

1. INTRODUCCION.

Hoy se publicó en el Diario Oficial, luego de haber sido aprobado por El Congreso el respectivo Proyecto de Ley, La llamada Ley de Protección al Empleo, y que tiene el Número de Ley 21.227.

Lo primero que hay que señalar es que se trata de una ley que establece derechos y obligaciones de manera temporal, pues tendrá aplicación, sólo durante la situación de Pandemia provocada por el Covid 19 o Coronavirus y atendido este argumento los empleadores podrán acordar ciertas situaciones con los trabajadores, en de las tres opciones, pues en la primera la relación laboral se suspende de pleno derecho en virtud de esta ley, que se analizarán en los párrafos siguientes.

Respecto de la protección al empleo, también lo analizaremos en los párrafos siguientes:

2. LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO.

Entrando derechamente en el tema de La Ley 21.227, es que esta Ley establece tres opciones respecto del tema de la relación laboral.

- a) Suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad.
- b) Pacto o acuerdo de suspensión de la relación laboral. Entre empleador y trabajador.
- c) Finalmente, acuerdo o pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

Caso de letra a): Se suspende la relación laboral o contrato por el sólo efecto de la ley, cuando la autoridad declara la paralización de las actividades económicas de manera temporal para el País o alguna zona de estos, se refiere particularmente a las medidas de cuarentena, cordones sanitarios y el toque de queda. En este caso, los empleadores deben continuar pagando las cotizaciones previsionales y de salud, el trabajador recibe sus remuneraciones con cargo al seguro de cesantía (AFC) (en el caso de las trabajadoras de casa particular, con cargo al fondo de Indemnización de su Afp), este pago se hace gradualmente, siendo el primer mes un 70% del promedio de las últimas liquidaciones de remuneración. Además resulta relevante señalar que en este caso el empleador sólo podrá despedir al trabajador, de conformidad con el mérito de la causal de Necesidades de la empresa. Artículo 161 del Código del Trabajo, lo que implica, un compromiso de pago de las indemnizaciones por años de servicio.

Caso de letra b): La suspensión temporal de la relación laboral procede por acuerdo entre las partes, los efectos son los mismos que en el caso de la suspensión por acto de autoridad, respecto de la forma en que el trabajador recibirá su remuneración, la que será con cargo al seguro de cesantía, y el empleador queda obligado al pago de las cotizaciones previsionales y de salud.

Caso de letra c): Los empleadores podrán acordar con sus trabajadores o de manera individual o colectiva la reducción hasta en un 50% de la Jornada de trabajo, lo que implica que el empleador deberá seguir pagando las remuneraciones y cotizaciones previsionales de manera proporcional a la reducción de la jornada. Así las cosas, el trabajador, podrá recibir un complemento a su remuneración con cargo a su cuenta individual del seguro de Cesantía y si se agotan estos recursos podrá acceder al fondo de cesantía solidario, que será hasta un 25% de su sueldo, en caso de suspensión de jornada en un 50%. Es importante señalar que para celebrar este pacto el empleador debe cumplir ciertos requisitos, o estar en una determinada situación, de las enumeradas por la ley , que son las siguientes:

1. Ser contribuyente de IVA y que su disminución promedio de ventas, por tres meses consecutivos exceda el 20%, respecto del promedio, contados en el mismo periodo de tres meses en el periodo anterior.
2. Que se encuentre en un periodo de reorganización.
3. Que se encuentre en un proceso de asesoría económica de insolvencia.
4. Que se trate de empresas o establecimientos o faenas que no puedan paralizar sus actividades y necesiten reducir la jornada de trabajo de sus trabajadores para poder mantener en funcionamiento sus faenas o para proteger la vida y salud de sus trabajadores.

Además, resulta importante señalar que los trabajadores deberán cumplir con un mínimo de cotizaciones. Respecto de trabajadores con contrato indefinido tiene tener 10 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, con el mismo empleador, ahora respecto de trabajadores con

contrato a plazo fijo, por obra, faena o servicio debe tener 5 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas.

Por último, respecto del máximo de tiempo que puede durar esta reducción convenida de la jornada, debemos distinguir entre trabajadores a plazo fijo o por obra, faena o servicio y los trabajadores con contrato indefinido, en el caso de los primeros la duración máxima de este periodo de reducción convenida de la jornada de trabajo, será de tres meses, mientras que respecto de los segundos, esto es, trabajadores con contrato indefinido, el plazo máximo será de 5 meses.

Estos son los puntos más relevantes para un análisis introductorio del tema de esta ley, más debería deberíamos agregar lo dispuesto por esta, respecto del hecho que señala en **artículo 26**, lo siguiente:

- 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 por la causal del numeral 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la Pandemia de Covid 19.
- Si durante el periodo de declaración de Estado de Catástrofe, por calamidad pública, de fecha 18 de Marzo de 2020, en virtud del Decreto Supremo 104, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y la entrada en vigencia de la presente Ley, las partes hubieren dado término a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, estas podrán resciliar dicha terminación, en cuyo caso podrán acogerse a las disposiciones de la presente ley".

3. CONCLUSIÓN:

Para concluir este informe o consideración, debo señalar que esta ley genera una clara injusticia respecto de lo que hemos estamos hablando estos días, cual es el deber de protección del empleador, respecto del trabajador, y la protección que el trabajador requiere del Estado, pues la solución que esta ley ha buscado para "mantener el trabajo de los chilenos" en medio de esta pandemia, pasa por los fondos de Cesantía de los propios trabajadores, generando una suerte de expropiación de estos por ley.

Esos fondos, pertenecen al trabajador, para la contingencia de quedar sin empleo, y resulta que a partir de esta ley, esos fondos serán ocupados por los trabajadores, sin estar cesantes. Y recién cuando se acaben estos, me refiero a su cuenta individual, entrará a pagar el estado, con el Fondo Solidario de Cesantía, que además tiene un límite señalado en la propia ley.

La ley pretende cuidar el empleo de los trabajadores, más no sus derechos, pues ha materializado y hecho obligatoria, en el caso del acto de autoridad, la suspensión de la relación laboral, que fue criticada ya respecto del Dictamen 1283/006 del 22 de Marzo de 2020 la Dirección del Trabajo.

Respecto de las otras opciones que deja esta al arbitrio de las partes, esto es, suspensión pactada y reducción de la jornada de trabajo, también pactada, claramente no considera una vez más, la debilidad del trabajador respecto de la relación laboral, pues claramente este va a ser obligado a pactar, la suspensión o la reducción de la jornada, con tal, de seguir teniendo un trabajo.

Se adjunta; Diario oficial de hoy, 6 de abril de 2020, que contiene la Ley en comento.

BERNARDO MELENDEZ SILVA
ABOGADO