Boletín N° 13.352-13

Proyecto de ley, iniciado en mensaje de S. E. el Presidente de la República, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales.

M E N S A J E Nº 020-368/

Honorable Senado:

A S.E. LA PRESIDENTA DEL H. SENADO

Tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo establecido en la ley N° 19.728, que establece un Seguro de Desempleo, en circunstancias excepcionales.

I. FUNDAMENTOS Y ANTECEDENTES.

1. Contexto actual y efectos de la pandemia de COVID-19

A fines de diciembre de 2019, se detectó una nueva cepa del coronavirus, la que rápidamente se convirtió en un brote mundial del virus denominado coronavirus-2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV2), también conocido como la enfermedad COVID-19.

Esta enfermedad ha alertado a la comunidad internacional por su alta transmisibilidad y sus efectos nocivos en el sistema respiratorio, especialmente, en los grupos de mayor edad o que tienen patologías de base que puedan agravar las complicaciones respiratorias que causa el virus.

En este contexto, el pasado 11 de marzo, la Organización Mundial de la Salud (OMS), calificó como una pandemia global el virus COVID-19. A esa fecha, se habían reportado más de 120 mil casos en 114 países, registrándose un número de 4 mil casos fatales a nivel mundial 375 mil infectados y sobre 16 mil muertos, concentrados en China, España, Italia, Francia y Japón, principalmente.

En tal contexto, la OMS ha llamado a los gobiernos a tomar acciones concretas en las medidas de prevención para evitar o disminuir lo más posible la propagación del virus, al mismo tiempo que ha informado al público las medidas sanitarias que son recomendadas para precaver contagios en la población.

Por su parte, en el contexto de los efectos laborales provocados por el COVID-19, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que la crisis económica y laboral provocada por la pandemia podría aumentar el desempleo mundial en casi 25 millones de personas (*COVID-19 and world of work: Impacts and responses*, 18 marzo 2020).

En dicho documento, la OIT señala que esta pandemia tendrá impactos laborales en el largo plazo en tres dimensiones claves: i) la cantidad de empleos (desempleo y subempleo); ii) la calidad del trabajo (salarios y acceso a protección social); y iii) efectos en grupos específicos que son vulnerables frente a resultados adversos en el mercado laboral.

Estas cifras, que lamentablemente día a día se actualizan y crecen, hacen ver lo urgente de la acción para afrontar la enfermedad en todas sus dimensiones y efectos, especialmente en lo relativo a las fuentes laborales de los trabajadores y la

sustentabilidad de las fuentes de empleo y la actividad económica nacional.

2. Medidas adoptadas y agenda preventiva de la pandemia de COVID - 19

Nuestro Gobierno, considerando la gravedad de los hechos y los llamados de las autoridades internacionales a actuar, ha dispuesto una serie de medidas sanitarias para afrontar la crisis de la enfermedad COVID-19.

En este sentido, hemos dispuesto de recursos suficientes para fortalecer el sistema público de salud, asegurando la suficiente disponibilidad de tests para detectar la presencia del virus, refuerzo de camas en recintos hospitalarios, acondicionamiento de instalaciones para atenciones médicas, fortalecimiento de equipamiento médico especialmente para apoyo a afecciones respiratorias, entre otros.

Así, el 8 de febrero del año en curso, por medio del decreto N° 4, del Ministerio de Salud, se decretó la alerta sanitaria en todo el país, permitiendo aumentar la dotación del personal de salud, comprar insumos médicos, junto con facilitar la coordinación con otros órganos de la Administración del Estado, entre otras medidas en aras de un actuar coordinado y efectivo ante la crisis del COVID-19. A esta medida se agregan los controles preventivos en las fronteras, medidas de cuarentena para personas que ingresen al país y adelantamiento de la campaña de vacunación contra la influenza.

Como corolario de lo anterior, el 18 de marzo de 2020, en virtud del decreto supremo N° 104, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, hemos decretado estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública en el territorio de Chile, por 90 días, en cuyo marco, nuestro Gobierno

ha procedido a disponer una serie de medidas para enfrentar la crisis, destinadas a: i) reducir los contactos interpersonales, a fin de prevenir las posibilidades de un foco de contagio masivo, protegiendo de esta forma a toda la ciudadanía, ii) el cuidado preventivo de grupos de alto riesgo, iii) la atención de las personas contagiadas, iv) el control sanitario de los contagios, v) el abastecimiento de los insumos y bienes de primera necesidad para la ciudadanía, entre otras.

Las medidas que se pueden adoptar en el marco de un estado de excepción constitucional y de alerta sanitaria, afectarán el normal funcionamiento del país, especialmente de la actividad económica. Lo anterior, implica suspender actividades laborales, lo que exige dictar normas especiales para efectos de proteger la estabilidad laboral y garantizar ingresos para los trabajadores, a fin de mantener sustentable nuestro país para la tarea de recuperación posterior a la presente crisis.

Finalmente, y hasta el momento de presentar este proyecto, mediante resolución N° 202, del 22 de marzo del año en curso, del Ministerio de Salud, se establecieron medidas sanitarias adicionales, entre ellas, la cuarentena a la ciudad de Puerto Williams, endurecimiento de las aduanas sanitarias en Magallanes y Chiloé, disposición de un cordón sanitario en torno a las comunas de Chillán y Chillán Viejo, en la Región del Ñuble, disposición que los habitantes de la República deberán continuar residiendo en su domicilio particular, prohibiéndose el desplazamiento de personas hacia otros lugares de residencia instruyendo el retorno a sus residencias de origen, cuarentena obligatoria para chilenos y extranjeros que ingresen al país, cualquier sea su origen, y de restricciones en todo el territorio de la República a la

libertad ambulatoria en horario nocturno para disminuir contactos sociales.

1. Plan de Emergencia Económica

Bajo este contexto de crisis profunda y fuerte, pero a la vez temporal, y sin perjuicio de que lo prioritario en este momento es contener la enfermedad, es indudable que, tal como ocurrió en China y en otros países, la paralización o menor desarrollo de la actividad económica, va a tener un efecto importante, pero en especial, en las pequeñas y medianas empresas y las familias, que tienen menos capital de trabajo y recursos para afrontar una paralización de la actividad económica como la que se está produciendo.

Con el objeto de apoyarlas, anunciamos el 19 de marzo un Plan de Emergencia Económica, que, en su conjunto, movilizará recursos fiscales por $11.750 millones de dólares, transformándose en un paquete de medidas económico-social inédito en la historia de Chile, considerando que momentos excepcionales requieren de medidas excepcionales.

El Plan de Emergencia Económica tiene tres principales ejes: (1) reforzar el presupuesto del sistema de salud; (2) proteger los ingresos familiares; y (3) proteger los puestos de trabajo y a las empresas que los generan.

Este Plan contiene, entre otras, medidas orientadas a proteger el empleo, estableciendo de forma excepcional y transitoria propuestas que permitan mantener las fuentes de empleo junto con otorgar las holguras suficientes para que las empresas puedan recuperarse después de la crisis.

II. CONTENIDO DEL PROYECTO

La presente iniciativa que someto a consideración de esta H. Corporación, propone dos medidas transitorias orientadas a la protección del empleo.

1. Medidas laborales por COVID-19

a. Acceso extraordinario a prestaciones de cesantía por efecto de la declaración o acto de autoridad que disponga la paralización total de actividades:

En el evento que exista un acto o declaración de la autoridad que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control del COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país e impidan o prohíban totalmente la prestación de servicios, los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo podrán acceder, en forma excepcional, a las prestaciones de la ley N° 19.728, para lo cual solamente deberán contar con 3 cotizaciones en los últimos meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de la autoridad.

No podrán acceder a esta prestación trabajadores que, al dictarse el acto o declaración, hayan suscrito un pacto de continuidad laboral incluyendo aquellos que se regulan en el título II de la presente iniciativa, o laboren en establecimientos o actividades exceptuadas de la medida de paralización o prohibición. También quedan excluidos los trabajadores que se encuentren recibiendo un subsidio de incapacidad laboral.

b. Efectos laborales de la declaración o acto de autoridad:

La declaración o acto de autoridad tendrá por efectos los siguientes:

(i) Se suspenderán las relaciones laborales de pleno derecho y por el sólo ministerio de la ley, durante el periodo comprendido en el mandato de la autoridad.

Se exceptúan quienes hayan pactado continuidad laboral para tal evento.

(ii) Durante este período los empleadores estarán obligados a continuar enterando y pagando todas las cotizaciones de salud y previsionales, salvo aquellas de la ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

(iii) Durante este período, los empleadores cuyas relaciones laborales se encuentren suspendidas no podrán desvincular a sus trabajadores, salvo por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo.

c. Pactos de suspensión

La iniciativa considera la posibilidad de suscribir, fuera de los períodos comprendidos en el mandato de autoridad y dentro de la vigencia de las normas del título I, un pacto de suspensión laboral cuando exista una afectación total o parcial de la actividad del establecimiento respectivo.

Este pacto se regirá en sus efectos por las reglas generales de la suspensión producto del mandato de autoridad.

Además, estos pactos podrán coexistir, dentro de la vigencia correspondiente, con los regulados en el Título II.

d. Protección especial para trabajadores de casa particular.

En el evento de la declaración o acto de autoridad antes referido, los trabajadores de casa particular verán suspendidas sus relaciones laborales y podrán impetrar el beneficio a que se refiere el literal a) del inciso quinto del artículo 163º del Código del Trabajo.

En este caso, los empleadores estarán obligados a continuar pagando y enterando las cotizaciones de salud y del seguro de invalidez y sobrevivencia.

2. Pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo

Los empleadores y trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo, además de las organizaciones sindicales, en representación de estos últimos, podrán pactar una reducción temporal de la jornada de trabajo, teniendo derecho el trabajador a una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida, y a un complemento de cargo de su Cuenta Individual por Cesantía, y una vez agotados los recursos de esta, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, que compense parcialmente el menor ingreso percibido producto del pacto.

No se podrá pactar una reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo originalmente convenida.

a) Requisitos de suscripción

Respecto del empleador, podrá pactar esta reducción de jornada únicamente si se encuentra en alguna de las siguientes situaciones objetivas: a) que haya experimentado una disminución del promedio de sus ventas en un período cualquiera de 3 meses consecutivos, que exceda de un 20% calculado respecto del promedio de sus ventas en el mismo período de 3 meses del ejercicio anterior; b) que se encuentre en situación de pérdida financiera al 31 de diciembre de 2019; c) que se encuentre en un procedimiento de reorganización, según resolución publicada en el Boletín Concursal conforme a la ley N° 20.720; d) que se encuentre en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia conforme a la ley N° 20.416; o e) que 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.

Respecto del trabajador, podrá suscribir este pacto si registra 10 cotizaciones, continúas o discontinuas, contadas desde la afiliación al Seguro de Desempleo, en el caso de trabajadores sujetos a contrato indefinido, y de 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato a plazo fijo, o por una obra, trabajo o servicio determinado. Para efectos de acceder a las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, siempre que dichas cotizaciones se hayan registrado en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto respectivo. Además, se exigirá en que las 3 últimas cotizaciones hayan sido con el mismo empleador.

b) Duración del pacto

El pacto es siempre temporal, con una duración máxima de 5 meses continuos para trabajadores con contrato indefinido, y de 3 meses continuos para trabajadores a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado. En ambos casos, la duración mínima será de un mes y la ejecución del pacto no podrá ser diferida en el tiempo.

Finalizada la vigencia del pacto, se reestablecerán de pleno derecho las condiciones contractuales originalmente convenidas.

c) Efectos del pacto

Durante la vigencia del pacto, el trabajador recibirá una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada de trabajo reducida, respecto de la cual el empleador deberá pagar la totalidad de las cotizaciones previsionales.

Asimismo, tendrá derecho a recibir un complemento con cargo de su Cuenta Individual por Cesantía, y una vez agotados los recursos de esta, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario. En caso de que la jornada de trabajo se reduzca en |un 50%, este complemento ascenderá a un 25% del promedio de la remuneración imponible del trabajador devengada en los últimos tres meses anteriores al inicio del pacto. Si la reducción es inferior al 50%, el complemento se determinará proporcionalmente.

Con todo, el complemento tendrá un límite máximo mensual de $225.000 por cada trabajador afecto a una jornada ordinaria, según lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo. Este límite máximo se reducirá proporcionalmente en caso de jornadas inferiores a la antes señalada.

Respecto de este complemento, se aportará a la cuenta de capitalización individual obligatoria para pensiones del trabajador un monto equivalente al 10%, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

d) Término de la relación laboral durante la vigencia del Pacto

En caso de que el empleador o trabajador pusiere término al contrato de trabajo, 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.

En mérito a lo anteriormente expuesto, someto a vuestra consideración el siguiente

P R O Y E C T O D E L E Y:

“Título I
Efectos laborales de la enfermedad COVID-19

Artículo 1°.- En el evento que 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, los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728 que cumplan con las condiciones establecidas en el presente título, excepcionalmente, tendrán derecho a la prestación que establecen los artículos 15º y 25º de dicha ley, según corresponda, en las condiciones que se indican en los artículos siguientes.

Para los efectos de acceder a la prestación señalada en el inciso anterior, el Subsecretario de Hacienda, deberá dictar una resolución fundada en la que señalará la zona o territorio afectado de conformidad a los efectos del acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero y, en su caso, las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades. Dicha resolución deberá además ser suscrita por el Subsecretario del Trabajo, previa visación del Director de Presupuestos. Esta resolución estará vigente durante el mismo período de las medidas indicadas en el inciso anterior.

No podrá acceder a la prestación señalada en el inciso primero, el 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. Tampoco podrá acceder 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.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, aquellos pactos de continuidad de la prestación de los servicios que se hayan suscrito con anterioridad a la entrada en vigencia de

esta ley, podrán acceder a la prestación a que se refiere el inciso primero y se regirán por los efectos regulados en el presente título.

Artículo 2°.- Los trabajadores señalados en el artículo anterior, tendrán derecho a la prestación establecida en los artículos 15º y 25º de la ley N° 19.728, según sea el caso, siempre que registren tres cotizaciones continuas con el mismo empleador en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo anterior, sin que les sea aplicable el requisito de cesantía ni los demás requisitos de acceso a las referidas prestaciones de la ley N° 19.728, incluida la señalada en el artículo 28º de dicho cuerpo legal. Para determinar la prestación a que tendrán derecho de conformidad a este título, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad, sin considerar la remuneración que se pueda pactar en virtud del inciso tercero del artículo 1º o del artículo 7°.

Para el financiamiento de las prestaciones a que se refiere el inciso precedente, se girarán los recursos de la Cuenta Individual por Cesantía del trabajador, en los porcentajes y meses que se establecen en la tabla del artículo 15º de ley N° 19.728 y, cuando estos fueren insuficientes, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, en los porcentajes y meses que se establecen en la tabla del artículo 25º de la referida ley.

El empleador deberá solicitar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, preferentemente de forma electrónica, la prestación que conforme al presente título le corresponda a uno o más de sus trabajadores que se hayan visto afectados por el acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1°. Para tales efectos, el empleador deberá presentar una declaración jurada simple que dé cuenta que el o los trabajadores respecto de los cuales se solicita la prestación, no se encuentran en alguna de las situaciones descritas en el inciso tercero del artículo 1º de la presente ley, junto con la información necesaria para efectuar el pago correspondiente al trabajador. El empleador será personalmente responsable de la veracidad de las declaraciones del documento.
Con todo, realizada la solicitud por el empleador, el trabajador que haya sido excluido por éste, podrá solicitar

directamente la prestación establecida en el presente título ante la Sociedad Administradora de Fondo de Cesantía, preferentemente de forma electrónica, presentando para tales efectos una declaración jurada simple en los mismos términos del inciso precedente.

La prestación de este artículo se pagará por mensualidades vencidas y se devengará a partir de la fecha en que comience a regir el acto o declaración de autoridad señalado en el inciso primero de artículo 1°. En el caso de que el evento a que se refiere el inciso primero del artículo 1º tenga una duración inferior a un mes calendario, la prestación que no comprenda una mensualidad completa se pagará de forma proporcional al tiempo de su duración.

Artículo 3°.– El acto o la declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1º tendrá por consecuencia la suspensión temporal, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, de los efectos de los contratos individuales regidos por el Código del Trabajo en el o los territorios que correspondan, salvo acuerdo en contrario de las partes a efectos de dar continuidad a la relación laboral durante este período, el que deberá constar por escrito. La vigencia de la suspensión se circunscribirá únicamente al período que la autoridad determine.

La suspensión de los efectos del contrato individual de trabajo implicará el cese temporal, por el período de tiempo que el acto o declaración de autoridad determine, de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador.

No obstante lo anterior, durante la vigencia de la suspensión producida por el acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1°, el empleador estará obligado a 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, y sólo podrá poner término a la relación laboral por aplicación de la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo.

Aquellos empleadores que hayan pactado con uno o más de sus trabajadores la continuidad de la relación laboral durante el

evento del acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1°, deberán continuar, dentro de dicho período, pagando y enterando las cotizaciones previsionales y de seguridad social, y no podrán poner término a la relación laboral por la causal establecida en el numeral 6º del artículo 159 del Código del Trabajo.

Artículo 4º.- En el evento señalado en el inciso primero del artículo 1º, los trabajadores de casa particular podrán impetrar el derecho a percibir el beneficio a que se refiere el literal a) del inciso quinto del artículo 163º del Código del Trabajo.
Para tales efectos, el trabajador deberá presentar una declaración jurada simple ante la entidad pagadora del beneficio, preferentemente de forma electrónica, que dé cuenta que no se encuentra en alguna de las situaciones descritas en el inciso tercero del artículo 1º de la presente ley. El trabajador será personalmente responsable de la veracidad de las declaraciones del documento.

En este caso, el empleador solo estará obligado a continuar pagando y enterando la cotización de salud, y del seguro de invalidez y sobrevivencia.

Artículo 5º.- Los empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente, podrán suscribir con el o los trabajadores a los que se hace referencia en el inciso primero del artículo 1°, personalmente o por medio de la organización sindical a la que se encuentre afiliado, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, el que se regirá por las normas del presente título, sin perjuicio de las que se establecen en los siguientes incisos. Este pacto solamente podrá celebrarse fuera de los periodos comprendidos en el evento al que se refiere el inciso primero del artículo 1º y durante la vigencia establecida en el inciso segundo del artículo 16º.

En caso de que durante la vigencia del pacto se decrete un acto o declaración de autoridad en conformidad al inciso primero del artículo 1º, se interrumpirá su vigencia, la que continuará de pleno derecho una vez finalizada la vigencia del mandato de autoridad.

Para estos efectos, el empleador y el trabajador y/o el representante de la organización sindical respectiva, que lo represente, según sea el caso, deberán presentar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, preferentemente

de forma electrónica, una declaración jurada simple, suscrita por ambas partes, en la que deberán dar cuenta de la situación de hecho señalada en el inciso primero precedente y que el trabajador o los trabajadores, según sea el caso, no se encuentran en alguna de las situaciones descritas en el inciso tercero del artículo 1º de la presente ley. Las partes serán personalmente responsables de la veracidad de las declaraciones del documento.

Para efectos de fiscalización de los dispuesto en el inciso anterior, la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía remitirá, mensualmente y por medios electrónicos, a la Dirección del Trabajo, la nómina de empleadores y sus respectivos trabajadores que suscribieron el pacto mencionado en este artículo.

El pacto tendrá los efectos indicados en el inciso segundo y tercero del artículo 3º y dará lugar a la prestación señalada en el inciso primero del artículo 1°, siempre que cumpla con los requisitos del inciso primero del artículo 2º. Para estos efectos, la prestación, considerará el promedio de las remuneraciones imponibles señaladas en el inciso primero del artículo 2°.

Las partes no podrán pactar la ejecución diferida de la suspensión. Todos sus efectos deberán ejecutarse, al menos, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

Artículo 6°.- En el caso de trabajadores que hayan recibido las prestaciones establecidos en este título, no les será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13º de la ley N° 19.728, respecto de aquellas cotizaciones que fueron parte de dichas prestaciones.

Título II
Pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo

Artículo 7°.- Los empleadores, y los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728, personalmente o por medio de la organización sindical a la que se encuentren afiliados, podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, cuando el empleador se encuentre en alguna de las situaciones descritas en el artículo siguiente. En este caso, el trabajador tendrá derecho a una remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida, y a un complemento de cargo a su Cuenta Individual por Cesantía y,

una vez agotado el saldo, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de la mencionada ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 11º de la presente ley.

Para la aplicación de esta ley no se podrá pactar una reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo originalmente convenida.

Artículo 8°.- El pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo podrá ser suscrito por el empleador que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

a) Tratándose de empleadores contribuyentes del Impuesto al Valor Agregado conforme al artículo 3° de la Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios, contenida en el decreto ley N° 825, de 1974, 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;

b) Que se encuentre en situación de pérdida financiera al 31 de diciembre de 2019, acreditada por sus estados financieros;

c) Que se encuentre actualmente en un procedimiento concursal de reorganización, según resolución publicada en el Boletín Concursal en conformidad al artículo 57 de la ley N° 20.720, ley de reorganización y liquidación de empresas y personas;

d) Que se encuentre actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia, según conste en certificado emitido y validado en los términos de los artículos 17 y 18 de la ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis, contenida en el artículo undécimo de la ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño; o

e) Que, 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.

Para efectos de acogerse a los beneficios de este título el empleador que se encuentra en la situación descrita en la letra a) del inciso 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.

En caso de acogerse a la causal descrita en la letra b), del inciso primero de este artículo, el empleador deberá, al momento de celebrar el pacto, realizar una declaración jurada simple señalando que la información contenida en sus estados financieros es fidedigna y acreditar, ante la Dirección del Trabajo, debidamente que se encuentra en situación de pérdida financiera al 31 de diciembre de 2019.

Para verificar que el empleador se encuentra en alguna de las situaciones descritas en las letras c) y d), del inciso primero de este artículo, la Dirección del Trabajo solicitará a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento la nómina de personas naturales y jurídicas que se encuentran en dichas circunstancias.

Respecto de la letra e), del inciso primero de este artículo, el empleador conjuntamente con el o los trabajadores respectivos deberán, 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 en el referido literal.

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

Artículo 9°.- 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. Para acceder a las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, dichas cotizaciones deberán haberse registrado en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto respectivo. 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.

Para efectos de que la Dirección del Trabajo verifique que el trabajador está habilitado para suscribir este pacto, la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá remitirle, por medios electrónicos y al menos mensualmente, la nómina de los trabajadores que cumplen los requisitos de cotizaciones a que se refiere el inciso primero cuyos empleadores estén habilitados para celebrar el pacto conforme a esta ley.

Artículo 10°.- La reducción temporal de la jornada de trabajo se podrá pactar durante la vigencia de la presente 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. Cada pacto deberá cumplir con los requisitos establecidos en esta ley y su duración quedará sujeta a los límites señalados precedentemente.

Las partes no podrán pactar la ejecución diferida de la reducción temporal de la jornada de trabajo. Todos sus efectos deberán ejecutarse 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.

Artículo 11.- Durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, el trabajador tendrá derecho a recibir una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida. Para este efecto, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al inicio del pacto, sin considerar la remuneración que se pueda pactar en virtud del inciso tercero del artículo 1º.

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 de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, sin perjuicio de los descuentos que correspondieren conforme a lo establecido en el artículo 58 del mismo Código.

Durante la vigencia del pacto, el empleador estará obligado a pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto.

Asimismo, durante dicho período, los trabajadores tendrán 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. En caso de que la jornada de trabajo se reduzca en un 50%, este complemento ascenderá a un 25% del promedio de la remuneración imponible del trabajador devengada en los últimos tres meses anteriores al inicio del pacto. Si la reducción es inferior al 50%, el complemento se determinará proporcionalmente. Con todo, el complemento tendrá un límite máximo mensual de $225.000 por cada trabajador afecto a una jornada ordinaria, según lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo. Este límite máximo se reducirá proporcionalmente en caso de jornadas inferiores a la antes señalada.

En el evento que se celebren pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo sucesivos con un mismo empleador, el promedio de la remuneración imponible de los últimos tres meses se calculará considerando la remuneración imponible declarada con anterioridad a la celebración del primer pacto, sin considerar la remuneración que se pueda pactar en virtud del inciso tercero del artículo 1º.

El Fondo de Cesantía Solidario aportará a la cuenta de capitalización individual obligatoria para pensiones de los trabajadores afectos a pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo, el monto equivalente al 10% del complemento a que se refiere este artículo. Este aporte deberá ser enterado por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía y no estará afecto al cobro de comisiones por parte de la Administradora de Fondos de Pensiones correspondiente.

El complemento no se considerará remuneración ni renta para todos los efectos legales y, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, no estará afecto a cotización previsional alguna, ni será embargable. Asimismo, será compatible con otros beneficios económicos que se otorguen u obtengan, con los requisitos pertinentes por aplicación de otras leyes.

Artículo 12.- El pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo deberá suscribirse, preferentemente, de forma electrónica, a través de la plataforma en línea que habilite la Dirección del Trabajo para este efecto, entendiéndose el pacto suscrito electrónicamente como un anexo al contrato de trabajo, que deberá contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

a) Individualización de las partes, con indicación del rol único tributario del empleador, del rol único nacional del trabajador e información necesaria para materializar el pago del complemento a que se refiere la presente ley que realizará la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía;

b) Duración y fecha de entrada en vigencia del pacto;

c) Promedio de las remuneraciones imponibles devengadas por el trabajador en los últimos tres meses anteriores a la celebración del pacto;

d) Jornada de trabajo reducida, porcentaje de la reducción de la jornada de trabajo convenida y remuneración correspondiente a dicha jornada; y

e) Declaración jurada simple del empleador respecto a que se cumplen los requisitos establecidos en el presente título para la celebración del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

En el evento que el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo sea suscrito entre el empleador y la organización sindical respectiva, éste deberá contener todas las estipulaciones señaladas en las letras precedentes respecto de los trabajadores a quienes dicha organización represente, debiendo registrarse el pacto suscrito, física o electrónicamente, ante la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo informará por medios electrónicos y al menos mensualmente a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía la individualización de los trabajadores y empleadores que celebren los referidos pactos y su contenido.

El derecho del trabajador al complemento a que se refiere el artículo 11° de la presente ley, se devengará para el trabajador a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo. La Dirección del Trabajo deberá informar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía sobre la suscripción del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía efectuará mensualmente los pagos del complemento en favor de cada trabajador y realizará los aportes respectivos a la cuenta de capitalización individual obligatoria para pensiones, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de ejecución del pacto respectivo, de acuerdo con la norma de carácter general que para tal efecto dicte la Superintendencia de Pensiones.

Artículo 13.- 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, sin considerar la remuneración que se pueda pactar en virtud del inciso tercero del artículo 1º.

La comunicación de término de contrato de trabajo a que se refiere el inciso tercero del artículo 162, el finiquito, renuncia y el mutuo acuerdo a que se refiere el artículo 177, ambos del Código del Trabajo, deberán informarse a la Dirección del Trabajo, preferentemente de forma electrónica. Dicha dirección deberá informar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía sobre el término de contrato de trabajo respectivo al más breve plazo.

Título III
Disposiciones finales

Artículo 14.- Las personas que, conforme a la presente ley, obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones y, quienes de igual forma, obtuvieren un

beneficio mayor al que les corresponda, serán sancionadas con reclusión menor en sus grados mínimo a medio. Igual sanción será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos. Lo anterior, es sin perjuicio de la obligación de restituirlas sumas indebidamente percibidas, con los reajustes que conforme a derecho correspondan, y de las obligaciones que correspondan a la entidad administradora respectiva.

Artículo 15.- Los complementos y prestaciones de los títulos I y II de la presente ley no se considerarán para la aplicación de la restricción de acceso al Fondo de Cesantía Solidario, que contempla el inciso segundo del artículo 24º de la ley N° 19.728.

Respecto de las prestaciones que se otorguen de conformidad a esta ley, el cálculo del promedio de las remuneraciones que en cada caso corresponde, excluirán aquellas remuneraciones pactadas conforme al inciso tercero del artículo 1° y al artículo 7°.

Artículo 16.- Las disposiciones de la presente ley regirán desde el día de su publicación en el Diario Oficial.

Las disposiciones del Título I regirán por un plazo de 6 meses contado desde la entrada en vigencia de esta ley.

Las disposiciones del Título II regirán hasta el último día del mes décimo segundo desde su entrada en vigencia.

Los trabajadores que al cese de la vigencia señalado en el inciso anterior se encuentren haciendo uso del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, mantendrán las condiciones convenidas hasta el término del plazo acordado en el pacto respectivo.

Artículo 17.- Las partes podrán denunciar ante la Inspección del Trabajo los incumplimientos que se deriven de los pactos establecidos en la presente ley, sin perjuicio de la facultad de éstas para recurrir a los Tribunales de Justicia competentes.

Artículo 18.- Con el fin de contribuir a la sustentabilidad del Fondo de Cesantía Solidario indicado en el párrafo 5° de la ley N°19.728, autorízase a comprometer recursos desde el Fondo de Reserva de Pensiones de la ley N° 20.128, la cantidad necesaria para el financiamiento de las prestaciones de

cesantía definidas en dicho párrafo y en el Título I de la presente ley.

Los recursos que se comprometan de acuerdo al inciso anterior serán determinados mediante resolución exenta la Dirección de Presupuestos, en la magnitud que lo defina un estudio actuarial desarrollado para este efecto, el que en ningún caso podrá ser superior a $2.000 millones de dólares, moneda de los Estados Unidos de América. De la misma forma, se determinará la época en que se efectuará el retiro de dichos recursos del Fondo de Reserva de Pensiones. El retiro antes mencionado deberá ser abonado en su equivalente en moneda nacional al Fondo de Cesantía Solidario indicado en el inciso anterior.

Los recursos retirados desde el Fondo de Reserva de Pensiones deberán ser reintegrados al mismo, en un plazo que no podrá exceder los 10 años contado desde la fecha en la cual se ejecutó cada uno de dichos retiros, cuando el valor del Fondo de Cesantía Solidario sobrepase en 1,5 veces la magnitud indicada por el estudio al que hace referencia el inciso segundo el que en ningún caso podrá ser superior a $2.000 millones de dólares, moneda de los Estados Unidos de América. Asimismo, se establece que con cargo a los recursos del Fondo de Cesantía Solidario, se efectuarán los reintegros que deberán ser enterados al Fondo de Reserva de Pensiones aplicando una tasa de interés equivalente a la tasa de endeudamiento del Fisco a igual plazo.

Mediante decreto del Ministerio de Hacienda expedido bajo la fórmula “Por orden del Presidente de la República”, se establecerán los mecanismos para los retiros y reintegros definidos en este artículo, sus procedimientos y modalidades, junto a las demás normas necesarias para su realización.

Artículo 19.- Los empleadores cuyas empresas o establecimientos que, durante la vigencia de las normas del título I de la presente ley, deban continuar funcionando 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 dicho periodo, resguardando siempre los derechos fundamentales de estos.

Una vez finalizado el plazo establecido en el inciso anterior se reestablecerán, de pleno derecho, las condiciones contractuales originalmente convenidas teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.

Artículo 20.- La Superintendencia de Pensiones estará facultada para dictar una norma de carácter general que regule la solicitud, registro, giro, cobro, pago, orden y sucesión de las prestaciones de los artículos 15° y 25° de ley N° 19.728, así como también todas aquellas materias relacionadas con éstas.

Artículo 21º- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el año presupuestario de su entrada en vigencia, se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestario Tesoro Público. En el año siguiente, se financiará con cargo a los recursos que anualmente contemple la Ley de Presupuestos del Sector Público.

Dios guarde a V.S.,

SEBASTIAN PIÑERA ECHENIQUE
Presidente de la República

IGNACIO BRIONES ROJAS
Ministro de Hacienda

MARÍA JOSÉ ZALDÍVAR LARRAÍN

Ministra del Trabajo
y Previsión Social