



## MINUTA RESPUESTAS INQUIETUDES TURISMO MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO

### I. Solicitud de medidas:

1. *Extender la duración de la suspensión del empleo hasta que las medidas de restricción al funcionamiento de la actividad sean levantadas (movilidad entre regiones, levantamiento del toque de queda, apertura de fronteras con protocolos ad hoc al turismo).*

Se está extendiendo la vigencia de las normas del Título I de la ley N° 21.227 (en adelante, “normas sobre suspensión de los efectos del contrato”), éstas son las relacionadas con la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, **por tres meses más**. Por lo tanto, los efectos de los contratos de trabajo podrán mantenerse suspendidos, y los trabajadores podrán continuar percibiendo ingresos con cargo al Seguro de Cesantía, hasta el **6 de enero de 2021**. Cabe señalar que originalmente las normas relativas a la suspensión vencían el 6 de octubre de 2020.

Lo anterior, se está realizando a través de un decreto supremo dictado por los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Hacienda que actualmente está en trámite de toma de razón en la Contraloría General de la República (en adelante, el “Decreto Supremo”). Dicho instrumento incluye las siguientes mejoras respecto de las leyes N°s 21.227 (en adelante, “Ley de Protección del Empleo” o “LPE”) y 21.263:

- a) Extiende de la vigencia (duración) de las normas sobre suspensión de los efectos del contrato de la LPE en 3 meses, esto es, hasta el 6 de enero de 2021: Esto permitirá que 750 mil trabajadores cuyos contratos están suspendidos, puedan mantenerse en dicha situación más allá del 6 de octubre, reincorporarse a sus funciones cuando las restricciones sanitarias lo permitan y aprovechando el del nuevo Subsidio al Empleo, en sus dos líneas: Subsidio al Regreso de trabajadores acogidos a la LPE y Subsidio a la Contratación de nuevos trabajadores.
- b) Otorga el derecho a nuevos giros octavo, noveno y décimo con cargo al Fondo de Cesantía Solidario (“FCS”) del Seguro de Cesantía: para los trabajadores que, **entre el 6 de octubre de 2020 y el 6 de enero de 2021 sigan con sus contratos suspendidos por acto de autoridad y hubieren agotado sus giros con cargo al FCS, tendrán derecho a giros adicionales, equivalentes al 45% del promedio de su remuneración mensual**. Sus topes superiores e inferiores se fijan en \$419.757 y \$225 mil pesos, respectivamente.
- c) Extensión de la vigencia (duración) de la ley N° 21.263 en 3 meses, esto es, hasta el 6 de enero de 2021: esto implica que se mantendrán vigentes las mejoras que la mencionada ley realiza a la LPE y Seguro de Cesantía, lo que conlleva, entre otros, que
  - Se mantienen rebajados los requisitos de acceso a la LPE y al Seguro de Cesantía:
  - Se mantienen incrementados los montos, equiparados los números de giros y prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores y cesantes que estén acogidos a la LPE y SC; y
  - Se mantienen incrementadas los giros que se pagan con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía y al FCS.



2. *Incorporar a todas las actividades características del turismo (ACT) dentro del decreto del Ministerio de Hacienda y Trabajo que permite ampliar los 5 pagos / meses de la LPE.*

Con respecto a esta pregunta, se deben distinguir dos cosas: la primera, dice relación con la vigencia (duración) de las normas sobre suspensión de los efectos del contrato que se **extiende, para todas las actividades, tipos de empresas y trabajadores**, por tres meses más, esto es, **hasta el 6 de enero de 2021. Por lo tanto, esta extensión sí incorpora a las actividades características del turismo.**

La segunda, dice relación con el derecho a giros adicionales con cargo al Fondo de Cesantía Solidario del Seguro de Cesantía, que establece el mencionado Decreto Supremo. Sobre este respecto, se debe señalar que **aquellos trabajadores cuyos contratos se mantengan suspendidos por acto de autoridad entre el 6 de octubre de 2020 y 6 de enero de 2021, y hayan agotado sus derechos a giros con cargo al mencionado FCS, tendrán derecho a un octavo, noveno y décimo giro con cargo al referido fondo.** Por lo tanto, esta hipótesis también incorpora a los trabajadores de actividades características del turismo, en la medida que sus contratos de trabajo sigan suspendidos por acto de autoridad y que hubieren agotado sus giros previos con cargo al FCS.

3. *Subsidios a las empresas para pago de leyes sociales, o bien eximir de este pago mientras estén acogidos a la Ley.*

Con respecto a esta pregunta, cabe señalar que el domingo 27 de septiembre de 2020, el Gobierno de Chile lanzó el “Plan de Subsidio al Empleo”, que incluye dos líneas: (i) **Subsidio al Regreso de trabajadores acogidos a la LPE;** y (ii) **Subsidio a la Contratación de nuevos trabajadores.**

Los mencionados subsidios constituyen una inyección de recursos muy significativos para las empresas beneficiarias y su único es reincorporar trabajadores suspendidos o contratar nuevos trabajadores. Los dineros entregados por el Gobierno de Chile en virtud de estos subsidios pueden ser destinados al pago de remuneraciones y/o de las cotizaciones de seguridad social de los trabajadores respectivos.

4. *Que el proceso de reincorporación de trabajadores incorpore flexibilidad de jornada laboral.*

Sobre este punto, cabe señalar que el “Plan Paso a Paso” del Gobierno de Chile ha sido adaptado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en el denominado **“Paso a Paso Laboral”**, que incluye medidas para el retorno al trabajo de forma progresiva, flexible y cumpliendo con las disposiciones sanitarias que se han impuesto en el país.

En efecto, como Ministerio consideramos que en el contexto de pandemia, las medidas de prevención tales como el distanciamiento físico, el uso de mascarillas y la higiene en los lugares de trabajo, son fundamentales para mitigar situaciones de riesgo de contagio y proteger a quienes retomen sus labores presenciales, en la medida que la autoridad sanitaria así lo disponga.

Entre otras medidas de flexibilidad laboral que se sugieren en el Plan Paso a Paso Laboral, destacamos el fomento al uso de vías telemáticas para la realización de reuniones y capacitaciones, fomento del



teletrabajo y el trabajo a distancia, implementación de retornos diferenciados y/o un sistema de turnos por grupos de trabajadores(as), unidades o áreas (por ejemplo, combinando trabajo presencial con trabajo remoto por grupo de trabajadores, implementación de bloques de horario flexible de entrada, y salida y se implementan horarios diferenciados por turnos para almuerzo y comida, duchas y vestidores.

5. *Medidas de apoyo a la mantención de vínculo laboral.*

Ver respuestas números 1 y 3 anteriores.

No obstante lo anterior, con respecto a este punto, se debe señalar que el **Subsidio al Regreso de trabajadores previamente acogidos** a la LPE, precisamente busca mantener el vínculo laboral entre dichos trabajadores y sus empleadores, fomentando su reincorporación al trabajo.

Aquellas empresas o actividades que aún no puedan reincorporar a trabajadores suspendidos, hacemos presente que se extiende la vigencia (duración) de las normas sobre suspensión de los efectos del contrato **hasta el 6 de enero de 2021** y se extiende también la vigencia de las condiciones mejoradas de acceso al Seguro de Cesantía que establece la ley N° 21.263, hasta esa misma fecha.

Todo lo anterior constituye un apoyo directo a la mantención del vínculo laboral.

6. *Existiendo disminución de plazas de trabajo habrá problemas para pagar las indemnizaciones, ya que no queda caja y los empleados acumularon antigüedad y vacaciones. Se requiere resolver lo anterior o poder tener de vuelta la causal de "Fuerza Mayor o Caso Fortuito".*

Conforme a lo establecido en el artículo 26 de la LPE, durante el plazo de 6 meses desde publicada la ley (hasta octubre de 2020) o bien, mientras se encuentre vigente el estado de catástrofe decretado por el Presidente de la República, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la causal establecida en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, esta es, "caso fortuito o fuerza mayor". Cabe señalar que el mencionado estado de catástrofe fue prorrogado hasta el 14 de diciembre de 2020.

## II. Consultas:

1. *Si los trabajadores vuelven a trabajar (salen de la LPE) pero la situación empeora, se pueden acoger nuevamente?*

Sí, mientras se mantenga vigente la LPE los trabajadores podrán continuar acogidos a dicha ley, en la medida que cumplan con los requisitos de acceso establecidos en ella.

2. *Si los trabajadores vuelven a trabajar (salen de la LPE) se pueden desvincular?*

Sí, podrían ser desvinculados. No obstante, se debe considerar que la prohibición de poner término a los contratos de trabajo por la causal establecida en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, esta es, "caso fortuito o fuerza mayor" se mantiene vigente -al menos- hasta el 14 de diciembre de 2020.



3. *Mientras están acogidos a la LPE los trabajadores están acumulando vacaciones y años de servicio?*

Sí, continúan devengando (acumulando) días de feriado legal (vacaciones) y antigüedad en la empresa, no obstante los efectos de sus contratos se encuentren suspendidos.

4. *La extensión de la Ley, sigue siendo por acuerdo entre las partes? O existe la posibilidad de renovación automática para los que ya están? Esto para los 2 meses adicionales y para los posibles 5 por decreto.*

Con respecto a esta pregunta, se deben distinguir dos cosas: la primera, dice relación con la extensión de la vigencia (duración) de las normas sobre suspensión de los efectos del contrato de la LPE, que ocurre por vía administrativa, **sin necesidad de que las partes tengan que hacer alguna diligencia en particular.**

La segunda, dice relación con la causa de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, esto es, si se suspendió por acto o declaración de la autoridad (artículo 1° de la LPE) o si se suspendió por un pacto de suspensión suscrito entre el empleador y el trabajador (artículo 5° de la LPE). Si es por acto o declaración de la autoridad, **y dicha circunstancia se mantiene en el tiempo, entonces no será necesario que las partes realicen alguna gestión.** Por el contrario, **si se trata de trabajadores acogidos a la LPE por pactos de suspensión, deberá estarse a la fecha convenida por ellas partes retornar al trabajo. Mientras se mantenga vigente la Ley de Protección del Empleo se podrá renovar los pactos de suspensión antes mencionados. En estos casos no hay renovación automática de los mismos.**

5. *Si eventualmente un empleado vuelve a trabajar porque su empresa se lo pidió y este se contagia de covid, y en el peor de los casos se muere... cual es la responsabilidad de la empresa?*

La respuesta a esta pregunta depende de cómo se califique jurídicamente la naturaleza de la enfermedad. En este sentido, el haberse contagiado de COVID-19 puede ser calificada como de origen común (en caso que no tenga relación alguna con el trabajador realizado) o de origen laboral (hay vínculo directo entre la enfermedad y el trabajo desempeñado por el trabajador), calificación que le corresponde realizar al organismo administrador de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales a que se encuentre afiliada la empresa y, en último caso, a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

En el evento que se determine que la enfermedad tiene origen laboral y, por tanto, se califique como una enfermedad profesional y se persiga la responsabilidad de la empresa ante un Juzgado del Trabajo, se podría condenar a la empresa al pago de las indemnizaciones que contempla el Código del Trabajo y la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales. Sobre este respecto, cabe señalar que el artículo 184 del Código del Trabajo establece la obligación del empleador de “velar eficazmente por la protección de la seguridad y salud de todos sus trabajadores”, estableciendo ahí la fuente de responsabilidad de la empresa frente a accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que les puedan ocurrir a los trabajadores.



Lo anterior, es sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que podría tener la empresa por esta circunstancia, en caso que la SEREMI de Salud y/o la Inspección del Trabajo respectiva determinen que la empresa no adoptó las medidas de higiene y seguridad suficientes para prevenir que la persona se contagiara de COVID-19 en las dependencias de la empresa y, por tanto, incumplió el mencionado deber de protección y cuidado del artículo 184 del Código del Trabajo y demás normas aplicables sobre la materia.

6. *Como se aplica la LPE en el caso de embarazadas o trabajadores con licencia?*

#### **Embarazadas**

No se pueden aplicar las normas de la LPE a las mujeres embarazadas o madres que estén en descanso maternal.

No obstante lo anterior, con fecha 27 de julio de 2020 entró en vigencia la **Ley N° 21.247 sobre Crianza Protegida** que, entre sus aspectos esenciales, incluye la licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19 y, además, confiere el derecho a padres, madres o cuidadores de uno o más niños nacidos a partir del año 2013, afiliados al Seguro de Cesantía, a solicitar la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, accediendo a las prestaciones de la Ley de Protección del Empleo.

#### **Trabajadores con Licencia**

De acuerdo a los artículos 1° y 2° de la LPE, tampoco podrán acceder a los beneficios de la mencionada ley aquellos trabajadores que durante el periodo de suspensión por acto de autoridad se encuentren percibiendo subsidio(s) por incapacidad laboral con motivo de una licencia médica, cualquiera sea el motivo que le dio origen a dicha licencia.

7. *Si las mejoras son retroactivas a agosto, se señala que si el 5to giro fue en agosto, tiene la nueva cobertura de AFC, pero no menciona si es el 4to giro.*

Las mejoras incluidas por la Ley N° 21.263 a la LPE y Ley 19.728 entraron en vigencia de forma retroactiva, **a partir del 1° de agosto de 2020**. Por lo tanto, cualquier pago que se haya realizado con posterioridad a dicha fecha **y no considere las tasas y promedios mejorados por la mencionada ley N° 21.263, deberá ser reliquidado y pagado por la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (AFC)**.

A modo de ejemplo, un trabajador con contrato indefinido que recibió el 4° pago con cargo al Fondo de Cesantía Solidario (FCS) durante el mes de agosto de 2020, siendo calculado en base a la tasa de reemplazo vigente antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.263 (esta es, 40% del promedio de la remuneración imponible) tendrá derecho a que la AFC le pague la diferencia que se genera cuando se calcula ese pago con la nueva tasa de reemplazo vigente para el 4° giro con cargo al FCS, este es, 55% del promedio de la remuneración imponible del trabajador. Por lo tanto, tendrá derecho a que la AFC le reliquide y pague la diferencia que se genera entre el pago realizado con la tasa antigua y la nueva.

En caso de los trabajadores que en agosto de 2020 les correspondió recibir su 5° giro con cargo al FCS, dicho pago se debió haber sido calculado y pagado por la AFC considerando el 45% del promedio



de la remuneración del trabajador en cuestión. En caso que hayan recibido este pago calculado en base a una tasa de reemplazo inferior, la AFC tendrá que reliquidar y pagar la diferencia que resulte.

8. *Con cuanta anticipación sabremos respecto del decreto que permitiría aumentar a 5 pagos adicionales?*

Ver respuesta número **1 anterior**.

9. *Al reincorporar a los trabajadores, puede ser en forma gradual o debe ser toda la plantilla?*

Sí, puede ser **gradual**. Para este efecto, el empleador respectivo deberá revisar las fechas en que vencen las vigencias de las suspensiones (ya sea por acto de autoridad o por pactos de suspensión) y reincorporar a sus trabajadores en función a dicho vencimiento.

Si el empleador requiere reincorporar paulatinamente a todo o parte de su nómina de trabajadores, puede convenir (i) la suspensión convencional del contrato con alguno de ellos; o (ii) la reducción temporal de la jornada de trabajo; todo ello en base a la LPE.

10. *En la ley de protección al empleo, la gente que tiene reducción recibe un monto para compensar esa reducción. ¿Este monto lo va a seguir recibiendo? ¿En qué porcentajes? ¿Cuántos serán los retiros?*

Los trabajadores que hayan pactado con sus empleadores la reducción temporal de la jornada de trabajo (establecida en el artículo 7° de la ley N° 21.227), tendrán derecho a recibir un complemento a sus ingresos, equivalente al 25% del promedio de la remuneración imponible, con cargo al Seguro de Cesantía, con un límite máximo de hasta \$225.000 mensual. Dicho complemento se pagará con cargo a los fondos que el trabajador tenga en su Cuenta Individual por Cesantía y, en caso que dichos fondos de agoten, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

Sin perjuicio de ello, el trabajador tendrá derecho al complemento durante la totalidad de la vigencia (duración) del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

11. *La Ley siempre va a hacer ¿Por acuerdo entre las partes?*

Ver respuesta número **4 anterior**.

En lo que respecta a las distintas herramientas incluidas por la Ley de Protección del Empleo, sólo lo relativo a suspensiones por acto de autoridad (artículo 1°) no requiere acuerdo de las partes. Por el contrario, tanto los pactos de suspensión como los pactos de reducción temporal de jornada de trabajo sí requieren el acuerdo del empleador y trabajador(es).

12. *Los equipos que ya llevan más de 6 meses suspensión laboral o reducción de jornada, ¿Estarán dispuestos a “renovar”, con las mismas condiciones?*



Esta pregunta no es de competencia de este Ministerio.

13. *De acuerdo con esto: ¿Se puede forzar por ley “renovación automática” o hay que volver a pactarlo?*

Ver las respuestas a preguntas **número 4 y 11 anteriores**.

14. *¿Los pactos se extienden por solo imperio de la ley? Los equipos han visto disminuidos sus ingresos, tendremos que entrar a negociar. Existirá dificultad para acordar entre las partes, esto podría estimular la relación laboral informal y facilitar todo el proceso.*

Ver las respuestas a preguntas **número 4 y 11 anteriores**.

15. *Para efectos de la retroactividad de la aplicación de la ley, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12, como se aplicará la misma. Es decir, si al primero de agosto correspondía el pago del 4 giro, que con la antigua ley correspondía al 35% y que de acuerdo a la nueva ley aumenta a 55%, como se pagará la diferencia a los trabajadores y como los empleadores deberán recalcular y pagar la diferencia de las cotizaciones. Cuando se verán reflejados esos cambios en la página AFC.*

Ver **respuesta número 7° anterior**.

16. *El quinto giro depende de un decreto. En caso que haya trabajadores a los que ya se le pagó el quinto giro al 45%, como se va a pagar la diferencia de este porcentaje y la diferencia de cotizaciones por parte del empleador y si será retroactivo.*

Ver **respuesta número 7° anterior**.

17. *Que tan probable, de acuerdo al escenario actual, es que se dicte el decreto que permita acceder a un sexto y séptimo giro. Y de ser así, habría alguna fecha estimada para su dictación y si sería retroactivo en que caso de que fuera necesario?*

**Esto ya es un hecho.** Con fecha 24 de septiembre de 2020 se publicó en el Diario Oficial el Decreto Supremo N° 1434 que establece, desde el 1° de agosto de 2020, el derecho para quienes se encuentren acogidos a la LPE a los giros 6° y 7°. El mencionado decreto establece los límites superiores e inferiores para dichos pagos en \$419.757 y \$225.000, respectivamente.

18. *Por qué la AFC está informando 5 giros adicionales (incluidos giros de octubre hasta febrero de 2021, con un porcentaje de cobertura 35%, incluyendo un 6 y 7 giro). Información que estaría disponible para los trabajadores ya que se encuentra publicado en el estado de pago de ellos en la página.*

Desconocemos lo que está informando la AFC sobre este respecto. No obstante, la información oficial, conforme a lo señalado en la respuesta número 17 anterior, **es que el porcentaje del promedio de la remuneración del trabajador sobre la cual se calcularán los giros 6° y 7° es el 45% de la misma, cuyos límites superiores e inferiores son \$419.757 y \$225.000, respectivamente.**