

FJG

FUNDACIÓN JAIME GUZMÁN

#2013
Edición

MIRADA POLITICA

ABRIL
2020

PROTECCIÓN AL EMPLEO

FUNDAMENTAL EN TIEMPOS DE CRISIS



Foto: t13.cl

I. INTRODUCCIÓN

El Congreso Nacional despachó a ley un proyecto fundamental para hacer frente a la emergencia sanitaria producida por el COVID-19. Se trata de una iniciativa que busca **proteger las remuneraciones y mantener la relación laboral** de más de cinco millones de trabajadores que no pueden desarrollar sus funciones o han debido ajustar sus jornadas a causa de la pandemia que afecta a Chile y el mundo.

A pesar de la necesidad de la iniciativa, enfrentó importantes contratiempos en su tramitación, principalmente porque la ideología de algunos privó a la iniciativa de un debate sincero, que fuera en beneficio del trabajador.

A continuación, se realizará un análisis de los principales aspectos de esta legislación y de las principales materias que fueron objeto de controversia.

II. ANTECEDENTE

La Dirección del Trabajo, en el Dictamen N°1283/006, señaló que por caso fortuito o fuerza mayor se puede “*exonerar a las partes de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo. A saber, otorgar el contrato convenido y pagar la remuneración por parte del empleador, y asistir a prestar los servicios convenidos por parte del trabajador*” .¹

Lo que hizo la Dirección de Trabajo es avalar un criterio que se ha mantenido inalterable desde 1996 a la fecha, y que tiene mucho sentido: Si una empresa es obligada a dejar de funcionar, puede suspender los contratos, sin necesidad de pagar las remuneraciones de sus trabajadores, ya que estos no están prestando servicios a la empresa. En todo caso, el dictamen, o la autoridad, pudo haber sido más enfático en señalar que la “suspensión” puede operar solo en aquellas empresas con imposibilidad de trabajar de forma remota (para que no haya un aprovechamiento) y que aquellas empresas con espaldas financieras eviten su uso.

En virtud de aquello, el proyecto de ley en comento cobra mayor relevancia, para no dejar en la indefensión a los trabajadores, y mantener sus vínculos laborales, recibiendo una parte de sus salarios con cargo al Seguro de Cesantía.

¹ Dictamen 1283/006 de la Dirección del Trabajo. Véase en: <https://bit.ly/2UD3N9S>



Foto: pudahuel.cl

III. LA LEY

En lo esencial, el proyecto permite que los trabajadores accedan a un beneficio con cargo al Seguro de Desempleo, planteando dos grandes hipótesis:

- 1) Suspensión del contrato de trabajo.
- 2) Reducción temporal de la jornada de trabajo.

Ámbito de aplicación

- a) Trabajadores dependientes, regidos por el Código del Trabajo y afiliados al Seguro de Cesantía, o que sus contratos sean anteriores al año 2002.
- b) Trabajadores de casa particular.

Trabajadores excluidos

- a) Los que no se rigen por el Código del Trabajo y que no cotizan para el Seguro de Cesantía. Ej.: trabajadores a honorarios o sujetos al Estatuto Administrativo.

b) Los que hayan celebrado con el empleador un pacto de continuidad de prestación de los servicios con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley.

c) Los que estén percibiendo subsidio de incapacidad laboral (durante el tiempo que perciban dicho subsidio), cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o situación de salud que le dio origen.

Obligaciones del empleador

- a) Imposibilidad de despedir trabajadores, invocando la causal del art. 159 N° 6 del Código del Trabajo (caso fortuito o fuerza mayor). Sin perjuicio de ello, se podrá invocar la causal del art. 161 del mismo Código (necesidades de la empresa), indemnizando al trabajador.
- b) Continuar pagando las cotizaciones previsionales y de salud, excluyendo las de la Ley de Accidentes del Trabajo.



Foto: t13.cl

Forma de impetrar el beneficio

Ante la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), con dos posibilidades:

- 1) Solicitud del empleador, vía online, en representación de sus trabajadores.
- 2) Solicitud, en forma individual o colectiva, por parte del trabajador que haya sido excluido.

Retroactividad de la ley

La ley dispone que los empleadores que hayan paralizado sus actividades por mutuo acuerdo o a consecuencia del acto o declaración de autoridad o que hayan pactado la continuidad de la prestación de los servicios, podrán acceder a las prestaciones de esta ley (art. 1º). Además, agrega que si durante el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe y la entrada en vigencia de la ley, las partes hubieren terminado la relación laboral, éstas podrán resciliar (deshacer) dicha terminación y acogerse a los beneficios de esta ley (art. 26).

i. Suspensión del Contrato de Trabajo

Procede cuando exista paralización total o parcial de labores:

- a) Por un acto o declaración de autoridad que prohíba absolutamente el funcionamiento de la empresa por medidas sanitarias o de seguridad.

- b) Cuando por razones ajenas a las del acto de autoridad, la actividad de la empresa se haya visto afectada por la crisis sanitaria. Ej.: el trabajador que se encuentra en un cordón sanitario y no puede llegar a su lugar de trabajo.

Requisitos respecto de los trabajadores

- a) 3 cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores; o
- b) 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.

Tasa de reemplazo

Aquellos trabajadores que recurran al Seguro de Cesantía, cuyos salarios correspondan al sueldo mínimo, tendrán derecho, en principio, a recibir el 70% de su sueldo durante los 3 primeros meses, luego ello decrecerá a un 55%, 45%, 40%, hasta llegar a un 35%. En caso de agotarse el saldo de su cuenta individual, se pagarán con los fondos del Seguro de Cesantía.

Duración

La vigencia de la suspensión se circunscribirá únicamente al período que la autoridad determine (art. 3º de la ley).



Foto: t13.cl

ii. Reducción Temporal de la Jornada de Trabajo

La ley otorga la posibilidad de celebrar un pacto de reducción de la jornada de trabajo hasta en un 50%. En este evento, el empleador debe acordar con el trabajador de manera individual o colectiva dicha reducción y pagar hasta el 50% de la remuneración. El resto se deberá financiar con cargo a la cuenta individual del trabajador y un complemento de hasta un 25% que se imputará al Fondo Solidario, una vez agotados los recursos de la cuenta individual. Veamos un ejemplo:

La señora Juanita trabaja en la Panadería “Guatita Feliz” y celebra un pacto de reducción de jornada con su empleador. Supongamos que su remuneración bruta mensual es de \$550.000 y trabaja 45 horas semanales, reduciendo su jornada en un 50%. Con esta ley, la trabajadora recibirá:

- \$275.000 brutos de su empleador.
- \$137.500 con cargo al Seguro de Desempleo (líquido, no imponible ni tributable).
- Total: \$412.500 mensuales trabajando la mitad de la jornada.

Empresas que pueden suscribir este pacto

- 1) Las que por las funciones que cumplen no puedan dejar de funcionar. Ej.: supermercados, empresas de servicios básicos.
- 2) Las que hayan reducido de manera considerable sus ventas. Ej.: una cafetería, un restaurante.

3) Las que se encuentren en un procedimiento concursal de reorganización o en un procedimiento de asesoría económica por insolvencia.

Requisitos que deben cumplir los trabajadores

Debe cumplir con un número de cotizaciones mínimas y, para estos efectos, hay que distinguir el tipo de contrato que tenga el trabajador:

- **Contrato indefinido:** 10 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas con el mismo empleador.
- **Contrato a plazo fijo, por obra, faena o servicio:** 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas con el mismo empleador.

Duración de los pactos

Varía de acuerdo al tipo de contrato de trabajo:

- **Contrato indefinido:** 5 meses continuos.
- **Contrato a plazo fijo, por obra, faena o servicio:** 3 meses continuos.

Forma de suscripción

El empleador y el trabajador (o la organización sindical, si la hay) deberán suscribir digitalmente este pacto en la página web de la Dirección del Trabajo. Ahí se generará un documento que hará las veces de un anexo de contrato de trabajo.



Foto: t13.cl

IV. DIVERGENCIAS

1) *Uso de recursos Cuenta Individual o Fondo Solidario.*

Durante la tramitación de esta ley, una de las grandes interrogantes que tuvieron muchos parlamentarios era por qué usar primero los recursos de la cuenta individual y luego los del Fondo Solidario. Existen algunas razones que explican esta forma de proceder:

1) Si se invierte el orden, este beneficio pasa a ser regresivo, ya que los trabajadores de mayores ingresos (que tienen más dinero en sus cuentas individuales) agotarían los recursos del Fondo Solidario en desmedro de los trabajadores más vulnerables.

2) El Estado se comprometió en esta ley a inyectar un total de 2.000 millones de dólares al Fondo Solidario para potenciarlo y beneficiar especialmente a los trabajadores de menores ingresos. Recordemos que el Fondo Solidario ya tiene más de US\$12.000 millones ahorrados, producto de buenas políticas en el pasado, que permiten sobrellevar momentos complejos como el actual.

3) Por último, el empleador es quien más aporta al Fondo Solidario:

- **Contrato a plazo fijo:** Aporta un 2,8% de la remuneración.
- **Contrato a plazo indefinido:** Aporta un 2,4% el empleador y un 0,6% el trabajador.

2) *¿Por qué se debe hacer uso del Fondo de Cesantía para el pago de remuneraciones? ¿Por qué las empresas no siguen pagando los salarios?*

Parlamentarios opositores, frente a la presentación de este proyecto de ley, manifestaron su negativa sobre el mismo, aduciendo que los empleadores debieran seguir pagando salarios, aun cuando no puedan operar.

Pareciera ser que estos parlamentarios no tienen conocimiento –o su ideología los ciega– de que gran parte de los empleadores en Chile no son grandes empresas, y que un mes sin abrir, en el cual no se reciben ingresos, hace casi imposible pagar salarios.

De no establecerse esta medida, la consecuencia sería la quiebra de las empresas y el despido de aquellos trabajadores. Por ello es que esta norma viene a proteger al trabajador y también a permitir que una vez superada la crisis se hayan perdido la menor cantidad de empleos y quebrado la menor cantidad de empresas.

V. CONCLUSIÓN

La propagación de la pandemia, conocida como COVID-19, no solo ha generado una crisis sanitaria en todo el orbe, sino que sus efectos económicos ya están a la vista y, aún más, se proyecta que serán devastadores con el paso de los meses, por lo que la anticipación de los daños y la propuesta de soluciones por parte del Gobierno es un acierto muy valorable desde la perspectiva económica, social y política.

Creemos que este proyecto apunta en la dirección correcta, dado que, en tiempos de una enorme inestabilidad laboral, lo más importante para una familia es conservar sus fuentes de ingresos, que es, precisamente, lo que posibilita el presente proyecto. Así, aun cuando por motivos de gravedad el vínculo laboral deba ser suspendido parcial e incluso totalmente, el trabajador contará con la garantía de poder recuperar su situación una vez que la crisis concluya.

Por otro lado, es esencial que la presente iniciativa converse con otros proyectos de ley y medidas del Plan de Emergencia Económica presentado por el Ejecutivo, ya que cada una de estas medidas constituye una posibilidad que permitirá enfrentar mejor la crisis y, en el momento que esta acabe, garantizar, a lo menos en parte, una rápida recuperación de las familias y empresas chilenas.

Desde otra perspectiva, debe considerarse que no todas las empresas en Chile tienen las espaldas para subsistir sin ingresos. El ejercicio que hay que hacer acá es muy

simple, si la empresa se queda sin entrada de recursos, y es pequeña o mediana, se queda sin capacidad de hacer frente a sus obligaciones (pago de arriendos, sueldos de los trabajadores, entre otras). Si no comprendemos esto, muchas empresas se verán obligadas a entrar en Procedimientos de Liquidación (ex Quiebra), luego a cerrar y, obviamente, todo ello concluirá con la pérdida de cientos de puestos de trabajo.

Es elemental entender que, para evitar que colapse el sistema, los pagos deben hacerse primero con los recursos acumulados en las cuentas individuales y, luego, desde el Fondo de Cesantía Solidario, que recibirá hasta US\$ 2.000 millones extra desde el Fisco (adicionales a los recursos que ya acumula, en torno a US\$ 12.600 millones). De modificarse este orden, se estará perjudicando a los trabajadores de menores recursos, ya que trabajadores de mayores ingresos podrán utilizar con preferencia los dineros del Fondo Solidario, en circunstancias que éstos están destinados para ir en apoyo a los trabajadores más vulnerables del país.

La publicación de esta ley pasa a ser fundamental para la adecuada protección de los trabajadores, favoreciendo a más de 5 millones y ayudando a 200.000 trabajadoras de casa particular. Sin embargo, es de esperar que se establezcan nuevas medidas, en especial para proteger a aquellos que quedaron excluidos de esta legislación, como los trabajadores a honorarios.



Capullo 2240, Providencia.

www.fjguzman.cl

 /FundacionJaimeGuzmanE

 @FundJaimeGuzman

 @fundacionjaimeguzman