

EFFECTOS DEL COVID-19 EN MATERIA LABORAL EN CHILE

La llegada del Covid-19 a Chile y las medidas que las autoridades han tomado para efectos de combatirlo (por ejemplo, el haberse decretado Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe o la imposición de cuarentena obligatoria y aislamiento para algunas comunas y localidades del país), ha tenido un gran impacto en el ámbito laboral, puesto que ha significado la paralización de numerosos trabajos y también ha impedido o incluso prohibido la prestación de ciertos servicios, afectándose, entre otros aspectos, tanto la producción y funciones de las empresas como la continuidad de los empleos.

Como consecuencia de lo anterior, en los últimos días se han dictado una serie de normas que tienen por objeto disminuir los efectos antes señalados. Por lo mismo, a continuación exponemos los principales aspectos de dichas normas:

o LEY N° 21.220 QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA

- Esta ley regula la posibilidad de pactar, ya sea al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Para estos efectos, “trabajo a distancia” es aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Por su parte, “teletrabajo” corresponde a aquel en el que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

En ambos casos, los trabajadores gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo.

- La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo puede abarcar todo o parte de la jornada laboral y se rige por las reglas generales de jornada de trabajo, salvo ciertas excepciones (por ejemplo, que las partes pueden pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades y que, en el caso del teletrabajo, las partes pueden acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo). Asimismo, en estos casos el empleador deberá respetar el derecho a desconexión de los trabajadores, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser mínimo de 12 horas continuas en un periodo de 24 horas.

- Como parte del deber de protección (artículo 184 del Código del Trabajo), el empleador deberá informar y capacitar al trabajador en cuanto a los riesgos que impliquen sus labores efectuadas bajo el régimen de teletrabajo o trabajo a distancia, las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos según cada caso en particular.
- Dentro de los 15 días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo respectiva (trabajo a distancia o teletrabajo), el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo.
- Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.
- Esta ley comenzó a regir el 1 de abril del año en curso.

o Ley N° 21.218 QUE CREA UN SUBSIDIO PARA ALCANZAR UN INGRESO MÍNIMO GARANTIZADO

- Esta ley establece un subsidio mensual, de cargo fiscal, para todos los trabajadores dependientes, regidos por el Código del Trabajo, que cumplan los siguientes requisitos:
 - 1) Tener contrato de trabajo vigente;
 - 2) Estar afectos a una jornada ordinaria de trabajo superior a 30 horas semanales;
 - 3) Percibir una remuneración bruta mensual inferior a \$384.363, e
 - 4) Integrar un hogar perteneciente a los primeros nueve deciles (conforme al instrumento de caracterización socioeconómica referido en el artículo 5 de la Ley N° 20.379).

Para los trabajadores cuya remuneración bruta mensual sea igual o superior a \$301.000 e inferior a \$384.363, y su jornada ordinaria de trabajo sea de 45 horas semanales, el monto mensual del subsidio será equivalente a la cantidad que resulte de restar al aporte máximo (que es de \$59.200) el valor afecto a subsidio (que corresponde al 71,01% de la diferencia entre la remuneración bruta mensual definida en el Código del Trabajo, y \$301.000). La misma regla aplica, de manera proporcional a la jornada respectiva, a los trabajadores cuya jornada ordinaria de trabajo sea inferior a 45 horas y superior a 30 horas semanales.

Por otro lado, para los trabajadores cuya remuneración bruta mensual sea inferior a \$301.000 y su jornada ordinaria de trabajo sea de 45 horas semanales, el monto mensual del subsidio corresponderá al 19,67% de la remuneración bruta mensual. Lo mismo aplica para quienes trabajen menos de 45 horas y más de 30 horas semanales, pero de manera proporcional a su jornada.

Ahora, sea cual sea el caso, el trabajador que preste servicios por un período inferior a un mes tendrá derecho a que se le pague el subsidio en proporción a los días completos efectivamente trabajados.

- El subsidio a pagar a los trabajadores no será imponible, tributable, embargable ni estará afecto a descuento alguno; y, se extinguirá por el término de la relación laboral o en el caso que el trabajador deje de cumplir con los requisitos exigidos.
- El empleador deberá informar a todos sus trabajadores que tengan derecho al subsidio, sobre la existencia del mismo.
- El acceso al subsidio no significa reducción de las remuneraciones del trabajador beneficiado con el mismo. Así, se tendrá por no escritura toda cláusula, pacta en el contrato de trabajo, que implique una reducción de manera injustificada de la remuneración bruta mensual y/o de cualquiera de sus componentes.
- El empleador no podrá poner término al contrato de trabajo y suscribir uno nuevo, ya sea con el mismo trabajador o con uno distinto, en el que se pacte una remuneración inferior, con el solo objeto de que dicho trabajador pueda percibir el subsidio que crea la ley en comento.
- El primer pago del subsidio se realizará dentro de los 30 días siguientes a la entrada en vigencia de esta normativa.
- Esta ley entrará en vigencia el 3 de mayo de 2020, y el subsidio que por ella se crea regirá hasta el 31 de diciembre de 2023.

o Ley N° 21.227 QUE FACULTA EL ACCESO A PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

- Si producto de alguna medida sanitaria o de seguridad adoptada por la autoridad competente, se paralizan actividades o se impide la prestaciones de servicios, los trabajadores

que estén afiliados al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728 (conocido como “seguro de cesantía”) y que se vean afectados por dicha medida, tendrán derecho a recibir íntegramente las sumas de dinero a las cuales tenían derecho de acuerdo a su seguro de cesantía.

Para hacer efectivo lo anterior, se debe dictar una resolución que señale la zona afectada y las actividades que, excepcionalmente, seguirán funcionando. Es por esto que el 8 de abril de 2020 se publicó la Resolución Exenta N 88 del Ministerio de Hacienda que cumple con lo antes indicado.

• De esta forma, dictada una medida de autoridad con las características antes señaladas, pueden ocurrir alguna de las 3 situaciones que se indican a continuación:

1) Que el empleador y el trabajador pacten por escrito que la relación laboral continuará de forma totalmente normal.

2) Que, en forma automática, se suspendan temporalmente los efectos de los contratos regidos por el Código del Trabajo. Es decir, por una parte, se suspende la obligación del trabajador de prestar servicios y, por la otra, se suspende la obligación del empleador de pagar remuneraciones y las asignaciones que no constituyen remuneración, señaladas en el artículo 41 del Código del Trabajo. Y una vez que ha entrado en vigencia la suspensión antes indicada, se producirán los siguientes efectos:

a. 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.

b. El empleador sólo podrá poner término a la relación laboral por aplicación de la causal “necesidades de la empresa”, establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo.

c. El empleador no podrá contratar a nuevos trabajadores para realizar iguales o similares funciones que los trabajadores que hayan pactado la reducción temporal de jornada; y, en caso de necesitar contratar nuevos trabajadores para otras funciones, deberá ofrecer el cargo primero a los trabajadores con contrato vigente.

d. Durante dicho período, el trabajador recibirá en forma mensual las sumas de dinero a las cuales tenía derecho de acuerdo a su seguro de cesantía (y que provienen de la cuenta individual por cesantía del trabajador).

3) Que las partes pacten una reducción temporal de la jornada de trabajo de los trabajadores, siempre que tanto empleador como trabajador se encuentren en alguna de las situaciones que expresamente se señalan. Con todo, la reducción temporal pactada no podrá exceder el 50% de la jornada de trabajo originalmente pactada.

En este caso, el pacto tendrá una duración mínima de 1 mes y una duración máxima de 5 meses (en el caso de trabajadores con contrato indefinido) o de 3 meses (si el contrato de trabajo es a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado). Una vez terminado, se restablecerán, de pleno derecho, las condiciones contractuales originalmente convenidas.

Asimismo, durante la vigencia del pacto el trabajador tendrá derecho a una remuneración equivalente a la jornada reducida, seguirá percibiendo los beneficios que les correspondan (tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y cualquier contraprestación que no constituya remuneración) y el empleador estará obligado a pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto.

Adicionalmente, el trabajador tendrá 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. Si la jornada se reduce 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. Este límite máximo se reducirá proporcionalmente en caso de jornadas inferiores a la antes señalada.

Por último, si las partes deciden poner término a la relación laboral, las indemnizaciones que el trabajador tuviere derecho a percibir, se calcularán conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto.

- Los empleadores cuyas empresas o establecimientos deban, a pesar de cualquier medida de seguridad adoptada por la autoridad, continuar funcionando para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública y la atención de necesidades básicas de la población, podrán alterar la naturaleza de las funciones que deberán desempeñar sus trabajadores durante dicho periodo, resguardando los derechos fundamentales de éstos.

Dalgalarrando & Cía.

- Durante el plazo de 6 meses o bien, existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República, no se podrá poner término a los contratos de trabajo invocando la causal de “caso fortuito o fuerza mayor” proveniente de los efectos de la pandemia de COVID-19.
- Si durante el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe y la entrada en vigencia de la ley en análisis, las partes hubieren dado termino a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, estas podrán resciliar dicha terminación y acogerse a los efectos de la presente ley.
- Esta ley entró en vigencia el 6 de abril de 2020.

Si usted tiene consultas sobre el presente artículo o necesita mayor información sobre este tema por favor contactar a Felipe Dalgalarrando H. por email a fdalgalarrando@dryc.cl, o al teléfono +56-2-23830000.

Dalgalarrando y Compañía Abogados Limitada – Todos los derechos reservados.
La información y opiniones contenidas en este artículo son por la naturaleza del mismo de carácter general y su aplicación a un caso concreto debe contar con asesoría legal.

Dalgalarrando & Cía.



www.dryc.cl
San Sebastián 2952 Piso 7 Las Condes, Santiago, Chile
Código Postal 7550050
Mail: contact@dryc.cl
Teléfono [+562] 2383 0000 Fax [+562] 2383 0010