



CAPÍTULO 9



Políticas Laborales

I. DIAGNÓSTICO MERCADO LABORAL CHILENO

El presente capítulo describe la evolución del mercado laboral en Chile durante el último año, presentando las principales tendencias en participación laboral, empleo, desempleo y remuneraciones. Asimismo, presenta las iniciativas legislativas que se han impulsado para la protección del empleo en el contexto de la emergencia sanitaria derivada del Covid-19.

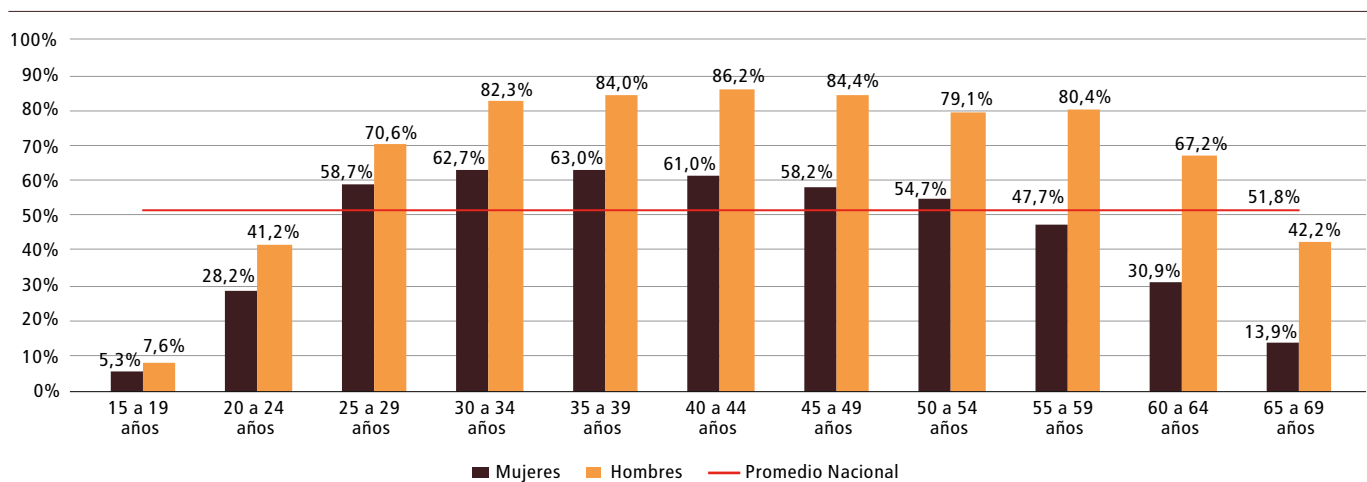
Tasa de participación laboral y desempleo

En el trimestre móvil mayo-julio de 2020, la tasa de participación laboral nacional se ubicó en 51,8%, reduciéndose en más de 0,1 puntos porcentuales (pp) con respecto al trimestre móvil anterior y en casi once pp con respecto al mismo trimestre móvil del año anterior.

Además, es posible destacar que, en la variación mensual, mientras los hombres redujeron en 0,4 pp su participación laboral, las mujeres la aumentaron en 0,1 pp. Sin embargo, en 12 meses los hombres redujeron su participación laboral en 10,5 pp, mientras que las mujeres lo hicieron en 11,2 pp. Actualmente la brecha de género en participación laboral se evidencia en todas las cohortes etarias, ubicándose en el último trimestre móvil en torno a una diferencia promedio de 21,4 pp.

FIGURA 9.1

Tasa de participación laboral según sexo y edad



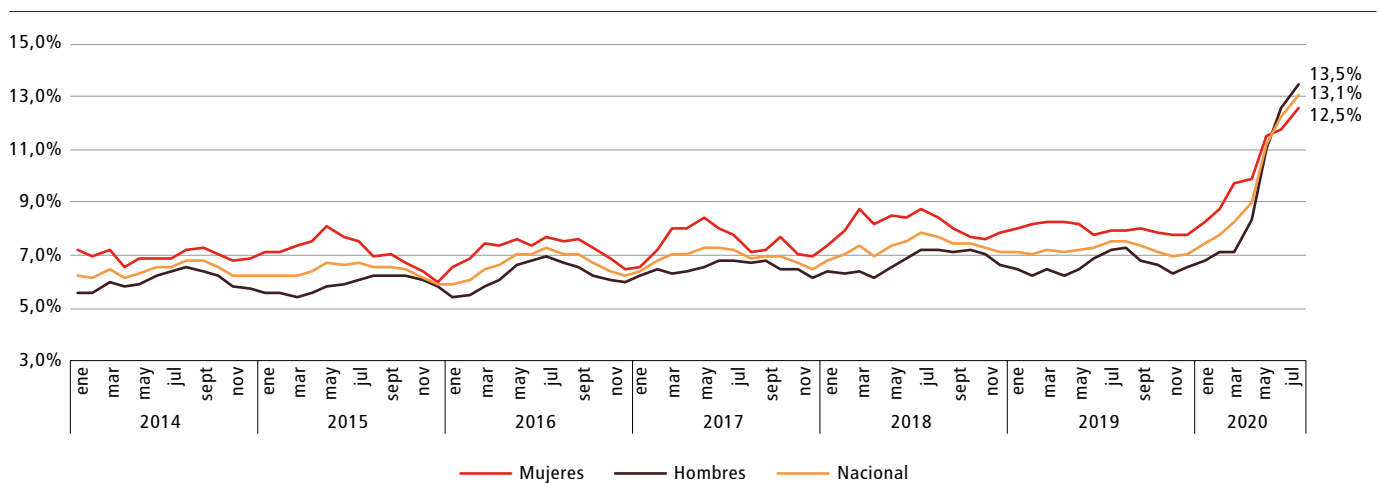
Fuente: INE, trimestre móvil mayo-julio 2020.

Respecto a la tasa de desempleo, esta ha mantenido una tendencia al alza desde diciembre de 2019, llegando a 13,1% en el trimestre móvil abril-junio del presente año, donde además experimentó un aumento de 0,9 pp con respecto al trimestre móvil anterior y de 5,5 pp con respecto al mismo trimestre de año anterior.

Además, se puede apreciar una inversión en la brecha de la tasa de desempleo entre hombres (13,5%) y mujeres (12,5%). Esta brecha durante el último año corrido había permanecido en torno 1,3 pp, con un menor desempleo en los hombres, sin embargo, en el trimestre abril-junio se invirtió (condición que se mantiene en el presente trimestre) y para el último trimestre móvil analizado (mayo-julio) la diferencia es de 1 pp. Esto se condice con el hecho que, durante los últimos meses, la participación laboral de las mujeres disminuyó más que la de los hombres.

FIGURA 9.2

Serie de Tasa de desempleo por sexo.



Fuente: INE, trimestre móvil mayo-julio 2020.

Creación de empleo

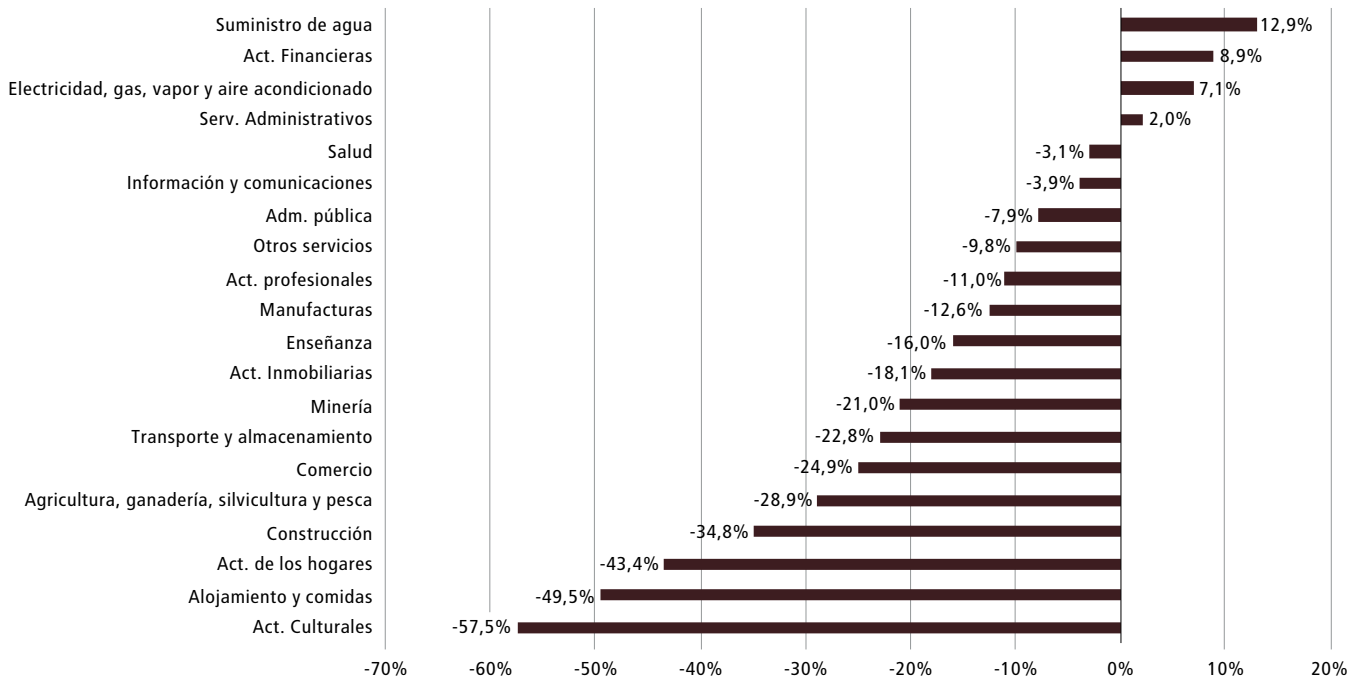
Respecto a la creación de nuevos puestos de trabajo, solo cuatro sectores económicos (suministro de agua, actividades financieras, energía¹ y servicios administrativos) presentaron crecimiento respecto del mismo trimestre móvil del año anterior. Por su parte, el sector comercio tuvo el mayor nivel de caída en 12 meses², destruyéndose 435 mil empleos, mientras que las actividades culturales tuvieron la mayor caída relativa, con un 57,5% menos de puestos de trabajo.

1 Electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.

2 Lo que se condice con que el sector comercio es el mayor empleador del país (aproximadamente 1.330.000 puestos de trabajo).

FIGURA 9.3

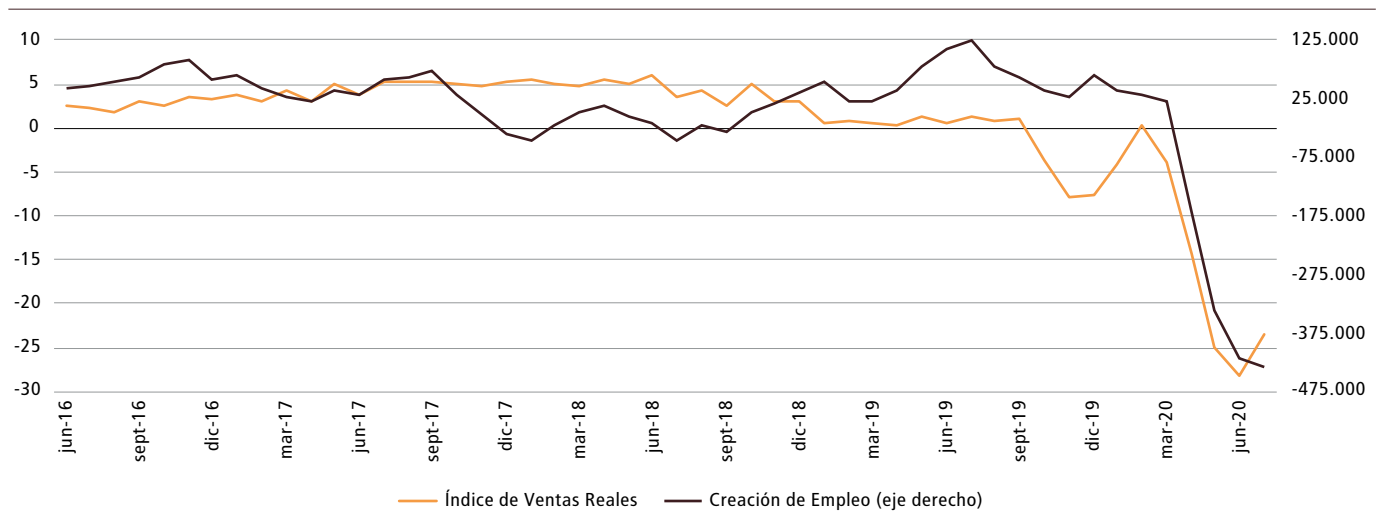
Creación de empleo por sector en 12 meses (var%)



Fuente: INE, trimestre móvil mayo-julio 2020.

FIGURA 9.4

Actividad y creación de empleo en el sector comercio

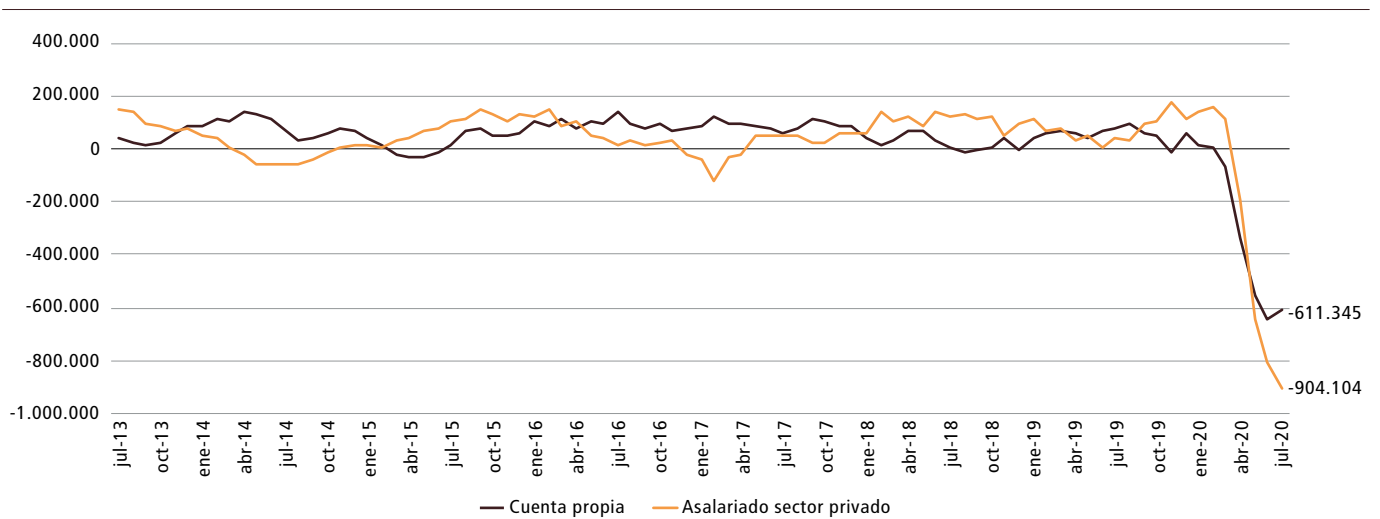


Fuente: INE, trimestre móvil mayo-julio 2020.

Además, se evidencia una caída importante en la creación de empleo general en 12 meses, tanto en los asalariados privados, como en los trabajadores por cuenta propia, los que se redujeron en más de 900 y 611 mil, respectivamente³.

FIGURA 9.5

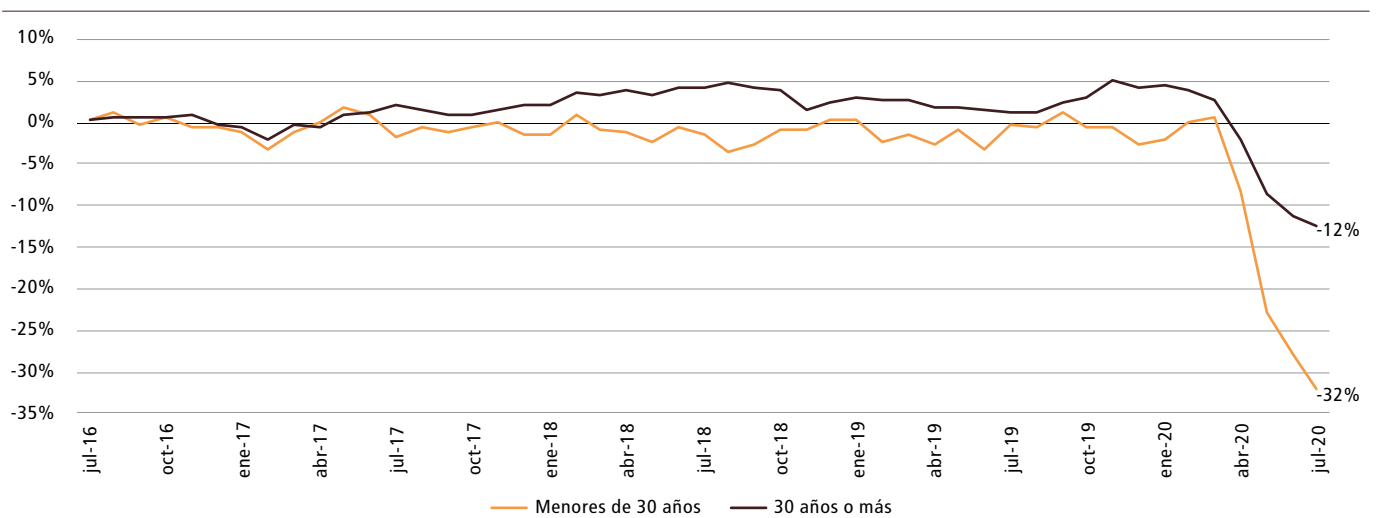
Creación de empleo (n° de personas)



Fuente: INE, trimestre móvil mayo-julio 2020.

FIGURA 9.6

Creación de empleo asalariado privado (var % 12 meses)



Fuente: INE, trimestre móvil mayo-julio 2020.

3 Los asalariados del sector público presentaron una disminución de 6.908 empleos.

En línea con lo anterior, la caída del empleo se evidencia tanto en los trabajadores jóvenes como en los mayores de 30 años, siendo el primer grupo el más afectado proporcionalmente en 12 meses, con una caída de 32%.

Remuneraciones

Finalmente, a diferencia de abril y mayo⁴ donde la variación fue negativa (lo que no ocurría desde noviembre de 2008⁵), el Índice de Remuneraciones Reales (IRR) para los meses de junio y julio evidencia una leve recuperación en las remuneraciones en su variación en 12 meses.

FIGURA 9.7

Índice de Remuneraciones Reales Var. en 12 meses



Fuente: INE, Índice de Remuneraciones Reales, julio 2020.

II. MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO

Ley N° 21.220 de Trabajo a Distancia

Publicada el 26 de marzo de 2020, la Ley N° 21.220 modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia permitiendo entre otros aspectos prestar servicios fuera de las instalaciones de la empresa y combinar trabajo presencial con trabajo a distancia. Esta normativa también posibilita acordar alternativas de combinación de dichos tiempos, en las cuales el trabajador deberá comunicar al empleador la modalidad escogida con al menos una semana de anticipación.

4 No se registraban variaciones negativas del IRR desde noviembre de 2008 (-2,5%), calculada sobre la base 2006 = 100. Actualmente, la base es 2016 = 100 y abril y mayo 2020 son los únicos meses que han presentado variaciones interanuales negativas.

5 Esta mejora en los salarios podría deberse a la pérdida de empleos de trabajos poco remunerados.

La ley también incorpora la voluntariedad y reversibilidad de modalidad de trabajo a distancia para las partes y, para resguardar la salud del trabajador, estipula que las condiciones de higiene y seguridad del lugar elegido las determinarán el departamento de prevención de riesgos o la mutual.

De acuerdo con esta normativa, el empleador deberá proporcionar al trabajador los equipos, herramientas y materiales necesarios para efectuar sus funciones en modalidad a distancia (incluyendo los elementos de protección personal), no pudiendo obligarlo a utilizar elementos de su propiedad. Asimismo, establece que los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos serán siempre de cargo del empleador.

El trabajador que se encuentre en modalidad de trabajo a distancia siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa, debiendo el empleador garantizar la posibilidad de participar en actividades colectivas, quedando a su cargo los costos de traslado de dichos trabajadores. Así también, el empleador deberá informar de la existencia (o no) de sindicatos legalmente constituidos en la empresa al inicio de sus labores, o bien, de aquellos que se constituyan con posterioridad.

De esta manera, esta normativa se hace cargo de las nuevas motivaciones y de las necesidades que tienen los trabajadores actualmente y las que, eventualmente, tendrán en el futuro. Al mismo tiempo, otorga las garantías necesarias para promover el trabajo a distancia, facilitando la entrada a la fuerza de trabajo a personas que actualmente se encuentran en situaciones desfavorables (quienes viven en zonas alejadas de centros urbanos, madres o padres que tienen a su cargo el cuidado de los hijos; adultos que están a cargo de familiares enfermos o de edad avanzada; personas con discapacidad que tienen dificultades de traslado y movilidad; personas de la tercera edad que, estando activas, no tienen facilidad de movimiento; y jóvenes que deben compatibilizar el trabajo con sus estudios, entre otros segmentos de la población que requieran modalidades de trabajo debidamente reguladas que se adapten de mejor manera a sus necesidades particulares). Otro de los efectos positivos de esta medida es potenciar el cambio cultural que los tiempos actuales exigen en materia de responsabilidad parental. De esta manera se permitirá a padres y madres participar activamente de la vida familiar sin que eso signifique dejar de lado el desarrollo profesional de alguno de los dos, logrando, de esta manera, un equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Ley N° 21.227 de Protección al Empleo

La Ley N° 21.227, publicada el 06 de abril de 2020, también conocida como Ley de Protección del Empleo (LPE), tiene como propósito proteger la fuente laboral de los trabajadores y trabajadoras, permitiéndoles acceder a las prestaciones y complementos del Seguro de Cesantía, en alguna de las siguientes situaciones: i. suspensión del contrato de trabajo por acto de la autoridad (cuarentena), ii. acuerdo de un pacto de suspensión del contrato de trabajo, o iii. acuerdo de un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

De esta forma, aquellos empleadores que vieron afectadas sus actividades, total o parcialmente, producto de las restricciones sanitarias implementadas con motivo de la crisis sanitaria, podrán acogerse a alguna de las siguientes alternativas:

- Suspensión del contrato por acto de la autoridad: aplica cuando la autoridad ordena la paralización total o parcial de las actividades por restricciones sanitarias. En este caso, el beneficio consiste en que los trabajadores pueden acceder a su remuneración a través del Seguro de Cesantía.
- Pacto de acuerdo de suspensión del contrato de trabajo: los empleadores que vean afectadas sus actividades producto de la emergencia sanitaria derivada del Covid-19, pueden pactar la suspensión del contrato con sus trabajadores de forma individual o colectiva. Al igual que en el caso anterior, los trabajadores pueden acceder a su remuneración a través del Seguro de Cesantía.
- Reducción de la duración de la jornada de trabajo: en el marco de la Ley N° 21.227, los empleadores podrán acordar con sus trabajadores, de forma individual o colectiva, una reducción en hasta el 50% de la duración de su jornada de trabajo. En este caso, el empleador deberá pagar la remuneración de acuerdo a las horas trabajadas y las cotizaciones previsionales proporcionales a dicha jornada. El trabajador recibe un complemento adicional a su sueldo de hasta un 25% con cargo al Seguro de Cesantía y se mantienen los beneficios tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros.

Pueden acogerse al beneficio de suspensión de contrato los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, que estén afiliados al Seguro de Cesantía y que cumplan alguno de los siguientes requisitos:

- Contar con tres cotizaciones continuas registradas en el Seguro de Cesantía en los últimos tres meses
- Contar con un mínimo de seis cotizaciones continuas o discontinuas registradas en el Seguro de Cesantía durante los últimos 12 meses, siempre que registren al menos las últimas dos cotizaciones con el mismo empleador en los últimos dos meses.

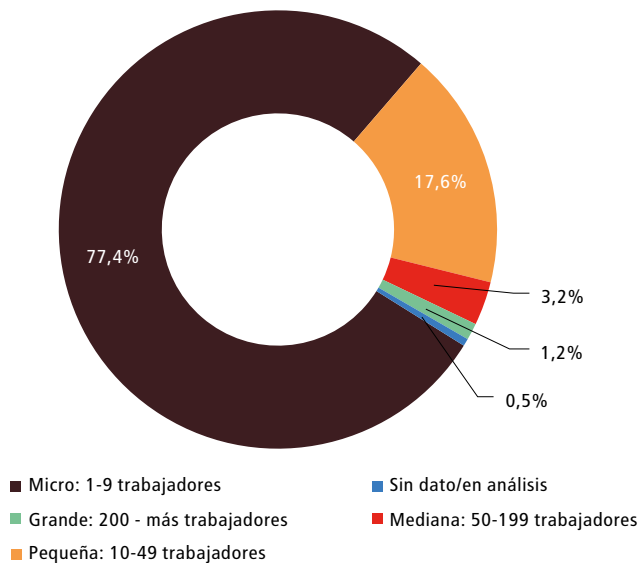
Para acogerse a un pacto de reducción temporal de la jornada, el trabajador(a) debe acreditar diez cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, con el mismo empleador en el caso de los trabajadores con contrato indefinido, y en el caso de los trabajadores(as) con un contrato a plazo fijo, contar con cinco cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas.

Los trabajadores de casa particular podrán pedir directamente el uso de los fondos de su cuenta de indemnización en la AFP donde cotiza mensualmente.

Al 30 de agosto de 2020, un total de 118.455 empresas habían solicitado acogerse a algún pacto de suspensión de contratos de sus trabajadores en el marco de la LPE, abarcando un total de 736.075 trabajadores. A esta fecha, del total de empresas que han ingresado solicitudes para la suspensión de contratos, un 95% (112.516) son empresas que cuentan con 50 o menos trabajadores.

FIGURA 9.8

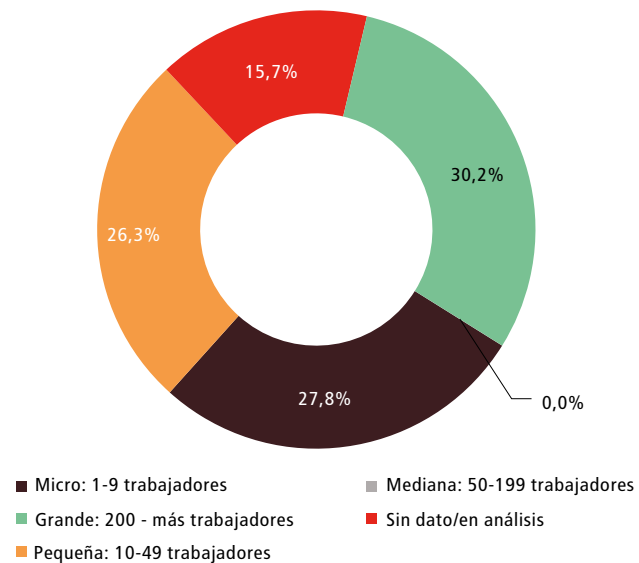
Total de empresas con solicitudes ingresadas de suspensión de contrato, por tamaño de empresa



Fuente: Superintendencia de Pensiones, 30 de agosto de 2020.

FIGURA 9.9

Total de trabajadores con solicitudes aprobadas de suspensión de contrato, por tamaño de empresa



Fuente: Superintendencia de Pensiones, 30 de agosto de 2020.

A la misma fecha el número de trabajadores suspendidos vigentes⁶ ascendía a 570.796, recibiendo un monto promedio de \$256.228⁷. Por su parte, las trabajadoras de casa particular totalizan 18.762 solicitudes aprobadas de beneficio a la misma fecha, mientras que los padres cuidadores con suspensión de contrato por Ley N° 21.247 alcanzan los 1.965.

Respecto de la reducción de jornada, a la fecha existen aprobadas 46.204 solicitudes de reducción aprobadas, concentrándose un 57,7% en trabajadores de empresas con menos de 50 trabajadores.

6 Se considera vigente al trabajador que ha recibido un pago del seguro de cesantía en los últimos 45 días.

7 Corresponde a un promedio ponderado del número de beneficiarios y el monto de los pagos.

RECUADRO 10**Subsidio al Empleo**

Leyes como la que regula el trabajo a distancia y el teletrabajo, y la Ley de Protección del Empleo (LPE), aprobadas rápidamente, en los primeros meses de la pandemia, han permitido mermar los impactos en el empleo, al hacer posible la mantención de contratos de cerca de 800 mil trabajadores.

Sin embargo, se requieren más esfuerzos y el desafío principal del Gobierno hoy es generar herramientas que permitan impulsar la recuperación económica y el deteriorado mercado del empleo, sin perder de vista la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, a fin de evitar un rebrote que eche por tierra los esfuerzos de recuperación. El Subsidio al Empleo surge como parte del plan Paso a Paso Chile Se Recupera, que busca reactivar la economía y, por esa vía, impulsar el empleo.

El Subsidio al Empleo, es una herramienta del SENCE, en cuyo diseño trabajaron conjuntamente los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda, y constituye una de las medidas más importantes dentro del Plan Chile Se Recupera.

Sus objetivos son:

1. Incentivar el regreso de los trabajadores suspendidos bajo la Ley de Protección del Empleo
2. Promover la contratación de nuevos trabajadores, frente a las difíciles circunstancias laborales a consecuencia de las medidas de control de la crisis sanitaria provocada por el Covid-19

El Subsidio tiene dos líneas:

- Línea “CONTRATA”: Enfocado en potenciar las nuevas contrataciones de trabajadores. Consiste en la entrega de un subsidio equivalente al 50% de la remuneración bruta mensual, con tope de \$250 mil, por cada contratación adicional que realicen las empresas respecto de su nómina de trabajadores informada a julio de 2020. Para los jóvenes entre 18 y 23 años inclusive, mujeres y personas con discapacidad, el subsidio equivale al 60% de la remuneración bruta mensual con tope de \$270 mil.
- Línea “REGRESA”: Centrado en impulsar la mantención de contratos de trabajadores suspendidos bajo la Ley de Protección del Empleo (LPE). Este consiste en la entrega a la

empresa postulante un subsidio equivalente a \$160.000, por hasta 6 meses, por cada trabajador que retorne a su puesto de trabajo tras haber estado con su contrato suspendido por la LPE, siempre que su remuneración no supere los 3 IMM (Ingresos Mínimos Mensuales) o \$961.500.

Las empresas deben cumplir con determinados requisitos, según la línea del subsidio a la que postularán.

Línea REGRESA:

- a. Empresas deben haber reincorporado a trabajadores que estuvieron suspendidos bajo la LPE.
- b. Sólo se podrá postular respecto de trabajadores cuya remuneración bruta promedio imponible de los últimos tres meses sea de hasta 3 Ingresos Mínimos Mensuales (\$ 961.500).
- c. Deben demostrar una afectación económica durante la pandemia: esto implica una caída en sus ventas o ingresos brutos de -al menos- el 20% en el cuatrimestre abril-julio de 2020, respecto del mismo cuatrimestre abril-julio de 2019.
- d. En el caso de grandes empresas (200 trabajadores o más en su planilla a julio 2020), pasados tres meses, éstas deberán además demostrar que la suma de sus ventas sigue baja respecto de un período normal previo a la crisis (enero-diciembre 2018). Si sus ventas resultan mayores, la empresa no seguirá percibiendo los subsidios por esta línea a partir del cuarto mes.

Línea CONTRATA:

- a. Pueden acceder todas las empresas.
- b. Trabajadores deben tener una antigüedad máxima en la empresa de 30 días.
- c. La remuneración bruta mensual de los trabajadores postulados no debe superar los 3 Ingresos Mínimos Mensuales (\$ 961.500).

BENEFICIARIOS

El subsidio al empleo apunta a la recuperación de los cerca de 2 millones de puestos de trabajo que se han perdido producto del impacto económico de las medidas de control sanitario, con un esfuerzo fiscal cifrado en hasta US\$ 2.000 millones.

ATRIBUTOS DEL SUBSIDIO AL EMPLEO: REGRESA Y CONTRATA

1. UNA MEDIDA CLAVE EN EL REIMPULSO AL EMPLEO

El Subsidio al Empleo complementa la serie de medidas implementadas en el marco del Plan de Recuperación Paso a Paso Chile se Recupera, y busca impulsar el regreso al trabajo y la contratación de nuevos trabajadores, ayudando a paliar los efectos de la crisis sanitaria sobre el mundo laboral.

2. ES UN SUBSIDIO MASIVO Y TEMPORAL, CON DOS LÍNEAS DE APOYO AL EMPLEO

A través de sus líneas REGRESA (para trabajadores con suspensión de contrato) y CONTRATA (para trabajadores sin empleo), el subsidio busca apoyar a los miles de trabajadores y sus familias en las difíciles circunstancias del empleo que atravesamos hoy en el marco del Covid-19.

3. UN SUBSIDIO CON FOCO EN MUJERES, JOVENES Y DISCAPACITADOS

El subsidio a la contratación será mayor en caso de que las nuevas contrataciones sean parte de los grupos más afectados por la crisis del empleo: mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, debidamente certificada.

4. ALTAS EXIGENCIAS PARA LAS EMPRESAS

Se establecen altas exigencias para garantizar un buen uso de esta ley en beneficio de los trabajadores y trabajadoras.

- Subsidio Regresa: Debe tratarse de empresas con trabajadores suspendidos y que hayan tenido afectación económica debido a la crisis.
- Subsidio Contrata: Empresas deben contratar nuevos trabajadores, aumentando la nómina existente a julio de 2020
- Pago de cotizaciones de los trabajadores contratados: Revisión periódica a las empresas. Si no han declarado y/o pagado se les quita el beneficio.

5. MAYORES EXIGENCIAS PARA LAS “EMPRESAS GRANDES”

Se establecen exigencias adicionales para las empresas grandes que, para mantener los subsidios que se le entreguen, deberán acreditar cada 3 meses:

- Subsidio Regresa: Que sus ventas en los últimos 12 meses son inferiores a las registradas en 2018.
- Subsidio Contrata: Que mantiene al menos al 80% de los trabajadores de su nómina a de julio 2020 para mantener el beneficio. Esto es un incentivo directo a que no se produzcan despidos masivos en las grandes empresas.

6. EL MAL USO DE LA LEY SERÁ SANCIONADO

La normativa del Subsidio al Empleo en sus dos líneas, contemplo sanciones para quienes dejen de cumplir los requisitos o hagan mal uso del beneficio.

La fiscalización estará a cargo del SENCE y la Dirección del Trabajo, pudiendo efectuarse denuncias en los canales de atención de ambos servicios y en la plataforma del Subsidio.

La plataforma de postulación del SENCE verifica en línea que las empresas postulantes y los trabajadores postulados cumplan con los requisitos y condiciones para acceder al subsidio y para mantenerse percibiendo los beneficios. Si no los cumplen, no podrán postular o se les terminará anticipadamente los beneficios.

7. ESTE SUBSIDIO ES UNA INVERSIÓN, UN ESFUERZO FISCAL SIN PRECEDENTES

El Gobierno invertirá recursos por un total de US\$ 2.000 millones para financiar el mayor subsidio de esta naturaleza que se haya entregado.

8. PERÍODO

Las postulaciones al subsidio se abrieron desde el 28 de agosto de 2020 hasta el 31 de marzo de 2021.

Ley N° 21.232 que modifica la Ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728 en circunstancias excepcionales, en las materias que indica⁸.

El 1° de junio del año en curso se publicó la Ley N° 21.232 que introdujo modificaciones a la LPE en lo relativo al pago de cotizaciones previsionales durante el período de suspensión, las causales de despido y el reparto de dividendos, entre otros. De acuerdo a esta normativa, durante el periodo de suspensión, el empleador deberá pagar la cotización obligatoria de AFP, la comisión de AFP y el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, tomando como base de cálculo para el pago el 100% de la prestación que reciba el trabajador a través del Seguro de Cesantía. El resto de las cotizaciones de seguridad social (incluyendo la cotización para salud, el Seguro de Cesantía y la Ley SANNA), las deberá pagar considerando como base de cálculo para el pago el 100% de la última remuneración mensual percibida por el trabajador. La misma regla se aplica para el cálculo y pago de las cotizaciones de los trabajadores de casa particular⁹.

Las relaciones laborales que se encuentren suspendidas por acto o declaración de la autoridad, solo podrán terminar en razón de alguna de las causales de los números 1 al 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador, muerte del trabajador, vencimiento del plazo convenido en el contrato y conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato¹⁰. Para aquellos trabajadores que no se encuentren acogidos a la Ley N° 21.227, el empleador sólo podrá poner término por las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

En relación al reparto de dividendos, la ley establece que las sociedades anónimas de la Ley N° 18.046 que se acojan a la Ley de Protección del Empleo, o que formen parte de un grupo empresarial en el que alguna de sus entidades se haya acogido a esta normativa, no podrán repartir dividendos a sus accionistas según los art. 78 y 79 de la Ley N° 18.046 durante el ejercicio comercial en que la empresa o una de las entidades del grupo empresarial haya suspendido los contratos de trabajo. La ley también precisa que no podrán acogerse, las empresas controladas por sociedades que mantengan capitales o empresas relacionadas en territorios o jurisdicciones con régimen fiscal preferencial a los que se refiere el art. 41H de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Asimismo, los directores de sociedades anónimas que hayan suscrito pactos de suspensión temporal con todos o la mayor parte de sus trabajadores, no podrán percibir honorarios o dieta alguna por el ejercicio de dicho cargo que sean superiores a los porcentajes correspondientes al Seguro de Cesantía durante el período de suspensión.

8 Extraído de <https://www.carey.cl/ley-n-21-232-que-modifica-la-ley-no-21-227-que-faculta-el-acceso-a-prestaciones-del-seguro-de-desempleo-de-la-ley-n-19-728-en-circunstancias-excepcionales-en-las-materias-que-indica/>

9 Extraído del sitio web de la Ley de Protección al Empleo disponible en el siguiente enlace: <http://www.protecciondeempleo.cl/#empleador>

10 Extraído del sitio web de la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) disponible en el siguiente enlace: <https://www.afc.cl/ley-proteccion-al-empleo/preguntas-frecuentes-afiliados/>

Otras disposiciones que establece la ley están relacionadas con la presunción sobre afectación parcial de la actividad que realiza el empleador¹¹ y el fuero maternal.

Ley N° 21.263 que Flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones al Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728, con motivo de la pandemia originada por el Covid-19, y perfecciona los beneficios de la Ley N° 21.227.

Publicada el 04 de septiembre de 2020, la Ley N° 21.263 mejora las condiciones de acceso a los Fondos de Cesantía para todos los trabajadores que se encuentren cesantes o que quedaren en esta situación después de haber percibido alguna de las prestaciones a que se refiere la LPE y que no cumplan con los requisitos de acceso establecidos en la Ley N° 19.728 del Seguro de Desempleo. De esta forma, para acceder a las prestaciones del seguro se rebajan a tres cotizaciones continuas anteriores al término del contrato, o a seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas en los últimos doce meses anteriores al mes del término del contrato, debiendo ser en este caso las últimas dos cotizaciones continuas con el mismo empleador.

También se mejoran las prestaciones de la LPE sin hacer distinción entre trabajadores con contrato a plazo fijo e indefinido. En el caso de los beneficios con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía, se incrementan los montos al 55% de la remuneración promedio, entre el tercer y quinto giro y de 50% en el caso de un sexto o superior. En el caso de las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, el primer giro será por un 70%, mientras que para el segundo, tercer y cuarto giro será de 55% y el quinto de un 45%, pudiendo este último aumentar a un 55% mediante un Decreto Supremo dictado por el Ministerio de Hacienda y suscrito además por el Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, establece que los trabajadores de casa particular que tengan suspendidos sus contratos de trabajo conforme a la LPE o por motivos de cuidado podrán acceder al Ingreso Familiar de Emergencia, conforme a las reglas establecidas en la Ley N° 21.230. Además, se establece que el retiro de los fondos de la cuenta de indemnización a todo evento no será considerado como ingreso para acceder al IFE.

Ley N° 21.242 que otorga beneficios para los trabajadores independientes

La Ley N° 21.242, publicada el 24 de junio del presente año, establece un beneficio para los trabajadores independientes que, producto de la emergencia sanitaria, hayan experimentado una disminución en sus ingresos por boletas de honorarios. De esta forma, se otorgará cobertura a todos los trabajadores independientes que cumplan las siguientes condiciones copulativas:

11 En el mes anterior a la suscripción del pacto debe registrarse una caída en las ventas o ingresos por ventas netos de IVA de al menos 20% respecto del mismo mes del año anterior.

- a. Haber emitido boletas de honorarios en a lo menos tres meses, continuos o discontinuos, de los doce meses anteriores al 1 de abril de 2020, o en a lo menos seis meses, continuos o discontinuos, en los 24 meses anteriores a la referida fecha;
- b. Haber experimentado una caída de al menos 30 por ciento de su renta bruta mensual gravada por el artículo 42 N° 2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, respecto al ingreso promedio mensual que se establece en el proyecto de ley;
- c. Haber emitido las boletas de honorarios referidas en la letra a) anterior en forma electrónica. No obstante, podrán haberse emitido en papel las boletas de honorarios de dichos periodos tratándose de i. contribuyentes cuyos servicios no estén sujetos a la obligación de retención del artículo 74 N° 2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta y que hayan realizado pagos provisionales conforme al artículo 84 letra b) de la referida ley o ii. contribuyentes que desarrollen su actividad económica en un lugar sin cobertura de datos móviles, acceso a energía eléctrica o en lugares declarados como zona de catástrofe según el Decreto Supremo N°104, de 1977, del Ministerio del Interior.

El beneficio dependerá del ingreso promedio mensual del trabajador. Si el ingreso promedio mensual de los doce meses anteriores al 1° de abril de 2020 es igual o inferior a \$320.500 (monto equivalente al salario mínimo actual), el beneficiario podrá solicitar hasta un 70% de la diferencia entre el ingreso promedio mensual y el ingreso mensual correspondiente al mes en que accede al beneficio. Si el ingreso promedio imponible es superior a \$320.500, el beneficiario podrá solicitar hasta un 70% del resultado de multiplicar la diferencia porcentual entre el ingreso promedio mensual y el ingreso mensual, por el promedio entre el ingreso promedio mensual y \$320.500.

El beneficio contempla un componente de crédito y otro de subsidio en proporciones diferentes según el tramo de ingreso del trabajador. Así, el subsidio cubrirá un 70% de la caída de ingresos por boleta de honorarios para aquellos trabajadores con rentas promedio iguales o inferiores a \$320.500, 50% para aquellos trabajadores con rentas promedio mayores a \$320.500 y menores o iguales a \$400.000, y 40% para aquellos trabajadores con rentas promedio mayores a \$400.000 y menores o iguales a \$500.000. En todos estos casos, el tope de subsidio será \$100.000 mensuales. Complementando el subsidio anterior, el trabajador podrá solicitar un crédito con tasa real cero, con un año de gracia y tres años adicionales para pagar, por el remanente hasta completar el 70% de la caída de ingresos por boleta.

Este beneficio puede solicitarse mensualmente, hasta tres veces (continuas o discontinuas), entre junio y noviembre de 2020.

Se estima que aproximadamente 1,2 millones de trabajadores independientes podrían acceder a este beneficio¹².

Ley N° 21.247 de Crianza Protegida

El 27 de julio del presente año fue publicada la Ley N° 21.247 que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas en el contexto de la emergencia sanitaria por Covid-19, con el propósito de asegurar el cuidado apropiado de los niños durante emergencia sanitaria a través de la protección del empleo y de los ingresos de sus padres, madres o cuidadores. De este modo, para aquellas madres y padres cuyo permiso postnatal finalice a contar del 18 de marzo y hasta la fecha en que se extienda el estado de excepción, esta iniciativa otorga una licencia médica preventiva parental (LMPP) por 30 días prorrogables mientras se mantenga el estado de excepción constitucional por calamidad pública de modo que puedan acompañar a sus hijos e hijas. Esta licencia podrá renovarse dos veces, pudiendo durar un máximo de 90 días mientras se mantenga el estado de emergencia sanitaria y será pagada por la Isapre o Fonasa, según corresponda, y el monto será equivalente al del subsidio por el permiso postnatal parental¹³. Podrán acceder a ella los trabajadores dependientes, independientes y funcionarios públicos que hayan utilizado el postnatal parental. Una vez concluida, los trabajadores podrán acogerse unilateralmente a la LPE.

Asimismo, esta iniciativa extiende la cobertura de la LPE para los trabajadores que tengan a su cuidado a niños en edad preescolar y cuyos establecimientos (sala cuna, jardín infantil o colegios) se encuentren cerrados temporalmente debido a la pandemia. De este modo, para todos aquellos trabajadores afiliados al seguro de desempleo que tengan el cuidado personal de niños o niñas nacidos durante o con posterioridad al año 2013, se establece el derecho a solicitar a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, para así poder privilegiar el cuidado de los niños o niñas, y de esta manera recibir las prestaciones de la LPE.

Es importante mencionar que esta iniciativa establece que la inasistencia del padre o madre al trabajo que se deba al cuidado de los niños y niñas nacidos a partir del año 2013, en la medida en que no cuenten con alternativas razonables para garantizar su bienestar e integridad, no podrá ser invocada para la configuración de la causal de terminación del contrato. Esto se traduce en que el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo del trabajador si es que alguna de las inasistencias necesarias para la configuración de la causal mencionada se debe a que el trabajador no tenía más opciones para garantizar el bienestar del niño o niña a su cuidado. Asimismo, se establece que este beneficio es compatible con el Ingreso Familiar de Emergencia y con otros beneficios que le puedan corresponder en la Red de Protección Social.

12 Corresponde al universo potencial de beneficiarios de acuerdo a lo señalado el día 01 de junio de 2020 por el Ministro de Hacienda en el Congreso (Boletín N° 13.542-05).

13 Información extraída del sitio web de SUSESO: <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-282031.html#presentacion> y ChileAtiende: <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/80970-ley-de-crianza-prottegida>

Al 30 de agosto de 2020, la Superintendencia de Pensiones informó que se habían aprobado 1.965 solicitudes por motivos de cuidado infantil¹⁴.

Ley N° 21.269 que incorpora a los trabajadores de casa particular al Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728.

Publicada el 21 de septiembre del presente año, la Ley N° 21.269 introduce modificaciones a la Ley N° 19.728 que establece un Seguro de Desempleo, con el propósito de incorporar a los trabajadores de casa particular a las prestaciones de dicho seguro. Esta iniciativa establece una cotización de cargo del empleador equivalente al 3% de la remuneración imponible del trabajador, de la cual un 2,2% se destinará a la Cuenta Individual por Cesantía (CIC) y el 0,8% restante financiará el Fondo de Cesantía Solidario (FCS). Adicionalmente, modifica el Código del Trabajo para actualizar el porcentaje que actualmente se destina a la cuenta de indemnización a todo evento del trabajador, pasando del actual 4,11% a un 1,11% de la remuneración imponible del trabajador. Esto seguirá constituyendo un fondo de indemnización a todo evento, respecto de la cual se mantienen sus reglas de acceso, cobertura y administración, salvo la modificación antes señalada.

En forma excepcional y durante los 12 meses siguientes a la entrada en vigencia de la ley, se establece el derecho de los trabajadores de casa particular de traspasar todo o parte de los fondos que mantengan en sus cuentas de indemnización a todo evento, a la CIC y al FCS de la Ley N° 19.728, con el objeto de cumplir con la cantidad de cotizaciones suficientes para acceder a las prestaciones del Seguro, en cuyo caso los montos traspasados se considerarán como cotizaciones realizadas al Seguro de Cesantía. Este derecho podrá ejercerse durante la vigencia de una relación laboral respecto de la cual se registre afiliación al Seguro, y solo para efectos de enterar hasta la totalidad de cotizaciones que al momento de la solicitud de traspaso, se requieran para acceder a las prestaciones del Seguro. Por consiguiente, y para los efectos del cumplimiento de requisitos que permitan acceder a las prestaciones del Seguro de Cesantía, deberán considerarse las cotizaciones ya registradas previo al traspaso.

Reajuste del Ingreso Mínimo Mensual

En cumplimiento con el artículo 7 de la Ley N° 21.112, el lunes 31 de agosto, el Ministerio de Hacienda envió al Congreso Nacional un proyecto que propone un nuevo reajuste. Este proyecto señala los montos que, de ser aprobados, regirían para el Ingreso Mínimo Mensual, la Asignación Familiar y Maternal y el Subsidio Familiar a contar de septiembre de este año. Los montos del reajuste para el Ingreso Mínimo Mensual se presentan en la siguiente tabla:

14 Ficha Estadística Semanal Ley de Protección al Empleo y Ley del Seguro de Cesantía, N° 18 al 30 de agosto de 2020, Superintendencia de Pensiones. Documento disponible en el siguiente enlace: https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-14128_recurso_1.pdf

FIGURA 9.10

Montos del Ingreso Mínimo Mensual

	Población objetivo	Monto
Ingreso Mínimo Mensual	Mayores de 18 y menores de 65	\$322.000
	Menores de 18 y mayores de 65	\$240.041
	Fines no remuneracionales	\$207.416

En conjunto con lo anterior, el mismo proyecto señala que a en marzo de 2021 los montos se reajustarán de acuerdo con la variación que haya experimentado el IPC desde septiembre hasta marzo.

FIGURA 9.11

Montos del Ingreso Mínimo Mensual

Beneficio	Nuevos Tramos de Ingreso	Monto
Asignación Familiar y Maternal	Entre 0 y \$337.399	\$13.208
	Mayor a \$337.399 y menor a \$492.807	\$8.105
	Mayor a \$492.807 y menor a \$768.612	\$2.561
Subsidio Familiar	—	\$13.208

III. PARTICIPACIÓN EN EL CONSEJO SUPERIOR LABORAL

El Ministerio de Hacienda, a través de su Coordinación de Política Laboral, forma parte del Consejo Superior Laboral. Este consejo creado en 2017 por la Ley N° 29.940 es una instancia de carácter tripartito y consultivo, cuya misión consiste en “colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país”.