

Nuevas Medidas Laborales en el contexto del Covid- 19

PwC Chile – Servicios Laborales

1. Ley N° 21.220 sobre trabajo a distancia

Ley de trabajo a distancia o teletrabajo

Concepto

- Pacto de trabajo remoto entre empleador y trabajador:
 - (i) Trabajo a distancia y
 - (ii) Teletrabajo
- Establecido al inicio o durante la vigencia de la relación laboral. Puede ser indefinido o por un período determinado
- Pacto siempre y cuando sus labores, necesidades e intereses lo permitan

Lugar de prestación de servicios

- Partes deben determinar el lugar o lugares donde el trabajador prestará sus servicios:
 - (i) Domicilio del trabajador u otro sitio determinado
 - (ii) Se podrá acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones, si la naturaleza de los servicios lo permite

Exclusión: si el lugar es habilitado o designado por el empleador, no se considera trabajo a distancia o teletrabajo

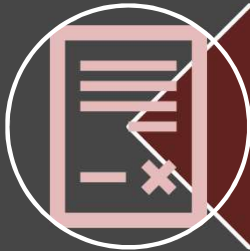
Jornada

- Se podrá combinar tiempos de trabajo de forma presencial con tiempo fuera
- Trabajo a distancia estará sujeto a reglas generales de jornada de trabajo
- Empleador debe implementar a su costo un mecanismo de control de jornada
- Partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, si naturaleza de las funciones lo permite
- Trabajador podría estar excluido de la limitación de jornada (teletrabajo)

Derecho a desconexión



Derecho a la **desconexión** para trabajadores (i) a distancia que distribuyan libremente su jornada o (ii) exentos de limitación de jornada de trabajo



Finalidad: Garantizar lapso en que no existirá obligación de trabajar ni responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos



Al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas
Además, de los días de descanso, permisos o feriado anual

Implementación del pacto



Si se pacta ya existiendo relación laboral, unilateralmente cualquiera de las partes podrá retomar trabajo presencial, preaviso mínimo 30 días

Si quien desea retomar modalidad presencial es el empleador, esto no debe producir menoscabo al trabajador (Ord. N° 1389/7)



Si se pacta teletrabajo al inicio de la relación laboral, se requiere **común acuerdo** para volver a trabajo presencial

Obligaciones de la Empresa

Empleador debe proporcionar equipos, herramientas y materiales para prestar servicios junto a elementos de protección. Asimismo será de costo del empleador el mantenimiento y reparación de equipos

Empleador no podrá entrar al domicilio del trabajador para corroborar la seguridad del lugar, sin previa autorización del mismo

Comunicar a los trabajadores las condiciones de seguridad y salud y los riesgos de sus labores y capacitarlos en ellos directamente o a través de la respectiva Mutual

Comunicar la existencia de Sindicatos en la empresa

Contenido del Contrato de Trabajo a distancia o teletrabajo

Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo

El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones

El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado

Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador

Contenido del Contrato de Trabajo a distancia o teletrabajo

La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo

El tiempo de desconexión

Registro y fiscalización:

- Dentro de los 15 días siguientes a que las partes acuerden la respectiva modalidad, el empleador debe registrar dicho pacto de manera electrónica ante la Dirección del Trabajo (DT)
- Luego, la DT enviará copia a la Superintendencia de Seguridad Social y a la respectiva Mutual a la que se encuentre afiliado el empleador
- La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la DT

Cláusulas transitorias

Artículo Primero

- Plazo de **tres meses** para registrar y ajustar términos de acuerdos de teletrabajo ya existentes desde la dictación de esta Ley

Artículo Segundo

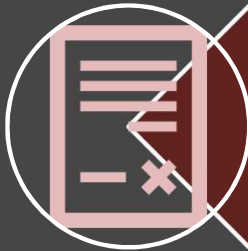
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social debe dictar reglamento sobre seguridad y salud de estos trabajadores
- Plazo: 30 días desde publicación de la ley

2. Ley N° 21.227 que faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo en circunstancias excepcionales

La Ley regula los siguientes supuestos:



Suspensión temporal por “declaración o acto de autoridad”



Suspensión temporal de mutuo acuerdo entre el empleador y trabajador



Pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo

Suspensión temporal por “declaración o acto de autoridad”

Declaración o acto de autoridad que establezca medidas sanitarias o de seguridad para el control del COVID

(Resolución del Subsecretario de Hacienda y del Trabajo)



Implice la paralización en todo o parte del país y que impida o prohíba la prestación total de servicios contratados



Suspensión temporal “automática” del contrato de trabajo en los territorios que correspondan

- Cuarentena
- Cordón sanitario
- Toque de queda

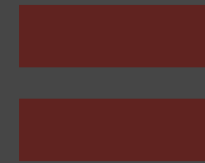
- **Ley corta:** Durante el período de suspensión, sólo se podrá desvincular trabajadores por las causales establecidas en los números 1 - 5 del art. 159 del Código del Trabajo
- **Ley corta:** Trabajadoras con fuero maternal exceptuadas

Suspensión temporal por mutuo acuerdo entre el empleador y trabajador

Empleador cuya actividad resulte afectada total o parcialmente por el COVID-19



Ley Corta
Presunción de afectación parcial de la empresa cuando en el mes anterior a la suscripción del pacto haya sufrido una disminución de ventas o servicios netos de IVA una caída igual o superior a 20% respecto del mismo mes del año anterior



Suspensión temporal del contrato de trabajo por mutuo acuerdo

- Si existe organización sindical: Consulta previa (no vinculante)
- Solo podrá celebrarse el mutuo acuerdo en caso que la empresa no se encuentre sujeta a una declaración de autoridad vigente
- **Ley Corta:** Trabajador o Sindicato puede denunciar ante la DT en caso que no se cumpla la afectación en la actividad de la empresa o que el pacto adolezca de algún vicio. En caso de proceder, DT derivará antecedentes a los Tribunales

- Plazo máximo: 6 meses contados desde la entrada en vigencia de esta ley
- Vigencia a partir de su suscripción o hasta el primer día del mes siguiente a su celebración (no se puede pactar ejecución diferida)

Suspensión del contrato de trabajo: Reglas comunes

Obligaciones que se suspenden

- Obligación de prestar servicios por parte del trabajador
- Obligación del pago de la remuneración y otras asignaciones que no constituyen remuneración por parte del empleador (Art. 41 del Código del Trabajo)

Obligaciones que no se suspenden

- Pago de las cotizaciones -excluyendo las que corresponden a la Ley N° 16.744- las que se calcularán sobre el 50% de la remuneración que sirve de base para el cálculo del beneficio
- **Ley corta:** Cotizaciones AFP, comisión AFP y SIS se pagarán sobre el 100% del beneficio AFC percibido por el trabajador; Cotizaciones de salud, seguro de cesantía y ley SANNA se pagarán sobre la base del 100% de la última remuneración percibida por el trabajador. (Efecto retroactivo)
- Permite pago en cuotas de hasta 12 meses posteriores al término de la vigencia de la norma, sin reajustes, intereses ni multas.
Ley corta: amplía este plazo a 24 meses

Suspensión del contrato de trabajo: Reglas comunes

Trabajador debe tener contrato de trabajo y debe estar afiliado al Seguro de Desempleo



Contar con al menos **3 cotizaciones continuas** en los últimos tres meses inmediatamente anteriores a la declaración de autoridad; o **6 cotizaciones continuas o discontinuas** durante los últimos 12 meses, siempre que a lo menos registren las 2 últimas con el mismo empleador, en los dos meses inmediatamente anteriores a la declaración o acto de autoridad



Beneficio AFC



Aplicación retroactiva: El empleador puede solicitar el beneficio a la AFC, con pago retroactivo desde máximo el 18 de marzo de 2020 (Estado de Catástrofe)

Cálculo: Se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al inicio de la declaración o acto de autoridad o la firma del pacto

Cuenta individual por Cesantía (CIC)

Primero se giran los fondos de la Cuenta individual por cesantía del trabajador, en los porcentajes y meses que se establecen en la tabla del artículo 15 de la Ley N° 19.728, de acuerdo a lo siguiente:

Meses	%
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Sexto	30%
Séptimo o Superior	0%

Fondo de Cesantía Solidario – Contrato indefinido

Agotados los recursos de la Cuenta individual del Fondo de Cesantía del trabajador se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario en los porcentajes, meses y afecta a los valores superiores e inferiores para cada mes, según lo establecido en el inciso primero y segundo del artículo 25 de la referida Ley, de acuerdo a lo siguiente:

Meses	%	Valor Superior	Valor Inferior
Primero	70%	\$652.956	\$225.000
Segundo	55%	\$513.038	\$225.000
Tercero	45%	\$419.757	\$225.000
Cuarto	40%	\$373.118	\$200.000
Quinto	35%	\$326.478	\$175.000

Fondo de Cesantía Solidario – Contrato a plazo o por obra

Trabajadores **contratados a plazo o por obra**, el beneficio se extenderá hasta el tercer mes, con los porcentajes y valores superiores e inferiores, señalados en la siguiente tabla:

Meses	%	Valor Superior	Valor Inferior
Primero	50%	\$466.398	\$225.000
Segundo	40%	\$373.118	\$200.000
Tercero	35%	\$326.478	\$175.000

Suspensión del contrato de trabajo: Reglas comunes

Formalidades para la obtención del beneficio AFC

1. Empleador deberá solicitar de manera online el beneficio que corresponde a sus trabajadores ante la AFC

2. El trabajador que fuere excluido de dicha solicitud, podrá hacerla directamente ante la AFC

3. Además deberá entregar la información necesaria para efectuar el pago al trabajador (la AFC ha emitido un instructivo)
Declaración Jurada digital

4. Adicionalmente, el empleador deberá remitir a la DT, mensualmente y por medios electrónicos, la nómina de los trabajadores que se hayan acogido a este beneficio

Pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo

Concepto

- Empleadores y trabajadores, de manera individual o a través de la organización sindical, podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo hasta en un 50%
- Trabajador tendrá derecho a una remuneración equivalente a la jornada reducida y a un complemento de cargo de la AFC

Condiciones económicas del empleador

- Contribuyentes de IVA que a contar de octubre del año 2019, **declaren 20% menos de ventas** en un período de 3 meses consecutivos comparado con los mismos tres meses del año anterior
- Que se encuentre en un **procedimiento concursal de reorganización**
- Que se encuentre actualmente en un **procedimiento de asesoría económica de insolvencia**
- Que haya sido exceptuado del acto o declaración de autoridad, y que necesite reducir o redistribuir la jornada para poder **mantener su continuidad operacional o proteger eficazmente la vida y salud** de sus trabajadores
- **Ley corta:** Nueva causal especial para empresas en territorios de Isla de Pascua y Archipiélago Juan Fernández

Pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo

Requisitos

- **Contratos a plazo indefinido:** 10 cotizaciones continuas o discontinuas
- **Contrato a plazo fijo:** 5 cotizaciones continuas o discontinuas, ambas contadas desde afiliación a la AFC o desde el último giro realizado
- Trabajador deberá registrar las últimas 3 cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción

Límites

- No se podrá pactar una reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo
- Prohibición de contratar nuevos trabajadores para que realicen iguales o similares funciones a aquellos que suscribieron el pacto
- Prohibición de pactos de reducción para trabajadores con fuero laboral
- Si la empresa cuenta con sindicato, se le deberá consultar en forma previa a la firma del pacto (no vinculante)

Duración y efectos

- **Duración máxima según el tipo de contrato de trabajo:** (i) indefinido: 5 meses continuos, (ii) a plazo fijo, por obra, faena o servicio: 3 meses. Duración mínima: 1 mes
- Efectos del pacto: A partir del primer día del mes siguiente a la fecha de su celebración. **Ley corta:** desde el día siguiente de su acuerdo o hasta el primer día del mes siguiente (Efecto retroactivo)

Pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo

Remuneración y complemento

- Pagos del empleador: (i) Remuneración según jornada reducida, (ii) otros conceptos esporádicos/ no remunerativos, (iii) cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondientes a la remuneración imponible convenida
- Derecho del trabajador de percibir un complemento con cargo al Seguro de Cesantía

Cálculo del complemento

- Si jornada se reduce en un 50%, el complemento ascenderá a un 25% del promedio de la remuneración imponible del trabajador devengada en los últimos 3 meses anteriores al inicio del pacto
- Si la jornada se reduce en menos del 50%, el complemento se determinará proporcionalmente
- Tope máximo de **\$225.000** por cada trabajador afecto a una jornada ordinaria, el cual se reducirá proporcionalmente si la jornada es inferior a 45 horas semanales

Formalidades

- Pacto deberá suscribirse a través de la plataforma de la DT
- Representante del empleador debe ingresar al portal "MiDT" con su clave única y cargar a los trabajadores que se acogerán al pacto
- Por su parte, el trabajador también deberá ingresar a dicho portal con su clave única, donde recibirá una notificación que ha sido acogido a este pacto por su empleador, a fin de dar su consentimiento

Estadísticas: Ley de Protección del Empleo

Datos generales	
Nº Empresas con solicitudes de suspensión de contratos	80.498
Nº Solicitudes de empleados (as) de casa particular	12.386
Nº Empresas pactos de reducción de jornada firmadas	3.104

Estado de solicitudes ante la AFC	
Nº Solicitudes aprobadas	459.155

Estado de solicitudes ante la DT	
Firmados por el trabajador	17.508

**Fuente: Nota de prensa de la Dirección del Trabajo al 15 de mayo de 2020*

Estadísticas: Suspensión de contrato de trabajo

Empresas con solicitudes del total de empresas	
Mipymes	95%
Grandes empresas	1,3%

Empresas con solicitudes del total de trabajadores aprobados	
Mipymes	68%
Grandes empresas	31%

Por tipo de contrato	
Nº de pagos contrato indefinido	267.263
Monto promedio de los pagos contrato indefinido	\$421.919

Por tipo de contrato	
Nº de pagos contrato fijo	38.194
Monto promedio de los pagos contrato fijo	\$312.512

*Fuente: Nota de prensa de la Dirección del Trabajo al 15 de mayo de 2020

Eventuales efectos corporativos de la Ley corta

Prohibición de repartir utilidades

- Sociedades Anónimas (abiertas y cerradas) y sociedades anónimas que sean parte de algún grupo empresarial en que cualquiera de las entidades del mismo se hayan acogido a la Ley de Protección al Empleo (suspensión)
- No podrán dar cumplimiento a la obligación de repartir utilidades
- Prohibición rige para el ejercicio comercial en que se hace efectiva la suspensión

Prohibición a empresas de acogerse a Ley de Protección

- Empresas que sean controladas por sociedades que mantengan capitales o empresas relacionadas en territorios o jurisdicciones con regímenes fiscales preferenciales (paraísos fiscales), no podrán acogerse a la Ley de Protección al Empleo

Dieta Directores Sociedad Anónima Abierta

- Prohibición rige sólo para Sociedades Anónimas abiertas
- Si se ha pactado suspensión convencional de todos o la mayoría de los trabajadores
- Dietas de directores deberán verse disminuidas en los mismos porcentajes correspondientes al Seguro de Cesantía

Otras disposiciones

Terminación de contratos de trabajo

- Durante un período de 6 meses, o mientras subsista el Estado de Catástrofe, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la **causal de caso fortuito o fuerza mayor** a causa del COVID-19

Ley Corta: Trabajadores que deben pagar alimentos

- **Suspensión de contratos:** Empleador deberá informar al momento de solicitar el beneficio ante AFC. En caso de ser otorgado, AFC entregará el beneficio a Empleador, quien pagará los alimentos y entregará el remanente al trabajador. El tope de 50% se calcula sobre el monto del beneficio
- **Pactos de reducción de jornada:** Empleador podrá retener de la remuneración más del 50%, con el objeto de retener también el 50% correspondiente del complemento. De esta forma, la AFC pagará el complemento de forma íntegra al Trabajador, ya que la Empresa ha realizado una retención superior imputable a dicho complemento

Sanciones

- Penas privativas de libertad
- Multas
- Prohibición de celebrar actos y contratos con el Estado por 2 años

Vigencia de la ley

INICIO

Disposiciones de la ley regirán desde el día de su publicación **(06 de abril del 2020)** en el Diario Oficial

TÉRMINO

Disposiciones sobre suspensión regirán **por un plazo de 6 meses** desde la entrada en vigencia de esta ley

Disposiciones sobre pacto de jornada reducida regirán **hasta el último día del mes décimo** desde su entrada en vigencia

Contactos

Francisca Álvarez
Abogada, Servicios Laborales
francisca.alvarez@pwc.com
Teléfono: +569 97969958



© 2020, PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores SpA. Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción total o parcial. "PwC" se refiere a la red de firmas miembros de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.