

## MINUTA

### **PUNTOS A CONSIDERAR EN CASO DE PROHIBIR DESPIDOS ANTE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PAÍS**

Ante la idea planteada en la Comisión del Trabajo del Senado el día miércoles 18 de marzo relativa a establecer una restricción -o prohibir- el despido por necesidades de la empresa en la actual situación que enfrenta nuestro país a raíz de la pandemia de Covid-19 y la declaración de Estado de Catástrofe, sumado al ingreso de una moción parlamentaria patrocinada por la diputada Vallejo que persigue dicho objetivo, es del caso señalar que **esta medida NO es adecuada ni recomendable, y terminará causando efectos muy perjudiciales para la economía y los trabajadores a quien se busca proteger**. Ello pues:

1. Supone el desconocimiento absoluto de la realidad económica que las empresas enfrentan y enfrentarán en los próximos días como consecuencia del cierre de los mercados, las restricciones que pueden imponerse en virtud de la emergencia y las limitaciones al comercio.
2. Provocará un problema serio de liquidez y en otros casos la posible quiebra/liquidación de empresas debido a la imposibilidad de mantener el pago de remuneraciones de la totalidad de sus trabajadores, situación especialmente grave para las PYMES, así como para aquellas empresas que deben paralizar faenas u obras como consecuencia directa o indirecta de la emergencia. La quiebra / liquidación de una empresa provocaría perjuicios mayores al afectar a un grupo mayor de trabajadores que los eventualmente perjudicados por los posibles despidos, y constituirá un desincentivo a la contratación temporal en caso de requerirse.

**En consideración a lo anterior, prohibir u obstaculizar los despidos constituye una medida populista que solo contribuirá a empeorar la situación general de la economía y de los trabajadores.** Las recomendaciones para hacer frente a esta situación, buscando un mayor equilibrio en la protección de trabajadores y empleadores, debieran canalizarse por otras vías tales como:

#### **A. Desde la perspectiva de la empresa:**

1. Aliviar las cargas económicas de las empresas impuestas por el Estado o buscar aplazarlas en el tiempo para evitar estresar aún más la situación financiera de las mismas. Por ejemplo:
  - Otorgar facilidades para atrasar pagos de contribuciones,
  - Posibilidad de adelantar devolución de impuestos,
  - Retrasar pagos de patentes municipales e IVA.
2. Buscar medidas tendientes a favorecer la liquidez, como por ejemplo, por medio de la entrega de créditos blandos.
3. Trasladar las cuotas al final del crédito para enfrentar un shock intenso negativo transitorio como el que estamos viviendo.

4. Implementar a través de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) y el Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) una línea de financiamiento para las PYMES que han experimentado una caída sustancial de su facturación. Dicha ayuda debiese ser financiada con la reasignación de, a lo menos, el 5% del gasto en bienes y servicios del gobierno central, excluyendo los servicios de Salud.

Medidas como estas ya se han implementado anteriormente, como fue el caso del terremoto del año 2010.

**B. Desde la perspectiva de los trabajadores:**

1. Ante el actual shock intenso negativo transitorio causado por la pandemia del Covid-19, es necesario no sólo proveer de liquidez a la empresa –como fue señalado anteriormente- sino que también a los trabajadores. En este sentido, estimamos necesario tramitar con discusión inmediata el proyecto de ley sobre Protección del Empleo y Seguro de Cesantía (Boletín 13.175-13) presentado por el Ejecutivo, en virtud del cual, se podría reducir la jornada de trabajo y, al mismo tiempo, permitir al trabajador retirar parte de los fondos del seguro de cesantía.

Dado el actual contexto nacional, se debe promover que la relación laboral persista, lo que es posible por medio del proyecto señalado, toda vez que permitiría un alivio en la caja de la empresa, que enfrenta caída sustancial en la venta. Al mismo tiempo, este garantizaría estabilidad del ingreso para el trabajador.

Sobre el punto conviene recordar los principales contenidos de ese proyecto de ley:

**Proyecto de Ley sobre Protección del Empleo y Seguro de Cesantía: (Boletín 13.175-13)**

El proyecto señalado fue ingresado por el Ejecutivo el pasado 6 de enero al Senado en el marco del plan de “Recuperación Económica y Protección del Empleo” que el Gobierno ha estado impulsando para hacer frente a los efectos derivados de los hechos de violencia ocurridos con posterioridad al 18 de octubre del año pasado.

Actualmente, esta iniciativa se encuentra con suma urgencia y tiene como principal propósito proteger a los trabajadores de forma tal de evitar que pierdan sus puestos de trabajo, por medio del fortalecimiento del actual Seguro de Cesantía.

Dentro de las medidas que contiene el proyecto de ley, destacan:

- a) **Pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo** de hasta un 50%, recibiendo un complemento en su remuneración desde el Seguro de Cesantía de hasta un 25% de su remuneración imponible.

El trabajador tendrá derecho a una remuneración de cargo del empleador proporcional a la jornada efectivamente trabajada, y a un complemento de cargo del Fondo de Cesantía Solidario (FCS) que compense parcialmente el menor ingreso producto de la suscripción del pacto.

- b) **Fortalecimiento del Seguro de Cesantía**, Se reducirán los requisitos de acceso al mismo, y aumentarán los montos de cobertura de los beneficios financiados con cargo

al Fondo de Cesantía, tanto respecto de la Cuenta Individual por Cesantía como aquellas que se financian con el Fondo de Cesantía Solidario (FCS).

Asimismo, durante la vigencia de la ley, se establecerá como innecesario el requisito de alto desempleo para acceder a los dos giros adicionales con cargo al FCS.

En adición a lo anterior, existe actualmente una moción parlamentaria que también se orienta a permitir que los fondos del Seguro de Cesantía queden a disposición del trabajador en caso de ser decretada una emergencia, alerta sanitaria o estado de catástrofe (Boletín 13.313-07)

2. Otra opción que se baraja es la posibilidad de utilizar la figura de los “permisos sin goce de sueldos” que equivaldrían a la suspensión de la relación laboral, la cual se explica en mayor detalle más abajo. En este sentido, cabe señalar que ya existe una moción parlamentaria ingresada para regular esta figura (Boletín 13.314-07), la que en caso de prosperar, en ningún caso debe plantearse como en reemplazo al despido por necesidades de la empresa, sino como una herramienta adicional disponible para quienes puedan optar por la misma.

A continuación, resumiremos en que consiste el instrumento de la suspensión, sin perjuicio que estimamos que todas las medidas anteriores expuestas en este documento son instrumentos más idóneos y con menores externalidades negativas para hacerse cargo de la situación.

#### Suspensión de la relación laboral (Permisos sin goce de sueldo)

El Código del Trabajo no contempla ni regula en forma sistematizada la figura del permiso sin goce de remuneraciones y sus efectos. Sin embargo, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha establecido el alcance de esta figura.

En el Dictamen N°075/008, de 05.01.1999, la Dirección del Trabajo sostiene que: *“el permiso sin goce de remuneraciones es jurídicamente una suspensión convencional de la relación laboral, un cese parcial de los efectos de un contrato durante un período determinado que no afecta la vigencia del mismo, sino que solamente interrumpe algunos de sus efectos, es decir, algunos de los derechos y obligaciones que genera para las partes”*.

La naturaleza jurídica que se le concede, en consecuencia, es la suspensión convencional de la relación laboral, en virtud del acuerdo de las partes, la cual suspende (cese parcial) las principales obligaciones del contrato de trabajo, a saber, la obligación de prestar servicios para el trabajador, y por otra, la obligación de pagar remuneración, para el empleador, sin que desaparezcan las restantes obligaciones y efectos. El plazo de duración de dicha suspensión queda sometido a la voluntad de las partes.

Respecto de las vacaciones y la antigüedad (pago de indemnizaciones), estas se siguen devengando durante el tiempo de la suspensión de la relación laboral. Para aquellos trabajadores con sueldo variable, el cálculo de las mismas se hará en base a los tres meses anteriores al permiso sin goce de sueldo.

- **Dictamen sobre despidos por "caso fortuito o fuerza mayor"** (*Dictamen 1412 021, de 19/03/2010*)

Dado que este tema podría también salir en la discusión es conveniente recordar que para poner término a un contrato de trabajo por “caso fortuito o fuerza mayor” (Código del Trabajo, artículo 159 N° 6), la Dirección del Trabajo estima que deben cumplirse ciertos requisitos copulativos, toda vez que dicha causal sólo aplica a casos excepcionales y de manera restrictiva. Dichos requisitos son:

- a. Que el **hecho o suceso que se invoca sea inimputable**, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes;
- b. Que el referido hecho o suceso **sea imprevisible**, esto es, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes; y
- c. Que el hecho o suceso **sea irresistible**, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.