periodo, enterando las cotizaciones previsionales.

No podrán poner término a la relación laboral por la causal de caso fortuito o de fuerza mayor.

Este acuerdo tiene los mismos beneficios, excepciones y formalidades que la suspensión temporal por acto de la autoridad, expuesta en el Capítulo I anterior.

## **Capítulo III**

### **Pacto de reducción temporal de jornada de trabajo**

Los empleadores cuya actividad haya sido afectada total o parcialmente por la crisis del Covid-19, pero fuera del periodo de vigencia de la declaración de catástrofe dictada por la autoridad, analizada en el Capítulo I, podrá con sus trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo, regulado por la ley N° 19.728, o la organización sindical, **pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo hasta el 50% de su jornada laboral.**

### **A) Empleadores que pueden acogerse a esta modalidad:**

Que se encuentren en alguna de las situaciones descritas a continuación:

- a) Tratándose de empleadores contribuyentes del Impuesto al Valor Agregado, 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.
- b) Que se encuentre actualmente en un procedimiento concursal de reorganización, según resolución publicada en el Boletín Concursal en conformidad a la reorganización y liquidación de empresas y personas (Artículo 57 de la ley N° 20.720).
- c) Que se encuentre actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia, conforme a la Ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis (Ley N° 20.416) o
- 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 (calificadas como servicios esenciales), 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.

### **B) Beneficios a los trabajadores:**

Probablemente, ésta sea la modificación más novedosa al derecho laboral que actualmente conocemos, pero tiene una gran limitante consistente en que para la aplicación de esta ley no se podrá pactar una reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo originalmente convenida, en cuyo caso el empleador deberá pagar la remuneración por la parte no reducida.

El empleador deberá pagar la remuneración correspondiente a la jornada no reducida y el trabajador recibirá esta remuneración, más un complemento con cargo a su cuenta individual por cesantía; agotado éste continuará con cargo al Fondo Solidario.

Ahora bien, no todos los trabajadores podrán suscribir dichos pactos, sino solo aquellos que registren diez cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas en el caso de trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y cinco cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato a plazo fijo, o por una obra, trabajo o servicio determinado.

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

Un gran hito para la legislación laboral de nuestro país, son las modificaciones introducidas al derecho del trabajo, las cuales son considerablemente adecuadas para la situación actual que vive el país y el mundo ante la incertidumbre que viven tanto los empleadores como los trabajadores en una relación laboral.

&&&&&&&&&&&&&&&&&&

Para efectos de las formalidades previstas en el presente artículo, dejamos a continuación el siguiente link para la debida inscripción en el portal del Seguro de Cesantía:  
<https://www.afc.cl/ley-proteccion-al-empleo/formulario-de-registro/>

Cualquier, consulta, solicitud o aclaración realizarla a los siguientes mails:

Socio principal: [mario.cayupan@slc.auren.com](mailto:mario.cayupan@slc.auren.com)

Gerente Recursos Humanos: [patricia.araneda@slc.auren.com](mailto:patricia.araneda@slc.auren.com)

Gerente área legal: [marisol.pena@slc.auren.com](mailto:marisol.pena@slc.auren.com)

Abogado laboral: [javier.molina@slc.auren.com](mailto:javier.molina@slc.auren.com)