

MINUTA LEY SUSPENSION Y REDUCCION DE JORNADA

Estimados clientes:

En la minuta anterior enviada a sus correos electrónicos referida a la contingencia sanitaria, informamos que el Gobierno anunció el envío de proyectos de ley que permitirían ayudar a las pymes en la relación con sus trabajadores. Pues bien, con fecha 1 de abril de 2020 se promulgó de parte del Presidente de la República el texto del Proyecto de Ley que permite suspender y reducir la jornada de trabajo de los trabajadores contratados por ciertas empresas, exclusivamente por la pandemia del Coronavirus que nos afecta. Es importante señalar que aún falta la publicación del texto en el Diario Oficial, por lo que **a la fecha de hoy, 2 de abril de 2020, aún no entra en vigencia.**

Sin perjuicio de ello, a través de esta minuta haremos un breve resumen del texto:

En primer lugar, como se ha dicho, se proponen dos soluciones: /A/ la suspensión de la relación laboral, y /B/ la reducción de la relación laboral.

/A/ SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La suspensión de la relación laboral puede: /i/ tomarse en forma unilateral de parte del empleador, o bien /ii/ pactarse de común acuerdo. Debemos tener en cuenta que no puede acceder a la suspensión el trabajador con permiso con goce de remuneración, reducción de jornada o licencia médica. Adicionalmente, ambas suspensiones podrán tener lugar dentro del plazo de 6 meses desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

/i/ Decisión unilateral de suspensión

El empleador puede suspender unilateralmente la relación laboral siempre que exista una **declaración de autoridad competente** relativas a medidas sanitarias o de seguridad interior, como por ejemplo la cuarentena que actualmente afecta a algunas comunas de la Región Metropolitana. Por medio de una Resolución se señalará zona o territorio afectado, por lo que hay que esperar su publicación en el Diario Oficial. Adicionalmente, para acceder a esta suspensión, el trabajador debe registrar al menos tres meses consecutivos de cotizaciones, dentro de los últimos 24 meses, o 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.

Una vez que se tome la decisión por el empleador, **se debe informar al AFC por medio de la sucursal virtual o en la sucursal acompañando declaración jurada simple** referida a que el trabajador no está en casos de permiso con goce de remuneración, reducción de jornada o licencia médica **y a la Dirección del Trabajo** por medio de la sucursal virtual la planilla de trabajadores afectos a la suspensión.

Es importante destacar que durante la vigencia de la suspensión, el empleador sólo puede despedir por la causal de necesidades de la empresa.

/ii/ Pacto de común acuerdo

El empleador que se haya visto afectado puede pactar una suspensión temporal del contrato de trabajo desde la publicación de la ley, en un periodo de tiempo que no exceda de 6 meses. Para estos efectos, la afectación puede deberse a las medidas de distanciamiento social o baja en las ventas.

Si durante este periodo se decreta acto de autoridad se suspende el plazo y continúa después de terminada la vigencia de ese acto.

Para estos efectos, **el empleador debe presentar declaración jurada simple firmada por ambas partes al AFC por medio de la sucursal virtual** dando cuenta de estar afectado y que trabajador no está en casos de permiso con goce de remuneración, reducción de jornada o licencia médica. En este caso, el AFC informa a la Dirección del Trabajo.

Para estos efectos, les recomiendo que, en el caso que no sea posible obtener la firma del trabajador, al menos conste en algún medio escrito su aceptación, como un correo electrónico por ejemplo.

La suspensión debe ser continua en el tiempo y no puede diferirse en parcialidades. Todos sus efectos deberán ejecutarse, como máximo, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo, por ende puede comenzar a regir desde el día siguiente a la suscripción.

Respecto del trabajador que haya recibido aportes de cesantía conforme a la suspensión, en caso de ser despedido por necesidades de la empresa no se le podrá descontar el aporte efectuado por el empleador.

Por último, en ambos casos, mientras dure el periodo de suspensión el empleador debe pagar íntegramente las cotizaciones previsionales, tanto de su cargo como las de cargo del trabajador, a excepción del seguro de accidentes personales, que se pagará con un descuento de 50%. Es importante considerar que el Código del Trabajo refiere que las asignaciones familiares forman parte de la remuneración, por lo que no deberán pagarse si es que ha operado la suspensión por acto de autoridad o de común acuerdo.

/B/ REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL

El empleador puede pactar reducción de jornada de trabajo hasta en 50%, descontando remuneración, y a trabajador se pagará hasta el 25% de remuneración por AFC.

El empleador no puede contratar nuevos trabajadores que ejerzan la misma función o similar de trabajadores afectos a reducción. En el evento que un empleador se viere en la necesidad de contratar nuevos trabajadores, para otras funciones, deberá ofrecer primero la vacante a aquellos trabajadores con contrato de trabajo vigente, en la medida que tengan similares capacidades, calificaciones e idoneidad para desempeñar el o los cargos que se buscan cubrir.

El pacto de reducción sólo es aplicable si empresa se encuentra en alguna de las siguientes hipótesis:

- 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 (deberá otorgar una autorización para que el Servicio de Impuestos Internos remita, por medios electrónicos, a la Dirección del Trabajo, la confirmación de que efectivamente se encuentra en dicha situación).
- actualmente en un procedimiento concursal de reorganización (validado por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento).
- actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia (validado por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento).
- que hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad o Resolución referida anteriormente, 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 (las partes deben al momento de celebrar el pacto, realizar una declaración jurada simple ante la Dirección del Trabajo, en la que den cuenta de la efectividad de los hechos o circunstancias descritas).

Sólo se podrá mantener vigente un pacto de reducción temporal de jornada por cada relación laboral.

El pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo a que se refiere este Título, podrá ser suscrito por el 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; en ambos casos, desde su afiliación al seguro de desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubieren tenido derecho.

Adicionalmente, el trabajador debe registrar las tres últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada.

No podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, aquellos trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral.

La reducción temporal de la jornada de trabajo se podrá pactar durante la vigencia de esta ley por un periodo máximo de cinco meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y de tres meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado. La duración mínima de un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo será de un mes.

Reducción debe ser continua en el tiempo y no puede diferirse en parcialidades. Todos sus efectos deberán ejecutarse, al menos, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

Una vez finalizado el plazo establecido en el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo se reestablecerán, de pleno derecho, las condiciones contractuales originalmente convenidas, teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.

El trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo las remuneraciones o beneficios cuyo pago corresponda efectuarse durante la vigencia del pacto, tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, y cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración.

Pacto de reducción de jornada debe suscribirse de preferencia a través de plataforma web de la Dirección del Trabajo (tiene valor de anexo).

En el evento que alguna de las partes pusiere término al contrato de trabajo durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo o después de concluido éste, las indemnizaciones legales o convencionales que el trabajador tuviere derecho a percibir, se calcularán conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto.

La comunicación de término de contrato de trabajo, el finiquito, renuncia y el mutuo acuerdo, deberán informarse a la Dirección del Trabajo.

Pacto de reducción de jornada regirá hasta el último día del mes décimo desde su entrada en vigencia, excepto reducción de empresa exceptuada, en cuyo caso la vigencia es de 6 meses contados desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

CONSIDERACIONES FINALES

Si durante el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe, de fecha 18 de marzo de 2020, y la entrada en vigencia de esta ley, las partes hubieren dado término a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, estas podrán dejar sin efecto dicha terminación, para acogerse a los beneficios de esta ley, **siempre que no se haya firmado finiquito.**

Por último, para evitar abusos, hay penas de cárcel para el empleador o el trabajador que obtenga beneficios de esta ley indebidamente, y la ley dispone que **no puede terminarse el contrato invocando la causal de fuerza mayor fundamentada en la pandemia**, pero podría operar esta causal por otro motivo.

Cualquier duda adicional, estoy a su disposición.

Julio Salinas Palma
Abogado