

PROYECTO DE LEY QUE FACULTA EL ACCESO A PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

BOLETIN 13.352-13

Este proyecto de ley ingresado por el Ejecutivo el día 25 de marzo al Congreso Nacional, **busca hacer posible (i) la suspensión de la relación laboral en los casos que establece la iniciativa legal, permitiendo a los trabajadores involucrados acceder a las prestaciones del seguro de cesantía y (ii) la reducción temporal de la jornada de trabajo, estableciendo en este caso que el trabajador tendrá derecho a una remuneración de cargo del empleador proporcional a la jornada efectivamente trabajada, y a un complemento, que compense parcialmente el menor ingreso producto de la suscripción del pacto. Dicho complemento se pagará inicialmente con los fondos de la Cuenta Individual del Seguro de Cesantía en primer lugar, y si este no fuese suficiente, se procederá a descontar del Fondo Solidario.**

Es importante señalar que la presente iniciativa es de carácter esencialmente transitoria, toda vez que las disposiciones contenidas en el proyecto regirán desde la publicación en el Diario Oficial hasta el último día del mes de diciembre desde su entrada en vigencia para el caso de la reducción parcial de jornada y por un plazo de seis meses en el caso de la suspensión.

I. Aspectos Positivos del Proyecto de Ley:

- 1. Esta iniciativa tiene como principal propósito proteger a los trabajadores de forma tal de evitar que pierdan sus puestos de trabajo**, lo que es especialmente relevante frente a las actuales circunstancias que enfrenta el país producto de la pandemia del virus Covid 19.
- 2. Permite evitar una merma sustancial en los ingresos del trabajador**, al hacer posible que éste acceda a las prestaciones del seguro de cesantía (en caso de suspensión de la relación laboral) y a un complemento a su ingreso (en el caso de reducción parcial de jornada) con cargo, inicialmente, a su Cuenta Individual, pero luego de agotados dichos fondos, descontando desde el Fondo de Cesantía Solidario (FCS), el cual, a finales del tercer trimestre exhibía un saldo de ahorro de US\$ 3.770 millones, a los cuales se les agregarán US\$ 2.000 millones adicionales de aporte fiscal.

3. Otorga **estabilidad a los ingresos del trabajador** y al mismo tiempo, permite un **alivio en la caja de las empresas** (especialmente relevante para las PYMES, pero aplica a todas las empresas, lo que es correcto pues se intenta en general no afectar la cadena de pagos).
4. Está en línea **con las medidas económicas recientemente anunciadas por el Gobierno** (como por ejemplo, postergar el pago de varias obligaciones tributarias), por lo que se crea un paquete de medidas armónico y orientado a un objetivo común que refuerzan la posibilidad de aplicación práctica de las mismas.

Ante el actual shock intenso negativo transitorio causado por la pandemia del Covid-19, es necesario no sólo proveer de liquidez a la empresa, sino que también a los trabajadores. En este sentido, estimamos necesario tramitar a la brevedad posible el presente proyecto de ley.

La crisis económica derivada del Covid-19 está impactando de forma directa y negativa a cerca de un 21% de nuestra economía¹ que está sufriendo una paralización creciente con ventas prácticamente inexistentes. En consecuencia, las empresas afectadas podrían no ser capaces de pagar a sus trabajadores, a sus proveedores y al Gobierno, y aunque éste es un shock intenso transitorio, podría causar la quiebra permanente de las organizaciones productivas y el corte total de sus cadenas de pagos.

Dado el actual contexto nacional, se debe promover que la relación laboral persista, o en su defecto, lograr mantener los ingresos en los trabajadores. Ello es posible por medio del presente proyecto de ley, toda vez que este permitiría un alivio en la caja de las empresas, que enfrentan caída sustancial en las ventas, al mismo tiempo, que garantizaría estabilidad en la liquidez de los trabajadores.

II. Aspectos a mejorar del Proyecto de Ley para que cumpla los objetivos a los que se orienta:

El proyecto se ajusta y va en línea con la idea de proteger el empleo y al mismo tiempo entregar mayor flexibilidad a las empresas, especialmente entendiendo los problemas económicos que a raíz de la pandemia se están provocando y se provocarán. Con todo, estimamos que hay ciertas normas que podrían adaptarse de mejor manera al contexto actual. En este sentido:

1. **DESPIDOS POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR:** Tras una solicitud presentada por los Senadores en la Comisión de Trabajo, y aprobada por el ejecutivo, se establece que no se podrá invocar la causal de despidos por fuerza mayor o caso

¹ Actividades de Restaurantes y hoteles, que representan el 2,3% del PIB, de Transporte, 5% del PIB, el Comercio con el 9% del PIB y los servicios educativos con 4,8% del PIB.

fortuito a raíz de la pandemia. Para dimensionar si corresponde o no la causal de fuerza mayor o caso fortuito, se debe atender el efecto que la pandemia ha generado sobre el empleador. Si bien entendemos que la pandemia en sí no puede ser invocada porque puede prestarse para abusos, **para que proceda la causal, se debe considerar el efecto de la pandemia sobre el empleador**, el cual debe ser de una magnitud y extensión tal en el tiempo, atendiendo el tamaño y giro de la empresa, que haga razonable prever que el empleador no podrá seguir operando en iguales condiciones a las anteriores respecto de la pandemia. De todas formas, el juez debe determinar la pasividad de aplicar la causal conforme el caso.

2. **PAGOS DE OTROS BENEFICIOS NO CONSTITUTIVOS DE REMUNERACIÓN:** Dada la actual situación de crisis sanitaria del país y sus efectos evidentes en la economía, se sugiere eliminar la posibilidad de mantener íntegro el pago de beneficios (aguinaldos, asignaciones, bonos), otros conceptos excepcionales o esporádicos, y cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración, toda vez que esto no contribuye a aliviar las cajas de las empresas y, por lo tanto, tampoco fomenta a continuar con la relación laboral vigente.
3. **REDACCIÓN:** Si bien se entiende que la suspensión aplica de pleno derecho desde el acto o declaración de la autoridad, y que regiría con efecto retroactivo, se recomienda aclarar, toda vez que, si bien el artículo 3 del proyecto señala que los efectos de la suspensión comienzan desde la declaración de autoridad, existen artículos posteriores que disponen la realización de una serie de trámites para materializarla. Se debe aclarar si esos trámites son para dejar constancia o para que efectivamente opere pues las fechas no son indiferentes.
4. **TRÁMITES BUROCRÁTICOS:** Considerando la urgencia de la implementación de estas medidas, y atendiendo la cantidad de trámites administrativos y burocráticos que supone el proyecto de ley para poder acogerse a los beneficios de suspensión y reducción de jornada (tales como declaraciones juradas simples del empleador y del trabajador, comunicaciones internas e intercambio de información entre diversos servicios públicos, revisión de estados financieros, entre otros), estimamos que podría generarse una sobredemanda, especialmente de la AFC y de la Dirección del Trabajo, lo cual podría dificultar la puesta en marcha de la reducción de jornada.

Por lo anterior, se recomienda poder enviar el pacto celebrado directamente a la AFC para lograr el acceso a las prestaciones (caso de la suspensión) o del pago del complemento (en el caso de la reducción de jornada), tal como ocurre actualmente con el finiquito, y luego, y sólo para efectos de información, registrar en la DT, no haciendo más engorrosa la puesta en marcha de la reducción de jornada.

5. **PROBLEMAS DE INTERPRETACIÓN:** El proyecto indica que “*sólo se podrá mantener vigente un pacto de reducción de jornada por cada relación laboral*”, pero



acto seguido establece la posibilidad de celebrar pactos sucesivos con el mismo empleador. En este sentido, la norma no es clara por lo que se recomienda mejorar su redacción.

6. **REQUISITOS DE ACCESO A REDUCCIÓN:** Dada la inmediatez de la necesidad que muchas PYMES y otras empresas tendrán de poder hacer uso de este pacto, es que se sugiere revisar nuevamente los requisitos por parte de los empleadores para poder pactar la reducción de jornada, ya que muchos de ellos pueden no tener pérdidas en los últimos 3 meses, pero sí las tendrán en el último mes (por ejemplo) o en los tres meses sucesivos a la entrada en vigencia de la ley. Adicionalmente, y considerando que se amplió el plazo para hacer la declaración de impuesto a la renta, se estima necesario reconsiderar este requisito.