Boletín N° 13.314-13

Proyecto de ley, iniciado en moción de los Honorables Senadores señores Ossandón y Montes, sobre congelamiento del contrato de trabajo, creando una nueva regulación temporal de empleo.

La situación que atraviesa Chile y el resto del mundo por la pandemia del Coronavirus (COVID-19) ha extremado los esfuerzos de los distintos gobiernos para hacer frente a la crisis sanitaria. Sin embargo, la crisis que desata dicha enfermedad no es solo sanitaria, sino que también social, política y económica. Sobre este último punto debe decirse que es altamente probable que las medidas que han adoptado los gobiernos como son la cuarentena o restringir el tránsito de personas generará un impacto importante en la economía global, siendo previsible una crisis sistémica de grandes proporciones.

Tal situación exige extremar más aún los esfuerzos de los gobiernos con el fin de hacer frente a esta inminente crisis. Resulta prioritario el entregar en este escenario certezas o al menos señales que se está reaccionando a la crisis.

Así, un aspecto que no puede esperar es el de proteger a nuestras familias. Es por ello que se debe proteger las fuentes de trabajo, que con su empleo llevan el sustento diario a sus familias.

En este sentido, se requiere medidas inmediatas que permitan reducir el impacto en el empleo, así mismo garantizar que las pymes puedan mantenerse a flote. Entregar un mínimo de seguridad a trabajadoras y trabajadores es prioritario.

Por lo tanto, parece oportuno y conveniente para hacer frente a la crisis social y económica activar a la brevedad medidas que permitan reducir el impacto en el empleo, así mismo garantizar que las pymes puedan mantenerse en operaciones en los próximos meses. De tal manera, el profundizar en nuestra legislación con la institución del **"congelamiento del contrato de trabajo",** lo cual se entiende como un mecanismo que protege al trabajador, ya que, evita que este sea despedido.

La figura de congelamiento del contrato de trabajo es reconocida en nuestro Código del Trabajo de manera específica en situaciones como la huelga (art. *355),* en el contrato de trabajo de estudiantes (art. 40 bis E) o en la "conservación de la propiedad del empleo" (art. 168) en el caso de las personas que hacen el servicio militar, pero no ha sido regulada en forma general y sistemática por nuestro ordenamiento jurídico.

En países como Colombia o España se ha dado mayor tratamiento a la institución de la suspensión del contrato de trabajo, razón por la cual el jurista colombiano Guerrero Figueroa la define como "la paralización de los elementos más importantes de la

relación empleaticia, persistiendo no obstante, la vinculación contractual”[1] a lo cual agrega el jurista español Carro Igelmo que es el "cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio, así como de otros derechos o deberes propios de la relación laboral, ante la presencia de ciertas causas (…)[2].

Distintas han sido las causales que se han calificado en el derecho comparado que permiten la utilización de esta institución. El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia señala en su artículo 51 como causales las siguientes; fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida la ejecución del contrato de trabajo; muerte o inhabilitación del empleador, cuando este sea una persona natural y ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del contrato de trabajo; suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por 120 días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador y; por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria[3].

La Ley Federal del Trabajo de México establece como causales a las siguientes; la enfermedad contagiosa del trabajador; la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo; la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél; el arresto del trabajador; el cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución; la designación de los trabajadores como representantes ante los

---

1 [1] Guerrero Figueroa, Guillermo, Manual de derecho del trabajo. Parte general individual y colectivo, 7 edición, Leyer, Bogotá, 2011, p. 451.

2 Carro Igelmo, Alberto, La suspensión del contrato de trabajo, Bosch, Barcelona, 1959, p. 17.

3 http://www.scielo.org.co/pdf/esju/v13n2/v13n2a14.pdf

organismos estatales, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; la falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; la conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, y; la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social[4].

En ese orden de ideas, debido a las consecuencias que generará el Coronavirus (COVID- 19) en la economía, parece positivo incorporar la posibilidad de permitir el congelamiento del contrato de trabajo con el fin de evitar que se despidan a los trabajadores entendiendo que la crisis económica que se avecina afectará a muchas pymes, pequeñas y medianas empresas las cuales no podrán continuar con sus funciones, salvo que reciban ayuda y asistencia, por lo que esta regulación temporal de empleo sería muy conveniente. Lo anterior evitará un desempleo masivo. En tal sentido el presente proyecto de ley viene a proteger al trabajador, asegurando su plaza de trabajo y a su vez apalancando al empleador, exigiendo el pago de las cotizaciones sociales de sus trabajadores. De tal manera, si se mantienen las empresas los trabajadores mantendrán sus trabajos.

El proyecto de ley busca que en el periodo de tiempo que dure el congelamiento del contrato de trabajo se paguen las remuneraciones de los trabajadores con los fondos del seguro de cesantía que administran las Sociedades de Administración de Fondos de Cesantía (AFC) con un máximo del 60% de la remuneración líquida, y dentro de un sueldo inferior al $1.200.000, con un contrato mínimo de antigüedad de 3 meses, desde la ejecución de esta ley. Así creando una regulación temporal de empleo. Con el fin de evitar abusos y malas prácticas de la institución se establecerá que el congelamiento será fijado de común acuerdo entre empleador y trabajador, será por un periodo limitado máximo de 60 días y solo podrán acceder a ello las micro, pequeñas y medianas empresas[5].

---

4 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

5 Art. *505* bis Código del Trabajo: Para los efectos de este Código y sus leyes complementarias, los empleadores se clasifican en micro, pequeña, mediana y gran empresa, en función del número de trabajadores. Se entenderá por micro empresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa aquella que tuviere

II. - Objetivo y contenido del proyecto

El presente proyecto de ley tiene por objeto introducir al Código del Trabajo un nuevo artículo 159 bis con el fin de permitir el congelamiento del contrato de trabajo de común acuerdo entre las partes, por un periodo máximo de 60 días, hasta un máximo del 60% de la remuneración líquida, con un contrato de mínimo 3 meses de antigüedad y sólo podrán optar los trabajadores con una renta líquida menor a $1.200.000, y además podrán adherir aquellas empresas catalogadas como micro, pequeñas y medianas, en situaciones de crisis social o catástrofes.

PROYECTO DE LEY

Artículo único. - Se modifica el Código del Trabajo de la siguiente forma:

Se introduce un nuevo artículo 159 bis en el siguiente sentido:

"Artículo 159 bis: El trabajador y el empleador podrán pactar de común acuerdo, congelar el contrato de trabajo en casos de crisis o caos social que impida al trabajador realizar su trabajo con normalidad. La suspensión podrá extenderse como máximo por 60 días, hasta un máximo del 60% de la remuneración líquida, con un contrato de mínimo 3 meses de antigüedad y sólo podrán optar los trabajadores con una renta líquida menor a $1.200.000. Esto será válido en el caso de que el empleador sea una micro, pequeña o mediana empresa. En caso de pactar el congelamiento del contrato, el empleador deberá notificar a la Dirección del Trabajo dentro de 5 días.

En el periodo de tiempo que dure el congelamiento, el trabajador podrá retirar los fondos acumulados en su cuenta individual del seguro de desempleo creado por la ley N°19.728, hasta el importe que corresponda al 60% de la remuneración de dos meses de trabajo".

---

contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más.