



CONSULTORES

GESTIÓN Y TRIBUTACIÓN

LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

Después de largas horas de discusión en el Congreso desde hace un par de semanas, el día de ayer se promulgó el ansiado proyecto de ley que busca principalmente dos objetivos: 1. Evitar el despido masivo de los trabajadores cuyas empresas se han visto afectadas por las contingencias que han afectado a nuestro país desde el 18 Octubre del año pasado; y 2. Poder salvar el mayor número de empresas pudiendo éstas cuidar sus cajas. A continuación esbozaremos brevemente las medidas que regula esta ley en el caso de que la empresa pase por ciertas circunstancias en este periodo de gran incertidumbre:

SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

QUÉ IMPLICA: Cómo lo dice su nombre la empresa en determinadas circunstancias, podrá suspender la relación laboral con sus trabajadores mientras dure el evento que le dio origen. Durante esta suspensión el empleador no estará obligado a pagar la remuneración a sus trabajadores, pero si deberá seguir pagando las cotizaciones previsionales correspondientes. Por otro lado, el trabajador no estará obligado a cumplir con sus obligaciones contractuales y deberá solicitar el giro de la prestación correspondiente desde su Cuenta Individual por Cesantía, regulado en los artículo 15 y 25 de la Ley 19728.

CIRCUNSTANCIAS EN QUE SE PUEDE SUSPENDER LA RELACIÓN LABORAL:

- i) 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, 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;
- ii) Empleadores hayan paralizado sus actividades por mutuo acuerdo o a consecuencia de un acto o declaración de autoridad o que hayan pactado la continuidad de la prestación de los servicios en el periodo comprendido entre el 18 de Octubre de 2019 y la entrada en vigencia de la presente ley.

REQUISITOS DEL TRABAJADOR:

Deberá registrar tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad o registren un mínimo de 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.

NO PODRÁ ACCEDER A ESTE BENEFICIO:

- i) 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 incluidos aquellos a los que se refiere el Título II de la presente ley, y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual;
- iii) El trabajador que, en este mismo período, perciba 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.
- iii) Empleadores que hayan sido excluidos de los efectos del acto o declaración de autoridad.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:

Pagar 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.

DERECHOS DEL TRABAJADOR:

Derecho a licencia médica por enfermedad o accidente, en ambos casos, de origen común, si corresponde, y a los subsidios por incapacidad laboral derivados de las mismas. Asimismo, durante el período de suspensión señalado tendrán cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, se hayan o no pagado las cotizaciones.

DETERMINACIÓN DEL MONTO DE LA PRESTACIÓN:

Promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones.

FORMA DE PAGO DE LA PRESTACIÓN:

Girarán los recursos de la cuenta individual por cesantía del trabajador y, cuando éstos fueren insuficientes, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

COMUNICACIÓN A ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA:

El empleador deberá presentar una declaración jurada simple que dé cuenta que el o los trabajadores respecto de los cuales se solicita la prestación



CONSULTORES

GESTIÓN Y TRIBUTACIÓN

LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

PACTOS DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADAS DE TRABAJO

QUÉ IMPLICA: Las empresas que están pasando por problemas económicos que se han venido arrastrando desde el 18 de Octubre de 2019 podrán suscribir un pacto con sus trabajadores para reducir por un periodo de tiempo sus jornadas de trabajo.

EMPRESAS QUE PUEDEN PACTAR LA REDUCCIÓN DE JORNADA:

- i) Empleadores contribuyentes del IVA conforme al artículo 3° de la Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios 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;
- ii) Que se encuentre actualmente en un procedimiento concursal de reorganización;
- iii) Que se encuentre actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia;
- iv) 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.

REQUISITOS DEL TRABAJADOR:

- ii) Trabajador que registre 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;
- ii) Trabajador debe registrar las tres últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada.

NO PODRÁ ACCEDER A ESTE BENEFICIO:

Trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral.

DURACIÓN DE LA SUSPENSIÓN:

Mínimo de un mes y máximo 5 meses continuos para trabajadores con contrato de trabajo indefinido y 3 meses máximo para trabajadores con contrato de trabajo a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado.

DERECHOS DEL TRABAJADOR:

Recibir una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida. Además tendrá derecho a continuar percibiendo los beneficios cuyo pago corresponda tales como aguinaldos, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos y cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración. Por otro lado, tendrá 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.

CÁLCULO DE LA REMUNERACIÓN:

Promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al inicio del pacto

SUSCRIPCIÓN DEL PACTO:

Se deberá suscribir electrónicamente a través de una plataforma en línea que habilitará la DT.