

Proyecto de ley que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19728, en circunstancias excepcionales. Boletín 13352-13

Propone dos medidas transitorias orientadas a la protección del empleo:

Uno, 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 permitiendo que los trabajadores afiliados al seguro de cesantía accedan de manera excepcional a las prestaciones de la ley 19728, para lo cual deberán contar con 3 cotizaciones en los últimos meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad.

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

i. se suspende la relación laboral de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, durante el período comprendido en el mandato de la autoridad. Se exceptúan quienes hayan pactado continuidad laboral ante tal evento.

ii. Empleadores deberán continuar enterando y pagando cotizaciones de salud y previsionales, salvo aquellas de la ley 16744.

iii. Durante este período empleadores no podrán desvincular a sus trabajadores salvo por causales art. 161 CT.

C. Pactos de Suspensión: Se puede pactar suspensión laboral fuera de los períodos comprendidos en mandato autoridad cuando exista una afectación total o parcial de la actividad del establecimiento respectivo.

D. Protección especial para trabajadores de casa particular: Durante período comprendido en acto de autoridad, estos trabajadores podrán impetrar el beneficio a que se refiere el literal a) del inciso quinto del art. 163 CT. Empleadores estarán obligados a continuar pagando y enterando las cotizaciones de salud y del seguro de invalidez y sobrevivencia.

Dos, Pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo

Los empleadores y trabajadores afiliados al seguro de cesantía, además de las organizaciones sindicales en representación de estos, podrán pactar reducción temporal de 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 seguro de 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. Requisitos de suscripción:

Para empleador,

a. debe haber 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;
- d. que haya sido exceptuado del acto o declaración de autoridad o resolución, 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,

a. podrá suscribir pacto si registra 10 cotizaciones, continuas 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 acceder al fondo de cesantía solidario esas cotizaciones se deben haber registrado en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto. Además, las últimas 3 cotizaciones deben haber sido respecto del mismo empleador.

b. El pacto es siempre temporal con duración máxima de 5 meses continuos para trabajadores con contrato indefinido y de 3 meses para trabajadores a plazo fijo, por obra, trabajo o servicio determinado. En ambos casos duración mínima es de 1 mes y la ejecución del pacto no podrá ser diferida en el tiempo.

c. Efectos del pacto: Durante 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 cesantía solidario. Si la jornada se reduce en 50%, este 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 reducción es menor al 50%, el complemento se determinará proporcionalmente. Con todo, el límite máximo mensual del complemento es de \$225.000 por cada trabajador afecto a una jornada ordinaria. Este límite máximo se reducirá proporcionalmente en caso de jornadas inferiores a las anteriormente señaladas. El 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 que 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.