

LEY COVID-19 DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

Sergio Zúñiga Galdames
Abogado laboralista y académico FACE UBB





1.

INTRODUCCIÓN





ESTRUCTURA NORMATIVA DE LA LEY





- **TÍTULO I:** Efectos laborales de la Enfermedad Covid 19 (arts. 1 a 6 de la ley)
- **TÍTULO II:** Pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo (arts. 7 a 13 de la ley).
- **TÍTULO III:** Disposiciones finales (arts. 14 a 29 de la ley)

III. Beneficios que contempla la ley

- a) Suspensión del contrato de trabajo como consecuencia por decisión de la autoridad
- b) Suspensión del contrato de trabajo de los trabajadores de casa particular
- c) Pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo
- d) Pacto de reducción parcial de la jornada de trabajo

IV. Efectos de la ley sobre la terminación del contrato de trabajo

a) Imposibilidad de aplicar causal de caso fortuito o fuerza mayor (art. 159 n°6 del código del trabajo) (art 26 inciso primero)

b) Posibilidad de resciliar la terminación del contrato de trabajo desde el 18 de marzo de 2020 hasta la entrada en vigencia de la ley (art. 26 inciso segundo)

V. LA SUSPENSIÓN DE PLENO DERECHO DE LA RELACIÓN LABORAL POR DECISION DE LA AUTORIDAD

- 1)** Concepto y presupuestos legales
(inciso primero del art. 1ro)
- 2)** Derecho que se le otorga al trabajador durante la paralización de actividades y requisitos que se deben cumplir (regulado en inciso primero del art. 1ro.)
- 3)** Actividades excluidas de la aplicación de la ley por resolución de la Subsecretaria de Hacienda (Inciso segundo del art. 1ro)
- 4)** Trabajadores que quedan excluidos de la aplicación de la ley(inciso tercero del art. 1ro)



5) Aplicación retroactiva de la suspensión de pleno derecho por decisión de la autoridades (inciso cuarto del art. 1ro).

6) Prestación a la que tienen derechos los trabajadores que sean afectados por esta suspensión de pleno derecho (hacer uso del seguro de cesantía) (inciso primero del artículo 2do).

7) La no aplicación a estos trabajadores de los requisitos establecidos en la ley del seguro de desempleo (inciso primero del art. 2do).

8) Base de cálculo de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores acogidos a esta ley (inciso primero del art. 2do)



9) Financiamiento de las prestaciones a que tienen derechos los trabajadores afectados por la suspensión temporal de pleno derecho(Inciso segundo del art. 2do)

10) La solicitud del empleador a la Administradora de Fondos de Cesantía(inciso tercero del art. 2do).

11) Responsabilidad del empleador por la veracidad de las declaraciones que efectúe para la aplicación de esta ley.(inciso tercero del art. 2do)

12) Derecho del trabajador de requerir la prestación del seguro de desempleo cuando no lo haya solicitado el empleador(Inciso tercero del art. 2do).



• AFC •



13) Devengo y pago de la prestación del seguro de desempleo durante la vigencia de la suspensión temporal del contrato de trabajo de pleno derecho(inciso cuarto del art. 2do)

14) Interrupción de las prestaciones establecidas por la ley por licencia medica con derecho a subsidio por incapacidad laboral(inciso quinto del art. 2do).

15) Información que debe remitir el empleador para fiscalización y efectos del incumplimiento(inciso sexto del art. 2do)

16) Efectos en el contrato de trabajo del acto o declaración de autoridad. Art. 3ro inciso primero.

17) Efectos de la suspensión del contrato individual de trabajo respecto de las partes (incisos primero y segundo art. 3ro)

18) Obligación del empleador de seguir pagando las cotizaciones previsionales y de seguridad social del trabajador durante la vigencia de la suspensión temporal de pleno derecho del contrato de trabajo (inciso tercero del art. 3ro)

19) Obligación del empleador de seguir pagando las cotizaciones previsionales y de seguridad social cuando haya pactado la continuidad de la relación laboral durante el acto o declaración de la autoridad. Inciso cuarto del art. 3ro

20) Situación de los empleadores excluidos de los efectos del acto o declaración de autoridad.



VI.

LOS PACTOS DE SUSPENSION TEMPORAL DEL CONTRATO DE TRABAJO





1

Facultad de las partes de suscribir pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo y presupuestos para su ejercicio (inciso 1ero, artículo 5to)

2

Interrupción de la vigencia del pacto (inciso 2do del artículo 5to)

3

Forma de dar cuenta a la administradora del fondo de cesantía de la existencia de este pacto



4

Información para efectos de fiscalización (inciso 4to del artículo 5to)

5

Efectos del pacto de suspensión temporal (inciso 5to del artículo 5to)

6

Imposibilidad de pactar la ejecución diferida del pacto (inciso 6to del artículo 5to)



7

Imposibilidad de descontar el aporte del empleador al seguro de cesantía cuando se invoque la causal de terminación del contrato de trabajo (artículo 6to de la ley)

VII.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR



VIII.

Pactos de reducción temporal de jornada de trabajo (art. 7 a 13 de la ley)



IX.

**OTRAS NORMAS
DESTACABLES DE LA LEY
21.227**

X. Sitios web de interés

- **Dirección del trabajo:** www.dt.gob.cl
- **AFC Chile:** www.afc.cl
- **Protección del empleo:**
www.protecciondelempleo.cl
- **Diario oficial:** www.diariooficial.gob.cl
- **Coronavirus:** www.gob.cl/coronavirus





XI.

REFLEXIONES FINALES

Ley

#ProtecciónDelEmpleo



- Ley 21.227 es una ley de efectos transitorios por cuanto sus efectos y vigencia se encuentran acotados en el tiempo
- Su principal objetivo es la mantención de las empresas, especialmente pequeñas y medianas durante el periodo que dure la contingencia



- Los instrumentos que otorga la ley al empleador son variados para los efectos de alivianar la carga de pagar remuneraciones durante el periodo de contingencia que impida a las empresas pequeñas y medianas obtener ingresos

La ley hace una clara distinción entre la suspensión de la relación laboral de pleno derecho y por el solo ministerio de ley con motivo de la decisión de la autoridad sanitaria o de seguridad pública derivada de la enfermedad covid-19 que imposibilite el desarrollo de las actividades de los acuerdos con los trabajadores y los pactos que se celebren de común acuerdo entre empleador y trabajador



- La ley pone de cargo del trabajador el pago de sumas que remplazan a las remuneraciones con cargo al seguro de desempleo, toda vez, que al final, cuando se ponga termino al contrato de trabajo el todo o parte de estos fondos se habrán agotados y la ley no contempla un mecanismo de reembolso.

La ley establece un procedimiento electrónico a través de la pagina web de la AFC para solicitar a la Administradora de Fondos de Cesantía para acogerse a esta ley para que el trabajador reciba la prestación del seguro de cesantía que corresponda.





- La protección al empleo es relativa por cuanto se le impone al empleador la prohibición de no invocar como causal del artículo 159 nro. 6 del Código del Trabajo, esto es caso fortuito o fuerza mayor en base a la contingencia de la enfermedad covid-19

El empleador puede invocar la causal de terminación del contrato de trabajo contemplada en art. 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa durante la suspensión del contrato de trabajo





- Esta ley aparece como beneficiosa para aquellos empleadores que se vean impedidos de desarrollar sus actividades durante un espacio prolongado de tiempo por ejemplo trabajadores afectados por el toque de queda, por el cordón sanitario o por extensas cuarentenas.

Para el trabajador esta ley es beneficiosa respecto de aquellos periodos en que estuvo imposibilitado de prestar servicios y el empleador ha efectuado descuentos de días trabajados acogiéndose a la ultima de la dirección del trabajo por cuanto se pagar con el seguro de desempleo por periodos cortos





Muchas de las normas de esta ley, en especial los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo, los pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo y respecto de los trabajadores de casa particular requieren el acuerdo del trabajador e incluso se autoriza la intervención de la organización sindical a la que pertenezca el trabajador



Gracias por su atención



Sergio Zúñiga Galdames
Abogado laboralista y académico FACE UBB

