

Newsletter Laboral

Nuevas leyes sobre maternidad y Ley de Protección del Empleo



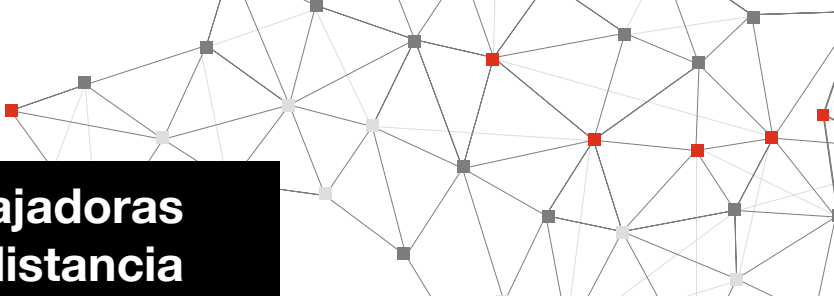
Ley sobre trabajo a distancia para trabajadoras embarazadas, y Ley sobre flexibilización transitoria de requisitos de acceso a AFC

La legislación laboral ha tenido rápidos y extensos cambios durante los 7 meses de crisis sanitaria a raíz del COVID-19. Esta pandemia ha modificado ampliamente no solo nuestra forma de vida y relacionamiento, sino los métodos utilizados para la supervivencia de los puestos de trabajo y las relaciones laborales.

Dentro de este marco, el día 4 de septiembre de 2020 se publicaron dos nuevas leyes. Por un lado, la Ley N° 21.260 ha buscado regular la situación de las trabajadoras embarazadas y la prestación de servicios por medio del teletrabajo, mientras que la Ley N° 21.263 flexibiliza transitoriamente los

requisitos de acceso a las prestaciones de la AFC y perfecciona los beneficios de la Ley de Protección del Empleo.

Como PwC Chile, siempre nos hemos comprometido con mantenernos actualizados y presentes ante la contingencia; informando y apoyando a la comunidad respecto a los rápidos cambios que ha sufrido la legislación laboral frente a la pandemia, y los efectos de estos en el ámbito de las relaciones laborales. Ante este panorama, dejamos a su disposición un resumen de las nuevas leyes N° 21.260 y N° 21.263.



I. Ley N° 21.260 - sobre trabajadoras embarazadas y trabajo a distancia durante situaciones excepcionales

El actual artículo 202 del Código del Trabajo establece que las trabajadoras que estén embarazadas, y presten servicios habitualmente en labores que sean consideradas perjudiciales a la salud, deben ser reubicadas en sentido que puedan prestar sus servicios sin poner en riesgo su salud, encontrándose impedido que ello pueda significar una reducción en sus remuneraciones.

Esta ley plantea las siguientes modificaciones:

a) Nuevo inciso final al artículo 202 del Código del Trabajo

En este escenario, la Ley N° 21.260 agregó un nuevo inciso final a este artículo, disponiendo que el empleador deberá ofrecer la modalidad de teletrabajo a trabajadoras embarazadas, en tiempos de estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa. Esto, sin poder afectar sus remuneraciones y siempre y cuando la naturaleza de sus servicios lo permita.

Asimismo, este nuevo inciso establece que, si las labores de la trabajadora son de aquellas que no pueden ser realizadas a través de teletrabajo, el empleador –con acuerdo de la trabajadora– deberá destinarla a labores que no requieran el contacto con el público o terceros sin poder afectar sus remuneraciones.

b) Nuevas normas vigentes durante el presente estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, declarado el 18 de marzo 2020

Por otro lado, esta ley también estipula dos normas relacionadas con la situación de las trabajadoras embarazadas en la presente pandemia:

- i) Licencias médicas simultáneas por el período que dure el presente estado de excepción constitucional

Primero, se establece que, respecto de niños y niñas menores de un año, los profesionales autorizados podrán emitir licencias médicas de forma simultánea por lo que dure la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104 de 18 de marzo 2020 y el tiempo que éste fuere prorrogado. Lo anterior, siempre y cuando éste se encuentre medicamente justificado, sea un reposo continuo (“sin solución de continuidad”) y sus días no se superpongan.

En este caso, tanto el COMPIN como Fonasa y las Isapres estarán impedidos de rechazar estas licencias médicas, incluso si estas hubiesen sido presentadas fuera de plazo reglamentario por parte del trabajador o empleador, según corresponda.

ii) Extensión del fuero maternal

Finalmente, la ley dispone un último artículo, el cual estipula que el fuero maternal que expire durante el presente estado de excepción constitucional se entenderá prorrogado hasta que éste sea terminado.

Esta extensión, según esta norma, aplicará al padre o quien custodie al menor en caso de fallecimiento de su madre (fuero dispuesto inciso tercero del artículo 195 del Código del Trabajo) y a las mujeres u hombres solteros o viudos que adopten un hijo en virtud de la Ley N° 19.620 (fuero estipulado inciso segundo del artículo 201 del Código del Trabajo).

II. Ley N° 21.263 – sobre flexibilización de los requisitos de acceso a las prestaciones de la AFC y perfecciona beneficios de la Ley de Protección del Empleo

La Ley N° 21.263 realiza modificaciones para acceder al Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728, aumenta y modifica las tasas de reemplazo de la Ley de Protección del Empleo y, finalmente, establece una serie de disposiciones generales. Los principales aportes, son los siguientes:

1. Flexibilización de requisitos de acceso al seguro de desempleo y mejoras a Ley de Protección del Empleo

a) Acceso a las prestaciones de cesantía para trabajadores cesantes

Comienza esta ley, en su artículo primero, por indicar que los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo, y que se encuentren cesantes, podrán acceder hasta el 31 de octubre de 2020 a las prestaciones con cargo a su Cuenta Individual por cesantía, y a los montos del Fondo de Cesantía Solidario si, cumplen con los requisitos legales establecidos en la Ley de Protección del Empleo respecto al número de cotizaciones registradas al término de su contrato; o, si cumplen con los requisitos originales de la Ley N° 19.728.

Estos requisitos, según dispone la Ley N° 21.227 (de Protección del Empleo), es registrar las últimas 3 cotizaciones con el mismo empleador, o en su defecto, las últimas 2 con él mismo, pero además contar con 6 cotizaciones en los últimos 12 meses (continuas o discontinuas e independientemente del empleador).

Por su lado, la Ley N° 19.728 establece en su artículo 12 que, podrán acceder a las prestaciones de esa ley, los trabajadores cesantes que: i) hayan terminado su vínculo laboral por las causales del artículo 159, 160, 161, 163 bis o 171 del Código del Trabajo, y ii) registren un mínimo de 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas en su Cuenta Individual, contados desde la afiliación al seguro o desde la última vez que obtuvo giros desde la AFC

(en el caso de contratos a plazo fijo o por obra o faena, este requisito es de 6 cotizaciones).

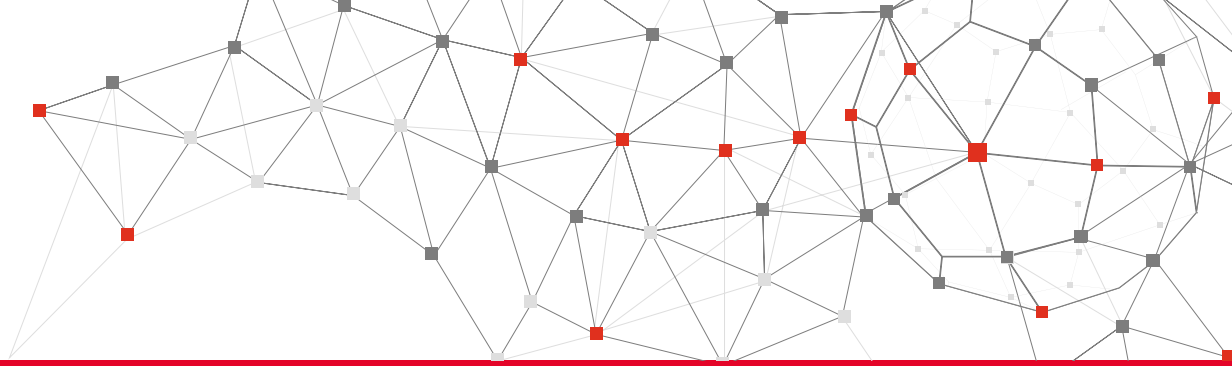
b) Modificación de las tasas de reemplazo

Además, se modifican transitoriamente los porcentajes de prestaciones que se pagarán con cargo a los fondos de la Cuenta Individual por Cesantía y del Fondo de Cesantía Solidario. Lo anterior, sin distinguir la ley si se trata de trabajadores cuyo contrato de trabajo se encuentre suspendido o si se encontraran cesantes, tampoco distinguiendo si se tratan de contratos indefinidos o a plazo fijo.

En el caso de la Cuenta Individual por Cesantía, aumentan los porcentajes de las tasas de reemplazo a un 55% durante los meses segundo a quinto del pago de este beneficio, y para los meses sexto o superior, aumenta a un 50%. Esto se financiará siempre que el trabajador tenga fondos en esta Cuenta Individual.

Recordamos que, esta tasa de reemplazo se determina en conformidad al promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los últimos tres meses que registren cotizaciones, anteriores al término del contrato de trabajo.

Por otro lado, en el caso de las prestaciones que se paguen con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, se incluye una tabla con los aumentos en los porcentajes promedio de remuneración, valores superiores y valores inferiores a entregar al trabajador.



Los nuevos valores del Fondo de Cesantía Solidario son los siguientes:

Meses	Porcentaje Promedio Remuneración	Valor Superior	Valor Inferior
Primero	70%	\$652.956	\$225.000
Segundo	55%	\$513.038	\$225.000
Tercer	55%	\$513.038	\$225.000
Cuarto	55%	\$513.038	\$225.000
Quinto	45%	\$419.757	\$225.000

Sin perjuicio de lo establecido en la tabla, se deja abierta la posibilidad para que el Ministerio de Hacienda en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aumenten por decreto la tasa de reemplazo del quinto mes a 55%, junto con el valor superior a \$513.038.

Sumado a lo anterior, señala este artículo 4°, aquellos trabajadores que estén percibiendo su quinto giro, durante la vigencia de esta ley, obtendrán un sexto y séptimo giro con cargo a este fondo, pero según los parámetros del artículo 25 de la Ley N° 19.728: Tasa de reemplazo de 30%, valor superior de \$225.000 y valor inferior de \$67.600. La tasa de reemplazo, según el inciso final del artículo 4 de la ley aquí descrita, podrá ser aumentada a 45%, en cuyo caso los valores superiores e inferiores se ajustarán proporcionalmente.

Los nuevos parámetros de la tabla, los giros adicionales y los nuevos requisitos para acceder al Seguro de Desempleo, regirán hasta el 31 de octubre de 2020.

c) Respecto a los trabajadores que no reúnen los requisitos para acceder a los beneficios de la Ley de Protección del Empleo y la Ley N° 19.728

Finalmente, el título concluye indicando que los trabajadores afiliados que se encuentren cesantes y que no cumplan los requisitos para tener derecho a una prestación de cesantía ni tengan el número de cotizaciones requeridas, podrán solicitar prestaciones con cargo a su Cuenta Individual de Cesantía, por el número de meses en que alcance a financiarse con los recursos que tiene disponibles.





2. Disposiciones generales

Respecto a las disposiciones generales, se comienza este título por establecerse que podrán firmarse pactos de reducción de jornada hasta el 31 de julio de 2021, aumentándose efectivamente el plazo para la utilización de esta medida. Las prestaciones correspondientes a este título se pagarán a más tardar en agosto 2021.

De la misma forma, se declara que las prestaciones pagadas conforme a esta ley, no se considerarán para la aplicación de la restricción de acceso al Fondo de Cesantía Solidario. Esta restricción establece que un trabajador no podrá recibir más de diez pagos de prestaciones financiadas por este fondo en un período de cinco años.

Luego, se regula la situación de los trabajadores de casa particular, estableciéndose que aquellos quienes tengan suspendidos sus contratos de trabajo, podrán acceder al ingreso familiar de emergencia. Para efectos de este ingreso, se entenderá que los trabajadores no están percibiendo ingresos provenientes de rentas del trabajo, incluso si están haciendo retiros de su indemnización a todo evento.

Se agrega, además, la posibilidad de que los trabajadores con contrato de trabajo suspendido o con reducción de jornada, celebren nuevos contratos de trabajo de carácter transitorio con otros empleadores, sin que esto signifique la pérdida de su relación laboral, ni el fin del pago de las prestaciones provenientes de la AFC.

3. Vigencia de la ley

Por último, esta ley establece que su entrada en vigencia ocurrirá al momento de su publicación. Junto con ello, señala que regirá hasta el 31 de octubre de 2020, autorizándose solicitar prestaciones hasta esa fecha, las que deberán ser pagadas durante el mes de noviembre de 2020. A contar de este mes de noviembre, las tasas de reemplazo se repondrán en las cifras originales de la Ley N° 19.728.

Sumado a lo anterior, se establece que la tasa de reemplazo se verá aumentada a un 55%, respecto de los trabajadores que deban recibir su quinto giro de parte de la AFC durante el mes de agosto 2020, ajustándose los valores según se ha expuesto en este boletín y sin requerirse de Decreto Supremo que así lo autorice.

Dentro del plazo de tres meses, contados desde la publicación de esta ley (4 de septiembre), los beneficios que ésta y la Ley de Protección del Empleo confieren podrán ser prorrogados hasta por cinco meses. Esto, a través de Decretos Supremos emitidos por el Ministerio de Hacienda y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.



Contactos

Roberto Carlos Rivas

Socio
Tax and Legal, PwC Chile
roberto.carlos.rivas@pwc.com
Tel: +56 2 2940 0150
Cel: +569 9 699 3379

Francisca Álvarez

Abogado
Servicios Laborales, PwC Chile
francisca.alvarez@pwc.com
Tel: +56 2 2940 0150
Cel: +56 9 7976 9958

Gabriel Halpern

Abogado
Servicios Laborales, PwC Chile
gabriel.halpern@pwc.com
Tel: +56 2 2940 0150
Cel: +56 9 8233 0790

Gloria Droguett

Gerente
Servicios Laborales, PwC Chile
gloria.droguett@pwc.com
Tel: +56 2 2940 0150
Cel: +56 9 753 90594

