

Alerta Legal: Covid-19 Actualidad Laboral



11 de Septiembre, 2020 / Por [Luis Parada](#) y [Juan Pablo Mesías](#).

La presente alerta contiene información sobre leyes laborales o con efectos en temas laborales recientemente publicadas en el Diario Oficial, y que son las siguientes:

1. **Ley 21.263** que establece cambios transitorios al Seguro de Cesantía y además, perfecciona los beneficios de la Ley 21.227 sobre Protección del Empleo;
2. **Ley 21.258**, Ley Nacional del Cáncer, y
3. **Ley 21.260**, que regula el acceso de trabajadoras embarazadas al trabajo por vía remota, las licencias médicas y fuero maternal de las mismas acogidas a régimen teletrabajo o trabajo a distancia, durante el estado de excepción constitucional.

A continuación, una breve explicación de cada una:

1. Ley 21.263: Con fecha 4 de septiembre de 2020 se publicó en el Diario Oficial la Ley que establece cambios transitorios al Seguro de Cesantía y además, perfecciona los beneficios de la Ley 21.227 sobre Protección del Empleo.

A. Flexibilización transitoria de acceso al Seguro de Cesantía para personas que se encuentran desempleadas:

- Disminución de requisitos para acceder a las prestaciones del Fondo Solidario de Cesantía (FSC) del Seguro de

Cesantía (Ley 19.728), con efecto hasta el 31 de octubre 2020;

- Supresión de descuento del 10% de AFP sobre los pagos de cesantía sin que se exija la búsqueda de trabajo activa para acceder al FSC;
- Establecimiento de tablas únicas de pagos del seguro de cesantía, sin distinción del tipo de contrato de trabajo, para las prestaciones financiadas con cargo a la cuenta individual de cesantía (CIC) o al FSC;
- Trabajadores cesantes que no cumplan con los requisitos mínimos de cotización para acceder al seguro de cesantía, conforme a la Ley de Seguro de Cesantía y a la Ley de Protección de Empleo, transitoriamente podrán hacerlo hasta el 31 de octubre, pudiendo únicamente obtener giros con cargo a la CIC respectiva.

B. Cambios a la Ley de Protección de Empleo (LPE) y otras modificaciones a los regímenes existentes por Covid-19:

- Inicialmente hasta el 31 de octubre del 2020, respecto de la LPE se establecen tablas únicas de pagos, sin distinción del tipo de contrato de trabajo, para acceder a los beneficios de la Ley de Protección al Empleo para trabajadores con contratos suspendidos, ya sea por acto de autoridad o por acuerdo de las partes. Las tablas que aplicarán son las siguientes:

Tabla para beneficios financiados con cargo a cuenta individual

Meses	Porcentaje promedio de remuneración (últimos 3 meses de contrato de trabajo)
1	70%
2	55%
3	55%
4	55%
5	55%
6 o superior	50%

Tabla para beneficios financiados con cargo a Fondo Solidario de Cesantía

Meses	Porcentaje promedio remuneración (últimos 3 meses de contrato de trabajo)	Valor superior	Valor inferior
Primero	70%	\$652.956	\$225.000
Segundo	55%	\$513.038	\$225.000
Tercero	55%	\$513.038	\$225.000
Cuarto	55%	\$513.038	\$225.000
Quinto	45%	\$419.757	\$225.000

- Podrá determinarse el pago de un 6° o 7° giro con cargo al FSC hasta el 31 de octubre de 2020, cuyo porcentaje promedio de remuneración no podrá ser superior al 45%.
- A pesar de que esta ley entró en vigencia el 4 de septiembre, para efectos de acceso, cálculo y pago de los beneficios, prestaciones y giros, se entenderá que ésta entró en vigencia el 1° de agosto de 2020.
- Se extiende el plazo para suscribir acuerdos de reducción de jornada y remuneración hasta el 31 de julio de 2021. Con todo, no se modifica en esta ley las restricciones dispuestas por la LPE en cuanto al plazo máximo de extensión de los pactos de reducción referidos, y que recordamos corresponden a un máximo de 5 meses continuos para trabajadores con contratos de duración indefinida, y de 3 meses continuos para trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o faena determinada.
- Se dispone que los trabajadores de casa particular que tengan sus contratos suspendidos, puedan acceder a la Ley de Ingreso Familiar de Emergencia (Ley 21.230).

C. Vigencia y otros aspectos relevantes de la nueva Ley 21.263:

- La ley regirá desde el 4 de septiembre y hasta el 31 de octubre de 2020.
- Sin embargo, se establece que el Presidente de la República podrá, mediante Decreto Supremo: i) Extender la vigencia de los beneficios de la LPE por concepto de suspensión de pleno derecho y convencional e incrementar el número de giros en igual caso, ambos por hasta 5 meses; ii) Extender la vigencia del régimen de acuerdos de rebaja de jornada y remuneración también por hasta 5 meses; y iii) Extender hasta por 5 meses los beneficios relativos al acceso al seguro de cesantía, para personas desempleadas.

- Los trabajadores afectos a la LPE podrán celebrar contratos temporales con terceros empleadores para compensar la caída de remuneración, sin la pérdida de los beneficios de la LPE.
- Se dispone que las empresas no pueden discriminar entre trabajadores suspendidos y no suspendidos, una vez que los primeros se reintegren a trabajar.

2. Ley 21.258: El pasado 2 de septiembre se publicó la “Ley Nacional del Cáncer”, que incorpora normas sobre no discriminación al Código del Trabajo, con relación a las personas enfermas de cáncer.

3. Ley 21.260: El 4 de septiembre se publicó la Ley que regula el acceso de trabajadoras embarazadas a trabajo por vía remota, las licencias médicas y fuero maternal de las mismas acogidas a régimen teletrabajo o trabajo a distancia, durante el estado de excepción constitucional.

Contactos

Para más información, por favor contactar a: