

## CHILE FRENTE AL CORONAVIRUS

# Análisis de Contenido

A raíz de la contingencia social provocada por el Covid-19, Chile ha tramitado y tramita de una serie de normas legales para hacer frente a las complejidades ocasionadas, entre ellas algunas propias del ámbito laboral y de seguridad social.

De esta forma, al día 8 del mes en curso ya se han dictado las siguientes leyes en la materia, y que procedo a explicar brevemente:

1. Ley 21.220 del 26.03.2020, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia<sup>1</sup>. La normativa establece una regulación específica para el teletrabajo, así como las indicaciones específicas a considerar como prevención ante accidentes del trabajo, manteniendo el empleador su deber de protección eficaz para con sus trabajadores. El origen de esta nueva regulación tiene origen en un proyecto anterior a la contingencia sanitaria, pero se tramitó con urgencia en estas últimas semanas. En la realidad previa, muchos trabajadores ya prestaban servicios desde sus hogares u otro lugar convenido ya sea como teletrabajo o labores a distancia, por lo que las nuevas disposiciones buscan regular de mejor forma tales supuestos, incluyendo un horario

específico para hacer efectivo el derecho a desconexión.

2. Ley 21.225 del 02.04.2020, que establece medidas para apoyar a las familias y a las micro, pequeñas y medianas empresas por el impacto de la enfermedad Covid-19<sup>2</sup>. Entre las diversas medidas que contempla, se destaca el pago desde el presente mes de abril del Bono COVID-19 equivalente a \$50.000 por familiar a cargo (USD 60) para los grupos pertenecientes al 60% más pobre de la población.
3. Ley 21.218 del 03.04.2020, que crea un subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado<sup>3</sup>. Se establece un subsidio mensual, de cargo fiscal, para los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, con contrato de trabajo vigente y afectos a una jornada ordinaria de trabajo que sea superior a treinta horas semanales<sup>4</sup>. El sueldo mínimo actual es de \$320.500 imponible (USD 385 aprox.), el que después del descuento de las cotizaciones previsionales alcanza un monto de \$256.400 líquidos (USD 310 aprox.), por lo que el aporte fiscal complementará el monto anterior, asegurando un ingreso (sueldo)

---

<sup>1</sup>  
<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>

<sup>2</sup>  
<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1144002>

<sup>3</sup>  
<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1144041>

<sup>4</sup> La jornada ordinaria de trabajo es de 45 horas semanales máximo.

mínimo líquido de \$300.000 mensual (USD 360 aprox.).

4. Ley 21.227 del 06.04.2020, que faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley 19.728 (del año 2002), en circunstancias excepcionales<sup>5</sup>. Regula tres supuestos: suspensión de actividades por acto de autoridad, suspensión de actividades por pacto entre empleador y trabajador, y posibilidad de suscribir pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo. Con ello, los trabajadores, sin que se ponga término a sus contratos de trabajo, podrán obtener prestaciones con cargo a los fondos del Seguro de Cesantía, tanto de las cuentas individuales como del fondo de cesantía solidario, subsistiendo la obligación de los empleadores de, pese a no pagar remuneraciones, enterar las cotizaciones que correspondan, pero por un monto imponible a cotizar equivalente al 50%<sup>6</sup> del promedio de las últimas remuneraciones. Adicionalmente se contempla un beneficio para trabajadores de hogar en los periodos de cuarentena obligatoria, de acceder a una prestación con cargo al fondo de indemnizaciones que debe constituirles el empleador con cotizaciones mensuales a una cuenta especial en la AFP de afiliación, en todos los meses de vigencia del contrato de trabajo.

A su vez, se encuentran actualmente en tramitación o propuestas los siguientes proyectos legales:

5. Proyecto de ley que modifica la ley N° 21.227, recién detallada. Se trata de un proyecto de “ley corta” que espera modificar ciertos aspectos de la nueva normativa recién publicada en la que uno de los principales cambios radicaría en que los empleadores deberán enterar las cotizaciones que correspondan por el 100% de la remuneración, no sobre el 50%, como se establece en la norma vigente.
6. Con fecha 8 de abril se anunció el inicio de segunda etapa del plan económico de emergencia. El plan considera US\$2.000 millones para entregar más beneficios a las familias vulnerables y más empleos. Adicionalmente, permitirá financiar créditos a las empresas por una cifra inédita de hasta US\$24.000 millones. En los próximos días se presentará el proyecto de ley en el Congreso Nacional. Este plan es complementario del anunciado y comenzado a implementar con fecha 19 de marzo por la suma de US\$11.750 millones, que equivale a un 4,7% del PIB, y entre sus medidas contempló el bono Covid

---

<sup>5</sup> <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1144080>

<sup>6</sup> Ver n° 5 siguiente.

19, al que nos referimos en el número 2 de la presente minuta.

7. En el Senado de la República continua la discusión del proyecto de reforma al sistema de pensiones que, en síntesis, introduce modificaciones al régimen capitalización individual y al sistema de pensiones y aportes solidarios. En materia de cotización se incrementa su monto en un 6% (de un 10 a 16%), que será de cargo del empleador y que se administrará por una entidad pública. A su vez,

se crea un seguro y un subsidio por dependencia severa, entre otras diversas modificaciones de trascendencia.

Finalmente, corresponder que considerar que conforme las diversas medidas adoptadas y las que se proyectan, se espera compensar los ingresos de personas y empresas por la disminución económica por la actual contingencia sanitaria, y que, en el caso particular de Chile, también trae sus repercusiones por el proceso social que vive Chile desde octubre de 2019, conocido como “estallido social”.

Elaboración propia  
**Organización Iberoamericana de Seguridad Social - OISS**