

Santiago, 01 de abril de 2020

## *Ley Sobre Protección al Empleo*

Con fecha 1° de Abril de este año, el Presidente de la República promulgó la denominada Ley Sobre Protección al Empleo, la que tiene por objeto principal intentar que los consecuencias puntuales de la Pandemia originada por el Coronavirus no tenga efectos permanente en el empleo y relaciones laborales vigentes.

Las ideas centrales contenidas en la Ley que se comenta, son las siguientes:

- 1.- Es requisito de la esencia la existencia de un acto de autoridad que paralice actividades o impida o prohíba la prestación de servicios.
- 2.- Los trabajadores que opten al beneficio deben ser necesariamente aquellos que se encuentren afiliados al seguro de cesantía.
- 3.- La Subsecretaría de Hacienda deberá dictar una resolución donde se indiquen las zonas y territorios afectados por la medida y las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades.
- 4.- No podrán acceder a estos beneficios aquellos trabajadores que hubieren firmado pactos de suspensión con sus empleadores en los que se mantuviere en todo o parte la remuneración; y aquellos que se encuentren haciendo uso de licencia médica.
- 5.- Los beneficios se podrán otorgar de forma retroactiva entre el 18 de marzo de 2020 y la fecha de publicación de la presente Ley.
- 6.- Requisitos para otorgar el beneficio:
  - (i) Cotizaciones de cesantía continuas en los tres meses anteriores al acto de autoridad, o
  - (ii) 6 cotizaciones de cesantía continuas o discontinuas dentro de los últimos 12 meses, debiendo haber 2 cotizaciones con el mismo empleador en los 2 meses anteriores a la dictación del acto de autoridad.
- 7.- El pago corresponderá al promedio de las últimas tres remuneraciones del trabajador.
- 8.- El empleador es el primer obligado a realizar el trámite para que el trabajador perciba el beneficio vía online. En caso de incumplimiento el dependiente queda habilitado para realizarlo directamente en la AFC.
- 9.- Las licencias médicas interrumpen el otorgamiento del beneficio.
- 10.- Respecto de los efectos jurídicos del acto de autoridad, este suspende de pleno derecho la relación laboral, quedando el trabajador eximido de prestar servicios y el empleador de pagar la correspondiente remuneración.
- 11.- El empleador se mantiene obligado al pago de las cotizaciones de seguridad social, calculadas sobre el 50% de la remuneración. Se exceptúa el pago del seguro de accidentes de la Ley N° 16.744.

12.- Durante la suspensión de pleno derecho, sólo procede la aplicación de las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Esta norma debe revisarse en su aplicación, ya que podría llevar al extremo de que el trabajador que ataque o golpee a su empleador reciba igualmente indemnizaciones. Claramente el sentido es que no se aplique fuerza mayor, cuestión que igualmente la ley contiene en su texto.

Así mismo, durante el plazo de 6 meses o existiendo el estado de catastrofe, el empleador no podrá poner término a los contratos por caso fortuito o fuerza mayor.

Si entre el 18 de marzo de 2020 y la publicación de esta ley se hubiere puesto término al contrato de trabajo de un trabajador, las partes podrán reciliar el despido y someterse a los beneficios de esta ley.

13.- Aquellos empleadores que hayan sido excluidos de los efectos del acto de autoridad no podrán acogerse a las prestaciones de esta ley ni regirá respecto de ellos la suspensión de pleno derecho.

Estos empleadores, para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la salud, el abastecimiento de bienes esenciales, la alimentación o la seguridad de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales y sanitarios, podrán alterar la naturaleza de las funciones que deberán desempeñar sus trabajadores durante la vigencia del acto de autoridad, resguardando siempre los derechos fundamentales de éstos.

14.- Los empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente por la crisis Covid-19, fuera de la vigencia del acto o declaración de la autoridad, pueden acordar individual o colectivamente con sus trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo. Este pacto tiene los mismos efectos y beneficios del acto de autoridad.

15.- Si durante la vigencia del pacto celebrado entre las partes se genera un nuevo acto de autoridad, el primero se interrumpe hasta la finalización de lo segundo.

16.- Respecto de las trabajadoras de casa particular, se suspende igualmente la relación laboral de pleno derecho, debiendo el empleador pagar las cotizaciones de salud y el SIS.

17.- Los empleadores pueden acordar con el trabajador de manera individual o colectivamente reducir hasta el 50% de la duración de su jornada de trabajo, recibiendo un complemento de la remuneración con cargo al Seguro de Cesantía.

18.- En este caso, el empleador debe seguir pagando la remuneración y las cotizaciones previsionales proporcionales a la jornada. El trabajador percibirá además un complemento a su remuneración con cargo a su cuenta individual por cesantía y, una vez agotado, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario que será de hasta un 25% de su remuneración, si la reducción de jornada es un 50% (con tope de \$225.000 mensuales). Además, mantendrán los beneficios tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos.

19.- Para que proceda la reducción de jornada, el empleador debe contrarse en alguna de las siguientes situaciones:

- (i) Tratarse de contribuyentes de IVA cuya disminución promedio de ventas por un periodo de 3 meses consecutivos exceda un 20% respecto del promedio de ventas en el mismo período de 3 meses del ejercicio anterior;

- (ii) Que se encuentre en un procedimiento concursal de reorganización;
- (iii) Que se encuentre en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia;
- (iv) Tratarse de empresas, establecimientos o faenas que no puedan paralizar sus actividades y necesiten reducir la jornada de trabajo de sus trabajadores para poder mantener su continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

20.- Los trabajadores, a su vez, deben cumplir con:

- (i) Si es un trabajador con contrato indefinido: 10 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas con el mismo empleador;
- (ii) Si es un trabajador con contrato a plazo fijo, por obra, faena o servicio: 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas.

21.- La duración máxima de estos acuerdos será de 5 meses continuos en caso de contrato indefinido y de 3 meses en caso de plazo fijo, obra o faena.

22.- Formalidades: suscripción de ambas partes del acuerdo vía online en la página web de la Dirección del Trabajo. Ya sea individualmente el trabajador o colectivamente la organización sindical.

23.- Se tipifica un nuevo delito relacionado con la obtención maliciosa del beneficio, bajo el concepto de la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

## CONTACTOS

En caso de consultas y asesorías no dude en contactarnos:

**ANDRÉS GIDI LUEJE**

Socio Área Laboral  
agidi@dsabogados.cl

**PABLO MANCILLA DIGOY**

Asociado Área Laboral  
pmancilla@dsabogados.cl

**DS ABOGADOS**

Andrés Bello 2233, Oficina 501  
Providencia  
+562.32.45.45.00  
www.dsabogados.cl  
santiago@dsabogados.cl

**Paris**

+33.1.53.67.50.00  
courrier@dsavocats.com

**Bordeaux**

+33.5.57.99.74.65  
bordeaux@dsavocats.com

**Lille**

+33.3.59.81.14.00  
lille@dsavocats.com

**Lyon**

+33.4.78.98.03.33  
lyon@dsavocats.com

**Reunion**

+33.2.62.50.99.10  
reunion@dsavocats.com

**Barcelona**

+34.93.518.01.11  
info@ds-ovslaw.com

**Madrid**

+34.91.533.53.08  
info@ds-ovslaw.com

**Bruselas**

+32 2286 80 33  
bruxelles@dsavocats.com

**Milan**

+39.02.29.06.04.61  
milan@dsavocats.com

**Stuttgart**

+49.711.16.26.000  
info@ds-graner.com

**Quebec**

+1.418.780.4321  
info@dsavocats.ca

**Montreal**

+1.514.360.4321  
info@dsavocats.ca

**Toronto**

+1.647.477.7317  
info@dsavocats.ca

**Vancouver**

+1.604.669.8858  
info@dsavocats.ca

**Ottawa**

+1.613.319.9997  
info@dsavocats.ca

**Buenos Aires**

+54 11 48 08 91 73  
info@dsbuenoaires.com.ar

**Lima**

+511 7156546  
contacto@dscasahierro.pe

**Beijing**

+86.10.65.88.59.93  
beijing@dsavocats.com

**Guangzhou**

+86.20.81.21.86.69  
guangzhou@dsavocats.com

**Shanghai**

+86.21.63.90.60.15  
shanghai@dsavocats.com

**Ho Chi Minh City**

+84.8.39.10.09.17  
dshochiminh@dsavocats.com

**Singapore**

+65.62.26.29.69  
singapore@dsavocats.com

**DS Consulting Afrique - Dakar**

+221.77.255.68.18  
dakar@dsconsultingafrique.com

**Cooperación**

**DS Squaris Union Européenne**

+32 2286 80 38  
secretariat@squaris.com

**Santiago**

Andrés Bello 2233, Oficina 501  
Providencia  
+562.32.45.45.00  
santiago@dsabogados.cl