

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

SOCIO-ECONOMIC REPERCUSSIONS AS A RESULT OF THE EMPLOYMENT PROTECTION LAW IN WORKERS OF LARGE CHILEAN COMPANIES

Cristian Blanco Alfaro. Sociólogo, Licenciado en sociología, Universidad Arturo Prat. Magíster en Docencia Universitaria, Universidad Andrés Bello. Magíster en Política y Gestión Educativa Universidad de La República. Académico de la Facultad de Ciencias Sociales, Empresariales y Jurídicas. Universidad de La Serena. Correo electrónico: cblanco@userena.cl

Yordan Arias Valenzuela: Contador Público Auditor. Universidad de La Serena. Correo electrónico: yarias@alumnosuls.cl

RESUMEN

Ante la eventualidad de la pandemia denominada COVID-19 que azotó al mundo entero y al país en particular, surgieron varias consecuencias tanto a nivel mundial como nacional, una de ellas fue el gran aumento en la tasa de desempleo. Como medida remedial ante esta situación y con el fin de lograr un cese al aumento de esta tasa, se implementó a nivel nacional la Ley 21.227 (Ley de Protección al Empleo), la que tenía por objetivo proteger las fuentes laborales en empresas que se vieran afectadas por la emergencia sanitaria producto de la pandemia por COVID-19, afectando no solo a las organizaciones sino también a sus trabajadores, viéndose inmiscuidas en este proceso no solo las pequeñas y medianas empresas, sino también aquellos grandes conglomerados presentes en el país. De allí la génesis de este estudio, cuyo objetivo principal es analizar los efectos de la Ley de Protección al Empleo en los trabajadores que laboraran en los grandes conglomerados chilenos.

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

La metodología de la investigación utilizada se enmarcó en este caso bajo un enfoque cualitativo, con un diseño fenomenológico, de paradigma interpretativo y con un alcance transversal. La técnica de investigación a utilizar se basó en el análisis documental y contó con un plan de análisis de establecimiento de categorías, saturación de categorías, apoyo código en vivo, análisis por categoría y la conclusión diagnóstica.

Palabras claves: Efectos socioeconómicos, Ley de protección al empleo, grandes conglomerados, trabajadores dependientes, COVID-19, desempleo, suspensión del contrato de trabajo, seguro de cesantía y calidad de vida.

ABSTRACT

Faced with the eventuality of the pandemic called COVID-19 that hit the whole world and the country in particular, several consequences arose both globally and nationally, one of them was the large increase in the unemployment rate. As a remedial measure in the face of this situation and in order to achieve a halt to the increase in this rate, Law 21,227 (Employment Protection Law) was implemented at the national level, which aimed to protect the sources of employment in companies that were affected. Due to the health emergency resulting from the COVID-19 pandemic, affecting not only organizations but also their workers, seeing not only small and medium-sized companies involved in this process, but also those large conglomerates present in the country. Hence the genesis of this study, whose main objective was to analyze the effects of the Employment Protection Law on workers working in large Chilean conglomerates.

The research methodology used was framed in this case under a qualitative approach, with a phenomenological design, an interpretive paradigm and with a transversal scope. The research technique to be used was based on documentary analysis and included an analysis plan of category establishment, category saturation, live code support, analysis by category and the diagnostic conclusion.

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

Keywords: Socio-economic effects, Employment protection law, Large conglomerates, dependent workers, COVID-19, unemployment, suspension of the employment contract, unemployment insurance and quality of life.

INTRODUCCIÓN

Según la Encuesta Nacional de Empleo del trimestre febrero-abril del 2020 realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), producto de la llegada de la Pandemia por COVID-19 a Chile, la estimación de la tasa de desocupación en territorio nacional alcanzó 9,0%, registrando un ascenso de 1,9 pp. en doce meses, debido a esto a la disminución en un 5,7% de la fuerza de trabajo, en menor medida que la registrada por los ocupados (-7,6%). Por su parte, los desocupados crecieron 19,6%, incididos únicamente por los cesantes (22,9%).¹

Figura N°1: Encuesta Nacional de Empleo



¹ INE (29 de mayo del 2020) "INE Pública resultados de la Encuesta Nacional de Empleo del trimestre febrero-abril 2020" Para más datos relacionados a la encuesta realizada dirigirse a la página web <https://n9.cl/zyz0>. Fuente: INE Pública resultados de la Encuesta Nacional de Empleo del trimestre (2020).

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

La Figura N°1 demuestra la evolución que ha tenido la tasa de desocupación laboral, donde la línea roja es el total de los encuestados, la verde el total de desocupación de mujeres y el color azul el total de desocupación de hombres en los últimos 5 años. Ante este panorama, diversas fueron las medidas remediales que se tomaron en cuenta, una de ellas fue justamente la implementación de la Ley de Protección al Empleo, cuyo objetivo es suspender los contratos de trabajo para conservar las relaciones laborales, haciendo extensible a esta situación el uso de la prestación contenida en el seguro de cesantía.

Sin duda, esta fue una medida paliativa importante, pero a su vez trajo consigo una serie de cuestionamientos, entre los que se destaca el hecho de que si esta ley se implementó de manera correcta efectivamente constituía una ayuda concreta a todos los trabajadores independientes del tipo de empresa en la cual laborarán y cuáles son los efectos que esta traería consigo.

En torno a lo mismo, Milena Olivares abogada Laboralista de la Universidad Católica de Chile (2019), señalaba que:

El mayor error de la ley fue no discriminar el acceso a la suspensión del contrato de trabajo por tamaño de empresa. No olvidemos, que las empresas que se acogieron a la Ley de Protección del Empleo no son todas micro o pequeñas empresas, y que son las mismas que hoy están repartiendo utilidades millonarias entre sus accionistas²

Cabe mencionar, que al momento de ser implementada la Ley no se consideró el status de los trabajadores y trabajadoras chilenas, es por ello que mediante esta investigación se buscó dar respuesta a la siguiente incógnita, ¿De qué manera ha afectado la Ley de Protección al empleo a los trabajadores que laboran en las grandes empresas chilenas?

² Sindical (14 de mayo del 2020) "OPINIÓN Ley de desprotección al empleo", para revisar esta sección dirigirse a la página web <https://sindical.cl/opinion-ley-de-desproteccion-al-empleo/>

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

Objetivo general:

- Analizar las repercusiones de la Ley de Protección al Empleo en los trabajadores que laboran en los grandes conglomerados chilenos.

Objetivos específicos:

- Caracterizar los principales conglomerados económicos chilenos.
- Indagar las principales características de la Ley 21.227 y sus principales cambios orientados a los trabajadores.
- Analizar las ventajas y desventajas que trae consigo la Ley de protección al empleo para los trabajadores que laboran en grandes conglomerados chilenos.

METODOLOGÍA

Enfoque: el estudio está dado por el enfoque cualitativo, pues esta investigación asume una realidad subjetiva, dinámica y compuesta por multiplicidad de contextos. Será utilizado este enfoque, porque través de la recolección, análisis de los datos, se pretende interpretar la información, en relación a un fenómeno surgido recientemente.

Diseño: el diseño utilizado es de tipo fenomenológico, ya que se encarga de estudiar un fenómeno en particular, un hecho concreto, una situación que está afectando a un grupo determinado de individuos de personas ante una situación determinada. Se emplea este diseño, porque se busca indagar las causas de la implementación de esta nueva Ley de protección al empleo, sus efectos, consecuencias, etc., a un grupo determinado, que en este caso serían los trabajadores que laboran en los grandes conglomerados chilenos.

Paradigma: al tratarse de un enfoque cualitativo, el paradigma en que se desarrolla el estudio es interpretativo. Se utiliza este paradigma, ya que busca generar conocimiento frente a la nueva Ley de protección al empleo, no generando un producto ni servicio asociado a la problemática, sino más bien, aportar al estado del arte de la investigación.

Alcance: el alcance de esta investigación es de carácter transversal o transeccional,

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

esto quiere decir que los datos del estudio están dados en un momento único. Además, este comprende los periodos 2019-2020.

Técnicas o instrumentos: la técnica empleada en la investigación es la de análisis documental, esto con la finalidad de analizar, comprender, y lograr responder la pregunta de investigación y generar conocimiento, en este caso, circulares con respecto a la Ley de protección al empleo.

Se puede inferir que el universo de la investigación corresponde a los grandes conglomerados económicos chilenos y sus trabajadores, enfocado tanto en el ámbito laboral como socioeconómico. Por otra parte, está la muestra, que estará principalmente centrada en las empresas acogidas a la Ley de protección al empleo.

MARCO TEÓRICO

- Efecto socioeconómico

Según el sociólogo alemán Amitai Etzioni (2007) en su obra *La Dimensión Moral de la Economía*, define la socioeconomía como un paradigma económico y social alternativo a la economía neoclásica.

Según el INE (2020) “La Economía es la ciencia social que estudia cómo las familias, empresas y gobiernos organizan los recursos disponibles que suelen ser escasos, para satisfacer las diferentes necesidades y así tener un mayor bienestar.”³

Auguste Comte, filósofo francés, en su *Discurso sobre el espíritu positivo* (1844), describe a la sociedad como “un organismo vivo que tiene una estructura y sus partes no funcionan de manera independiente.”

³ Para mayor información remitirse a <https://www.ine.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/economia/que-es-economia> (2020)

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

Tomando las definiciones anteriores, se puede decir que los efectos socioeconómicos, es una disciplina híbrida, entre lo social (sociedad o entorno) y la Economía.

- Ley de Protección al Empleo

Otro concepto que tiene relevancia en la investigación es la “Ley de Protección al Empleo”, es bueno precisar cuándo se está hablando sobre una “Ley”. Según la definición de Derechos de Chile (2020): “La ley es una declaración de la voluntad soberana que, manifestada en la forma prescrita por la Constitución manda, prohíbe o permite”⁴. Ahora bien, el término protección al empleo, tal como lo dice su connotación, se asocia a las medidas que permiten garantizar la integridad del trabajador en el desarrollo de sus trabajos. Lo que en relación a la investigación se logra inferir que este concepto tiene por objetivo mantener la fuente laboral mediante una Ley.

Por su parte, Chile Atiende (2020) menciona que “La ley de protección al empleo busca proteger la fuente laboral de los trabajadores y trabajadoras, permitiéndoles acceder a las prestaciones y complementos del Seguro de Cesantía.”⁵

- Grandes Conglomerados y sus principales características.

Como tercer concepto está “Grandes Conglomerados”, vale decir que conglomerados como tal, tiene dos significados diferentes, el primero es un material constituido por fragmentos o polvo de una o varias sustancias. El segundo significado según la universidad de OXFORD (2020), lo define como la “mezcla confusa de personas o cosas de distinto origen o naturaleza y a menudo contrarias”⁶, que en este caso guarda relación con el ámbito empresarial. Por lo tanto, recapitulando lo antes mencionado, se puede decir que grandes conglomerados es un gran grupo empresarial (corporativo), que se

⁴ Derecho Chile, “La Ley” (2013), Para la definición del presente término se hizo un análisis del Art. 1 del código civil.

⁵ Para mayor información remitirse a <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/77784-ley-de-proteccion-al-empleo> (2020)

⁶ OXFORD Lexico, “Definición de Conglomerado” (2020), para mayor información dirigirse a la página web: <https://www.lexico.com/es/definicion/conglomerado>.

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

constituye de varias empresas, quizás con distinto rubro, pero todas con un objetivo en común que es maximizar sus ingresos.

- El concepto de trabajadores dependientes.

Según el Código de Trabajo en el Art N°3 letra b) “trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.”

Según Previsión Social del Gobierno de Chile (2020), lo define como aquel que se rige por el Código del Trabajo con contrato indefinido, a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio.

El trabajador dependiente, según las definiciones anteriores, es el trabajador por contrato indefinido que está regido por el Código del Trabajo, donde este trabajador debe prestar servicio a su empleador y está subordinado por este último.

- Desempleo

El siguiente concepto denominado “Desempleo”, prevalece de manera constante a lo largo del trabajo de investigación, por lo que es relevante tener una noción de cuando se habla de este. Esta terminología según el libro que tiene por autor a Pugliese Enrico (2000) menciona varias definiciones de desempleo, de acuerdo a diferentes épocas, ante esto el autor señala en el texto que no existe una definición válida y correcta en términos absolutos. Una de estas definiciones se remonta al siglo XIX de acuerdo al Dictionary of Historical Principles, para definir la condición de personas sin trabajo se aplicaba el término *idleness* que, en definitiva, este término tenía un significado despreciativo.

Otra definición que menciona el texto, se remonta ya al siglo XX, esto de acuerdo a una definición que adoptaron un grupo de estadísticos laborales, el cual señalan que el desempleo se puede dar por: “tres dimensiones esenciales: la de no trabajar, la de estardisponible para aceptar un empleo, y la de esforzarse por buscarlo”⁷.

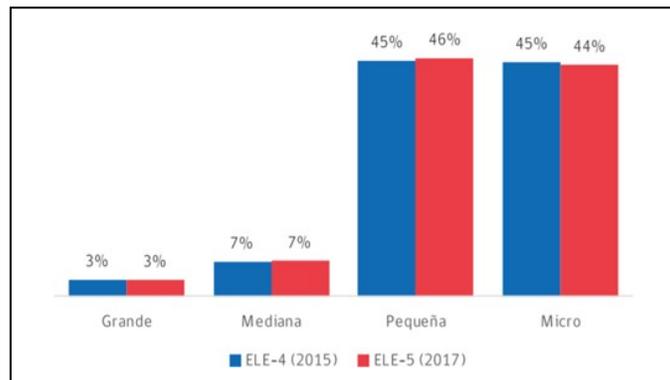
DESARROLLO Y ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN

- Principales características de las grandes empresas chilenas.

En Chile para lograr clasificar las grandes empresas de las medianas y pequeñas empresas se determina en función de las ventas anuales y respecto al número de trabajadores.

Con respecto a las ventas anuales, según un boletín del Ministerio de Economía (2019), señala que: “las microempresas son aquellas unidades que registraron ventas anuales entre 500 y 2400 UF durante 2016; las pequeñas, entre 2.401 y 25.000 UF; las medianas, entre 25.001 y 100.000 UF, y las grandes, 100.001 o más”⁸.

Figura N°2: Distribución de empresas según tamaño



Fuente: Elaborado por el Ministerio de Economía, boletín n°5 correspondiente al período 2019.

⁷ Enrico Pugliese, Política y Sociedad (2000), para mayor información sobre el texto dirigirse a las páginas 59-76. El que mediante este enlace podrá acceder [[pdf](http://pdf.ucm.es)] ucm.es

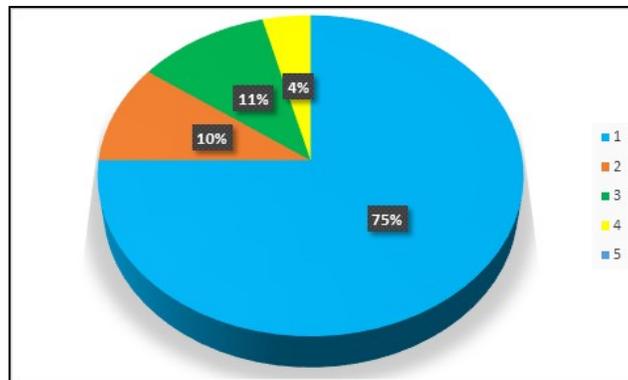
⁸ Economía.gob, “Boletín N°5 principales resultados”, Unidad de estudios, división política Comercial e Industrial, (2019). Para mayor información dirigirse a https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2019/03/ELE-5-Principales_resultados.pdf

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

En la figura N°2 se da conocer que en Chile aproximadamente el 3% de las empresas son grandes, un 7% es de tamaño mediana, mientras que las pequeñas empresas antiguamente en el 2015 tenían un 45% aumentando un 1% en el 2017, lo que ocurría de manera inversa en las microempresas dado que disminuiría un 1% quedando en 44% en el respectivo año.

Ante esto se supone que las empresas de menor tamaño son las que concentran un mayor ingreso, ya sea por la gran cantidad que hay, pero no es así esto de acuerdo al mismo estudio el que se representa en la siguiente figura:

Figura N°3: Condensación de ventas anuales por tamaño de empresa.



Fuente: Elaborado por el Ministerio de Economía, boletín n°5 correspondiente al período 2019.

En la figura N°3 se demuestra que las grandes empresas concentran con un 75% en las ventas anuales, posteriormente la sigue un 11% las pequeñas empresas, luego un 10% las medianas empresa y por último un 4% las microempresas.

Al tener estos datos es factible decir que independientemente de la cantidad de empresas ya sea micro, pequeña y mediana, no abarca la totalidad de ingresos, siendo estos superados a pasos desmedidos por las grandes empresas.

Al abarcar como se constituyen las empresas en general, ya sea para saber si algunas son parte de algún grupo empresarial, esto debido al impacto que tienen en el

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

país, tanto por su capacidad de participación en el extranjero, exportación, presencia en el mercadobursátil, etc. Según el Boletín N°4 del presente estudio, que abarca años anteriores señala que:

Aproximadamente nueve de cada diez empresas en Chile (93,2%) no tiene relación de propiedad con otra empresa, proporción que es bastante similar entre las microempresas y las pymes (97,2% y 91,9% respectivamente), pero cambia drásticamente en las grandes empresas, donde el 56,9% pertenece a esta categoría y un relevante 43,1% declara ser parte de un grupo empresarial⁹.

Se puede decir que las grandes empresas al ser parte de este grupo empresarial, les permite tener una amplia participación tanto en el extranjero como en el mercado nacional, asimismo les permite estar presente en varias zonas del país que, en comparación a otras empresas, se hace imposible operar de ese modo.

Tal como se mencionó con anterioridad otro factor para determinar el tamaño de una empresa es el por la cantidad de trabajadores, ante esto cuando una empresa consta de 200 o más trabajadores, se le considera una gran empresa.

Tabla N°1 Tamaño de empresa en función al N° de trabajadores.

Tamaño empresa	N° de trabajadores
Micro	0 a 9
Pequeña	10 a 25
Mediana	25 a 200
Grande	200 y más.

Fuente: Elaboración propia en base a los datos obtenidos del Boletín N°4 “informe de resultadosempresas en Chile”.

⁹ Economía.gob, Boletín N°4 Informe de resultados empresas en Chile”, Cuarta encuesta longitudinal de Empresas, (2017). Para requerir de mayor información dirigirse a <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2017/03/Bolet%C3%ADn-empresas-en-Chile-ELE4.pdf>

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

En la Tabla N°1 está dada por dos columnas, tamaño de empresas y N° de trabajadores, donde las micro empresas constan de 0 a 9 trabajadores, las pequeñas de 10 a 25 trabajadores, la mediana de 25 a 200 trabajadores y por último las grandes empresas tal como se mencionó antes, de 200 o más trabajadores.

Quedando en evidencia que las grandes empresas concentran una gran cantidad de trabajadores, asimismo concentrando la mayor cantidad de ingresos por ventas a nivel país, lo que traería consigo una gran cantidad de mano de obra y un gran recaudo fiscal. Otro factor importante que al ser tan pocas empresas consideradas en tal clasificación, estas tengan una alta probabilidad de estar relacionada con otra gran empresa, asimismo se destaca su gran participación en el extranjero, tomando un rol relevante como exportadores a nivel nacional.

- Funcionamiento y parámetros de la ley de protección al empleo y sus principales cambios orientados a los trabajadores.

La presente Ley 21.227 denominada Ley de Protección al Empleo, tiene como propósito hacer uso de la Ley 19.728 (Seguro de Cesantía) a los trabajadores dependientes los que en su totalidad son del sector privado, en los cuales cuyos empleadores hayan paralizado sus actividades por causa del COVID-19, ya sea por mutuo acuerdo entre ambas partes o a consecuencia de un acto o declaración de autoridad, o bien que hayan pactado la continuidad de la prestación de servicios mediante otra modalidad.

Por lo tanto los trabajadores que estén afiliados al seguro de cesantía, personalmente o por medio de la organización sindical, podrán pactar la reducción temporal de la jornada del trabajo, no superior al 50% de la jornada establecida originalmente, la que se podrá pactar con un periodo máximo de cinco meses continuos para los trabajadores que tengan contrato indefinido y de tres meses para quienes cuenten con contrato a plazo fijo, si en el caso de ser una obra o servicio la reducción mínima de jornada será de un mes.¹⁰

¹⁰ Biblioteca del congreso nacional de Chile, "Ley 21.227". Para mayor información con respecto a la información dada dirigirse a <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1144080>

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

Durante el transcurso de la suspensión laboral, el empleador se verá obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, con excepción de la cotización del seguro social de la Ley 16.744, el que trata del seguro contra el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La ley consta de tres títulos, el primero está básicamente dado por el alcance a trabajadores y empresas, en los cuales estos pueden y se les permite optar a esta prestación, situación ante la cual los trabajadores reciben ingresos de parte del seguro de cesantía como si estuviesen sin actividad laboral, pero manteniendo su vínculo laboral. El título dos se basa en el mutuo acuerdo a los que puede llegar entre el trabajador y la empresa, donde se pacta lo que es la reducción de la jornada laboral, donde el empleador está sujeto a pagar la parte efectiva trabajada por el trabajador, mientras que el seguro de cesantía cubre la mitad de lo que se ha dejado de trabajar y el último título se basa en las disposiciones finales de la Ley¹¹.

Tal como se mencionó con anterioridad, la suspensión por contrato laboral se puede dar de dos formas, la primera es la suspensión por contrato de trabajo por acto de autoridad, esto quiere decir que cuando la autoridad ordena la paralización total o parcial de las actividades laborales por las restricciones sanitarias a raíz del COVID-19. La otra forma en que se puede dar es por el pacto de acuerdo de suspensión del contrato de trabajo, lo que conlleva que, si el empleador se ve aconplejado o afectado en la operación de sus actividades a causa de las restricciones sanitarias, tiene la facultad de pactar de manera temporal el contrato de trabajo con sus trabajadores, esto puede ser de forma individual o colectiva, en ambos casos les permite a los trabajadores acceder a sus remuneraciones mediante el seguro de cesantía.

Ahora bien, no todos los trabajadores pueden acceder a este beneficio, entre ellos están los trabajadores independientes, trabajadores a honorarios, empleados públicos y funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden, pensionados (Salvo invalidez parcial),

¹¹ Organización Internacional del Trabajo, "Protección ante la desocupación en Chile, Desafíos y oportunidades luego de una crisis sistemática" (2020). Para mayor información dirigirse a <https://n9.cl/81iju>

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

y por último trabajadores que no estén afiliados al Seguro de Cesantía. Simplemente porque no se cumple el estándar que denomina la Ley como empleo “formal”, asimismo no cumple con los requisitos estipulados en la misma Ley. Ante esto surge la incógnita de cómo se efectúan tales pagos, según la Administradora de Fondos de Cesantía lo explica de la siguiente manera:

El cálculo de su pago se realiza en relación a la renta promedio de los últimos 3 meses anteriores a la fecha de inicio del pacto. Adicionalmente, se toman en consideración las horas laborales informadas por su empleador, limitando de esta forma, los montos máximos de financiamiento con cargo al Fondo de Cesantía Solidario¹².

Para la determinación de giros y su financiamiento la AFC considera:

El saldo aportado a la Cuenta Individual de Cesantía por el empleador que suscribe el pacto; y El saldo de todas las relaciones laborales anteriores que cuentan con fecha de término informada por el empleador a la fecha de suscripción del pacto.

El saldo de las relaciones laborales que no es enterado al momento de la suscripción del pacto, quedará disponible para un futuro cobro del seguro de cesantía. Si el saldo llegase a ser insuficiente para financiar las prestaciones descritas por la Ley, la AFC (2020) señala que:

Sus pagos se realizarán ajustándose a la tabla de porcentajes, según sea el tipo de contrato. Por el contrario, si los saldos resultan insuficientes, se financiará la diferencia con aportes del Fondo de Cesantía Solidario, limitando en este caso, el monto del giro a los valores superiores e inferiores según establece la ley.

Cabe recalcar que al tener un porcentaje inferior al 50% de reducción en la jornada laboral, el complemento se determinará proporcionalmente. Este complemento es un monto adicional que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, por lo tanto, al tener este complemento tendría un límite mensual de \$225.000.

¹² Administradora de Fondos de Cesantía de Chile, “Suspensión del contrato laboral” (2020). Para requerir de mayor información dirigirse a <https://www.afc.cl/ley-proteccion-al-empleo/suspension-del-contrato-laboral/>

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

Este pago que recibirá el trabajador según lo señala el Administrador de Fondos de Cesantía, será a contar desde el mes siguiente desde su suscripción, fecha de la cual el trabajador aprueba el pacto de suspensión del contrato de trabajo.

Unas de las nuevas implementaciones de la Ley 21.227 es la Ley de crianza protegida surgida el 10 de agosto del 2020, en esta ley se pueden acoger madres, padres y cuidadores afiliados al seguro de cesantía, que tengan a su cuidado personal niños nacidos a contar del 1 de enero del 2013, que no estén haciendo uso de un permiso postnatal, y que el colegio, jardín infantil o sala cuna esté temporalmente cerrado por la pandemia¹³.

La particularidad de esta Ley es que se pueden acoger a la Ley 21.227 a pesar de que la empresa en que laboran no esté en suspensión. Para hacer goce de dicha Ley, se torna similar a lo antes mencionado, ya que el trabajador debe llegar a un acuerdo consensual con su empleador y el hacer entrega de ciertos documentos necesarios para poder acogerse a dicha prestación.

La Ley de Protección al Empleo al igual que otras leyes ha sufrido nuevas modificaciones y restricciones desde su implementación. Una de estas restricciones es que ya no se puede despedir por “necesidad de empresa”, esto con vigencia a partir del 01 de junio del 2020, eso sí guarda relación de los trabajadores que se le haya aplicado esta Ley. Además, se incorpora la posibilidad de poder reclamar ante una eventualidad negativa en que se vea pasado a llevar el trabajador, respecto de los pactos de suspensión entre ambas partes. Asimismo, se aplicará a los trabajadores una retención del 50% por pensión alimenticia, el que será imputada de sus ingresos por hacer goce de esta prestación dada por la Ley. En términos de la jornada laboral, en su debida suspensión

¹³ Chile Atiende, “Posnatal de emergencia, Ley de Crianza Protegida”, (2020). Para optar por mayor información respecto al tema señalado dirigirse a <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/80970-ley-de-crianza-prottegida>

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

no puede superar el 50%, asimismo el empleador tampoco podrá contratar más personal que empleen similares funciones por aquellos que hubieren suscrito dichos pactos.¹⁴

Otra distinción que hace la Ley, el cual se añadió a la normativa, esto según la Biblioteca Nacional de Chile es:

Tratándose de empleadores domiciliados en alguno de los territorios especiales de Isla de Pascua o del Archipiélago de Juan Fernández, que realicen su actividad o presten sus servicios en los referidos territorios, siempre que a contar del 1 de marzo de 2020 hayan experimentado una disminución de sus ventas promedio mensuales en un período cualquiera de 2 meses consecutivos, que exceda del 20% calculado respecto del promedio de sus ventas mensuales en el mismo período del ejercicio anterior.

Al cumplir dichas condiciones, el empleador deberá comunicar al Servicio de Impuestos Internos y corroborar dicha situación, ante ello y si se llegase a comprobar dicha situación podrá también acogerse a las prestaciones que ofrece la Ley.

Cabe destacar que a mediados del año 2020 se tramitó lo que es la “Ley corta”, con el fin de modificar la Ley 21.227, esto con el fin de evitar despidos y aumentos en la tasa de desempleo, mostrando en el siguiente recuadro de los cambios más significativos que ha tenido la Ley.

¹⁴ Achiga, “Cambios de la Ley 21.227 de Protección al Empleo”, (2020). Para más información dirigirse a <https://n9.cl/6zfep>

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

Tabla N°2: Cambios significativos de la Ley corta, orientado a los trabajadores

Cambios significativos a raíz de la Ley Corta	
Cambios significativos	Descripción del cambio
Situación de los trabajadores en casa particular	La ley corta incluye a los trabajadores de casa particular dentro de los trabajadores que pueden acogerse a la suspensión de contrato de trabajo por acto o declaración de autoridad. Además, cuando se pacte suspensión del contrato de trabajo, se modifica la obligación del empleador respecto a las cotizaciones previsionales de estos trabajadores, indicado que estará obligado al pago de todas las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como las del trabajador, incluyendo indemnizaciones por años de servicios.
Incremento del porcentaje de pago de cotizaciones previsionales	Hasta el momento, la obligación de pagar cotizaciones era por el 50% de las remuneraciones del trabajador. Con la publicación de la ley corta, las cotizaciones de AFP y SIS se calcularán sobre el 100% de las prestaciones que reciba el trabajador de parte de la AFC. Por otro lado, las demás cotizaciones correspondientes a Salud, Cesantía y Ley Sanna, se calcularán sobre el 100% de la última remuneración mensual percibida previo a la suspensión.
Despidos	A contar de la entrada en vigencia de la ley corta, respecto trabajadores cuyo contrato de trabajo esté suspendido, solo podrá ponerse término a su contrato de trabajo por mutuo acuerdo, renuncia voluntaria, muerte del trabajador, vencimiento de plazo o término de la obra o faena. Las indemnizaciones por término de contrato de aquellos trabajadores que estuvieron suspendidos deberán ser calculadas con las remuneraciones previas a la suspensión.
Excepciones a la suspensión por acto de autoridad	No se podrán acoger a los beneficios de esta ley los trabajadores cuyos servicios sean necesarios para la continuidad de las operaciones de los establecimientos excluidos de la paralización por acto de la autoridad. Es decir, el mínimo de trabajadores imprescindibles para el correcto funcionamiento de los servicios excluidos como salud, alimentación, servicios de utilidad pública, etc. Sin embargo, los trabajadores que no sean considerados como necesarios, podrán acogerse a los beneficios de la ley tras suspenderse sus contratos de trabajo por medio de la suscripción de un pacto.

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

<p>Posibilidad de denunciar ante la dirección del trabajo frente a irregularidades</p>	<p>El trabajador afectado por el incumplimiento de los requisitos para proceder a este beneficio – el cual debe tramitar el empleador – podrá recurrir a la Dirección del Trabajo, por sí o a través de la organización sindical que lo representa, para denunciar que el pacto con su empleador adolece de vicios en su celebración o que no se cumplen las condiciones necesarias en la actividad de la empresa para justificar que se pacte la suspensión del contrato de trabajo.</p>
<p>Embargabilidad de prestaciones de pago a pensiones alimenticias</p>	<p>Para efecto el pago de las pensiones alimenticias que hayan sido decretadas judicialmente y notificadas al empleador, las prestaciones de la AFC serán embargables o estarán sujetas a retención hasta en un 50%. Esto será aplicable tanto en el caso de suspensión del contrato de trabajo como en los pactos de reducción temporal de jornada. El empleador, en la declaración jurada simple que realiza para dar cuenta de la situación de suspensión por acto de autoridad, por pacto, o pacto de reducción de jornada. Respecto de los pactos de reducción de jornada, si bien la ley establece que el complemento que recibe el trabajador no se considera remuneración y, por tanto, no será embargable, la ley corta agrega que si podrá embargarse hasta en un 50% para el pago de pensiones alimenticias debidas por ley. El empleador estará facultado para retener más del 50% de la remuneración del trabajador con el objeto de proceder a embargar el complemento en la parte que corresponda, para que así la AFC pague al trabajador la totalidad de dicho complemento.</p>
<p>Protección de trabajadoras con fuero maternal</p>	<p>No se podrá suspender el contrato de trabajo, sea por acto de autoridad o por pacto entre las partes, a las trabajadoras que se encuentren gozando de fuero maternidad.</p>

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

<p>ueva situación de empleador para acceder al pacto de reducción</p>	<p>La ley corta agrega que, respecto aquellos empleadores domiciliados en los territorios de Isla de Pascua o del Archipiélago de Juan Fernández, o quienes presten servicios en estos territorios, podrán suscribir pactos de reducción de jornada. Esto, siempre y cuando, a partir del 1 de marzo 2020 y por dos meses consecutivos hayan experimentado una disminución en sus ventas promedio mensuales que exceda al 20% respecto de los dos meses del año anterior. Para demostrar esto, el empleador deberá realizar una declaración jurada simple ante la DT al momento de suscribir el pacto de reducción.</p>
<p>proporcional por número de días inferior a un mes</p>	<p>El complemento, en el caso del pacto de reducción de jornada, tiene un límite máximo mensual de \$225.000 por cada trabajador afecto a jornada ordinaria, reduciéndose proporcionalmente en caso de jornadas inferiores. La ley corta agrega la aclaración de que en caso de que alguno de los pagos comprenda un número de días inferior a un mes, se pagará de forma proporcional.</p>
<p>Trabajadores podrán hacer efectivo sus seguros de cesantía en materia financiera</p>	<p>Este indica que los trabajadores que hagan uso de los beneficios de la ley de conformidad a la suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad o pacto, o reducción de jornada, tendrán derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a créditos de cualquier naturaleza con bancos, instituciones financieras, casas comerciales y similares, con los que mantengan deudas en cuotas u otra modalidad. Para que sean aplicables estas pólizas, el trabajador deberá acreditar su condición de beneficiario de la ley por medio de un certificado entregado por su empleador, para que la compañía de seguros pague en cada periodo que corresponda la cuota que venza.</p>
<p>Trabajadores con subsidio fiscales</p>	<p>Los trabajadores beneficiados por la ley 21.227 que tengan subsidios de cargo fiscal por bajas remuneraciones no perderán su calidad de beneficiarios. A esto, la ley corta agrega que los trabajadores con subsidios fiscales al empleo y el subsidio al empleo de la mujer tampoco perderán dichos beneficios. Luego, se agrega que el cálculo del monto del subsidio será según se opte por pagos mensuales o un pago anual del beneficio. En el caso del pacto de reducción de jornada, se calculará el monto del subsidio en base a la remuneración mensual previa al pacto.</p>

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

Pago de cotizaciones adeudadas	Se modifica el plazo de pago de las cotizaciones obligatorias que el empleador no hubiere pagado dentro de plazo legal. En la ley 21.227 se establecía un plazo de 12 meses, pero la ley corta modifica esto, indicando que se podrá pagar dentro de la vigencia del Título I de la ley, o los 24 meses posteriores a su término. Además, se podrá pagar por parcialidades que no superen el plazo indicado.
--------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia en base a la contribución de los datos por parte de PriceWaterhouseCoopers (PWC) "Ley corta"¹⁵.

Por último, unas de las más recientes modificaciones de la Ley de protección al empleo es que el empleador deberá ofrecer a las trabajadoras embarazadas adecuar sus modalidades de trabajo presencial a otra más apropiada para el cuidado de su proceso de gestación, esto de acuerdo a la última comparación del BCN.

- Repercusiones de la ley 21.227 en los trabajadores que laboran en grandes empresas.

A lo largo de la investigación se logró ver el fin o propósito de la Ley de Protección al Empleo.

Al partir de la implementación de esta nueva Ley, la causa de despido se vio intervenida. Esto porque a raíz de que las empresas al no poder operar de la misma manera en que se hacía antes de la pandemia, no contaban con los recursos necesarios para los salarios de sus trabajadores. Debido a esto las empresas optaban por la causal de despido llamada "Necesidad de empresa", lo que sin duda dejaba muy desamparado al trabajador, más ahora en tiempos de pandemia. Debido a lo anterior, uno de los grandes cambios a través de la Ley Corta, fue derrocar la causal de despido, permitiendo proporcionar a los trabajadores una seguridad y estabilidad de su fuente laboral.

¹⁵ PWC, "Ley corta que modifica la ley 21.227 sobre protección al empleo" (2020). Para acceder a la presente información dirigirse a <https://www.pwc.com/cl/es/Nuestros-Servicios/COVID-19/Newsletter-Laboral-Ley-Corta.pdf>

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

Otro de los beneficios que tiene la implementación de Ley Corta en la Ley 21.227, es la retención de los deudores por pensión alimenticia, dicho esto porque actualmente en Chile solo el 16% de los deudores se hace responsables de tales pagos, esto de acuerdo a los datos recopilados por el gobierno de Chile¹⁶. Por lo tanto, al verse implementado esta nueva modificación en la Ley se pretende aminorar el no pago de las pensiones alimenticias.

Además, la Ley 21.227 considera la particularidad del empleo formal, mientras el trabajador cumpla esta condición y el de estar afiliado en la AFC, podrá acogerse a la Ley. Pero ante esto surge una controversia, dado que según estudios realizado por el INE señala que: “que la tasa de ocupación informal llegó a 29,6% en el trimestre noviembre 2019-enero 2020, lo que significa un alza de 1,7 puntos porcentuales (pp.) en 12 meses”¹⁷.

Al hacer la recopilación de estos datos, se produce una menor cobertura en el resguardo de la fuente laboral de los trabajadores, dado que ante consecuencias tanto del COVID-19 como de otros eventos que ya venía arrastrando Chile, el aumento del empleo informal iba en crecimiento de manera exponencial. Ante ello el gobierno al no lograr abarcar dicho sector de los trabajadores, implementó en octubre del 2020 la Ley 21.263, una Ley similar a lo que es la Ley de Protección al Empleo, la gran diferencia es que solamente el trabajador tiene que estar afiliado a la AFC pero sin la necesidad de estar o haber estado suscrito a un contrato de trabajo, dando como finalidad de esta Ley en disminuir la tasa porcentual de desocupación en Chile¹⁸.

Unos de los buenos beneficios que tiene la implementación de Ley Corta en la Ley 21.227, es la retención de los deudores por pensión alimenticia, dicho esto porque

¹⁶ CiperChile, “Pago de pensiones en Chile”, (2020). Para mayor información dirigirse a la página web <https://n9.cl/glu7k>

¹⁷ INE “Boletín complementario COVID-19, encuesta de remuneraciones, Costo de la Mano de Obra, Tasa de desocupación Informal y Formal”, (2020). Para mayor información dirigirse a la página web <https://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2020/09/16/ine-publica-bolet%C3%ADn-complementario-COVID-19-de-la-encuesta-de-remuneraciones-y-costo-de-la-mano-de-obra-de-abril-julio-de-2020>

¹⁸ BCN, “Ley 21.263”, (2020). Para obtener mayor información dirigirse a <https://www.bcn.cl/historiadelaLey/historia-de-la-ley/vista-expandida/7784/>.

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

actualmente en Chile solo el 16% de los deudores se hace responsables de tales pagos, esto de acuerdo a los datos recopilados por el gobierno de Chile¹⁹. Por lo tanto, al verse implementado esta nueva modificación en la Ley se pretende aminorar el no pago de las pensiones alimenticias.

Al momento de implementarse la Ley, se decía que principalmente iba a estar enfocada en las Pymes, ya que se veía de acuerdo a varios estudios anteriormente mencionados que se vieron mayormente perjudicados durante la paralización de su actividad laboral. Debido a esto al momento de que las grandes empresas se empezaron a acoger a la Ley 21.227, causó una ola de críticas, ya que supuestamente por parte de tales empresas no existía el mismo problema del compromiso de pago en sus trabajadores, mientras que en las Pymes sí. Ante ello la Sra. María Zaldívar, asesora de la ministra del trabajo señala: “nada impide que las grandes empresas se acojan a este beneficio; que nadie revisa que efectivamente estén en riesgo por cumplir con el pago de remuneraciones; que, en el fondo, se trata de “un pacto de buena fe”²⁰. Por lo tanto, quisieron dejar en claro que cualquier empresa tiene la facultad de acogerse a dichas prestaciones, siempre y cuando la empresa y los trabajadores se vean afectados. Además, los asesores indican que queda en manos de los trabajadores la responsabilidad de acudir a tribunales o a la Dirección del trabajo en caso que se consideren perjudicados porque la empresa en que laboran no se vio afectada. Dejando una tarea bastante peculiar, al tomar en cuenta de cuando se está hablando o se entiende por “afectación” en este caso, ya que en ningún momento se explica o se hace entendimiento sobre este término.

Por lo tanto, para los trabajadores es una flexibilidad lo que vendría a ser la reducción de su jornada laboral, asimismo la tranquilidad de que tendrá resguardado su principal fuente de ingreso, todo esto antes de las modificaciones recientes hechas en la Ley. A

¹⁹ CiperChile, “Pago de pensiones en Chile”, (2020). Para mayor información dirigirse a la página web <https://n9.cl/glu7k>

²⁰ CiperChile, “Asesores de la ministra del Trabajo explican por qué “grandes empresas” pueden acogerse a la suspensión de remuneraciones”, (2020). Para requerir de mayor información dirigirse a <https://n9.cl/1mcb>.

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

esto se le debe añadir, que la misma Ley busca abarcar la mayor cobertura posible de los trabajadores, por ejemplo, trabajadores sin suscripción de contratos ya sea vigente o con anterioridad, trabajadoras con fuero maternal, o trabajadores que son asesores de hogar, entre otros. Esto no quiere decir que la Ley cumple a cabalidad con su objetivo o propósito, al ser implementada recientemente, aún carece de considerar ciertos aspectos o entorno que rodea a los mismos trabajadores, que sin dudas si siguen prestando atención a ello, podrán dar una amplia cobertura y correcto uso y goce de las prestaciones que ofrece la Ley de Protección al Empleo en función a los trabajadores chilenos.

CONCLUSIÓN

El objetivo principal del trabajo de investigación ha sido el de abordar los efectos socioeconómicos que tienen las grandes empresas y sus trabajadores ante la promulgación de la Ley de Protección al Empleo surgida a raíz de la pandemia del coronavirus, obteniendo como resultados que las grandes empresas eran las menos afectadas en comparación de las medianas y pequeñas empresas. Por parte de los trabajadores, si hubo efectos que no estaban a favor de ellos, y que ante cambios posteriores a la Ley 21.227, se logró aminorar dichos efectos.

Además, se determina que en Chile las grandes empresas chilenas concentran en gran magnitud el ingreso por ventas, ante ello se logra identificar que muchas de estas son parte de un conglomerado económico, asimismo de que varias se manejan en el mercado extranjero. Cabe decir que estas grandes empresas tienen una alta generación de empleabilidad, lo que es muy beneficioso para la disminución en la tasa de desocupación laboral.

Se logra identificar los principales cambios orientados a los trabajadores que tuvo la Ley de Protección al Empleo desde su implementación, asimismo promulgaciones de leyes

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

anexas a la misma Ley, que al día de hoy irán cambiando, siempre en miras de buscar mejorar o corregir aspectos que la Ley no contempló desde sus inicios.

Posteriormente se analiza las ventajas y desventajas de los trabajadores que laboran en las grandes empresas ante la implementación de la Ley 21.227, los cuales se fueron considerando los principales cambios vistos en el punto anterior.

En vista de lo realizado en el trabajo de investigación, se logró analizar en gran parte los efectos de la Ley 21.227, a pesar de estar mediante esta modalidad y de tener poca interacción tanto con los trabajadores afectados a la presente Ley producto de la pandemia del coronavirus, igualmente se cumplió con las expectativas tanto en la recopilación de datos como en el desarrollo de estos.

Por último, a modo de sugerencia para todos los estudiantes o profesionales que estén elaborando un informe de tan índole, sean conscientes de tener siempre una visión objetiva, más cuando se está hablando de una Ley. Algunos de los vacíos que conlleva el estudio, la falta de entrevistas y cuestionarios a los mismos trabajadores afectados a Ley de Protección al Empleo, asimismo recomendar que, a futuros estudios relacionados al mismo tema, se interioricen con los nuevos anexos y cambios que se van añadiendo a la misma Ley.

REFERENCIAS

Achiga, (2020). “Cambios de la Ley 21.227 de Protección al Empleo”, para más información dirigirse a <https://n9.cl/6zfep>.

Administradora de Fondos de Cesantía de Chile, (2020). “Suspensión del contrato laboral”, para requerir de mayor información dirigirse a <https://www.afc.cl/ley-proteccion-al-empleo/suspension-del-contrato-laboral/>.

AFC Chile, (2020). Suspensión del contrato de trabajo (2020), para mayor información dirigirse a la página web <https://www.afc.cl/ley-proteccion-al-empleo/suspension-del-contrato-laboral/>.

BCN, “Ley 21.263”, (2020). Para obtener mayor información dirigirse a <https://www.bcn.cl/historiadela/ley/historia-de-la-ley/vista-expandida/7784/>.

Biblioteca del congreso nacional de Chile, (2020). “Ley 21.227”, para mayor información con respecto a la información dada dirigirse a <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1144080>.

Brock D, (1998). “Medidas de la calidad de vida en el cuidado de la salud y Ética médica”. (P. 135-181). Para mayor información dirigirse a <https://n9.cl/lkt04>.

CEPAL, (2020). “Informe especial COVID-19, para revisar este documento dirigirse a https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45734/4/S2000438_es.pdf.

Chile Atiende (23 de junio, 2020) “Ley de Protección al Empleo”, para más Información complementaria en <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/77784-ley-de-proteccion-al-empleo>.

Chile Atiende, (2020). “Posnatal de emergencia, Ley de Crianza Protegida”, para optar por mayor información respecto al tema señalado dirigirse a <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/80970-ley-de-crianza-protegida>.

CiperChile, (2020). “Asesores de la ministra del Trabajo explican por qué “grandes empresas” pueden acogerse a la suspensión de remuneraciones”, para requerir de mayor información dirigirse a <https://n9.cl/1mcb>.

CiperChile, (“2020). “Pago de pensiones en Chile”, para mayor información dirigirse a la página web <https://n9.cl/glu7k>.

Cnc, (29 de mayo del 2020). “Resultados cuarta encuesta empresa ante covid-19, para requerir mayor información dirigirse a <https://www.cnc.cl/wp-content/uploads/2020/06/Resultados-Cuarta-Encuesta-Empresa-ante-COVID19-Mayo-1.pdf>.

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

Comité Internacional de Taxonomía de Virus ICTV (2020). Para requerir mayor información dirigirse a <https://talk.ictvonline.org/>.

Derecho Chile, “La Ley” (2013). Para la definición del presente término se hizo un análisis del Art. 1 del código civil.

Dirección del trabajo (2012). “Contrato individual de trabajo”, para requerir mayor información dirigirse a <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-100172.html>

Economía, (2014). “Antecedentes para la revisión de los criterios de clasificación del estatuto pyme. Para revisar más sobre el documento dirigirse a <https://n9.cl/6rl42>.

Economía.gob, (2017). Boletín n°4 Informe de resultados empresas en Chile”, Cuarta encuesta longitudinal de Empresas, para requerir de mayor información dirigirse a <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2017/03/Bolet%C3%ADn-empresas-en-Chile-ELE4.pdf>.

Economía.gob, (2019). “Boletín n°5 principales resultados”, Unidad de estudios, división política Comercial e Industrial, para mayor información dirigirse a https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2019/03/ELE-5-Principales_resultados.pdf.

Editorial Revista mexicana de pediatría, (2019). “COVID-19 por SARS-CoV-2: la nueva emergencia de salud”, para mayor revisión de la información recurrir a <https://www.medigraphic.com/pdfs/pediat/sp-2019/sp196a.pdf>.

Enrico Pugliese, Política y Sociedad (2000). Para mayor información sobre el texto dirigirse a las paginas 59-76. El que mediante este enlace podrá acceder [PDF] [ucm.es](https://www.ucm.es).

Flacso Chile (mayo, 2020). “Impacto del COVID-19 en la economía de América Latina y Chile, para mayor información revisar la página web <https://n9.cl/ym1t>.

Fraguas R, (2020). Revista sobre “Hipótesis sobre el origen de la pandemia: reflexiones geopolíticas” (2020), para revisar está sección dirigirse a <https://n9.cl/4wgx7>.

Forbes, Economía y finanzas, (2014). “Los 3 padres que cambiaron el pensamiento económico”. Mayor información en <https://n9.cl/6iof4>.

Hernández Sampieri, R. (2014). “*Metodología de la Investigación*” (Sexta Edición).

INE (29 de mayo del 2020) “INE Pública resultados de la Encuesta Nacional de Empleo del trimestre febrero-abril 2020” Para más datos relacionados a la encuesta realizada dirigirse a la página web <https://n9.cl/zyz0>.

INE, (2020). “Boletín complementario COVID-19, encuesta de remuneraciones, Costo de la Mano de Obra, Tasa de desocupación Informal y Formal”. Para mayor información dirigirse a la página web <https://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2020/09/16/ine-publica->

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

bolet%C3%ADn-complementario-COVID-19-de-la-encuesta-de-remuneraciones-y-costo-de-la-mano-de-obra-de-abril-julio-de-2020.

INE, (2020). Cifra del desempleo en Chile en el trimestre móvil mayo-julio. Para mayor información dirigirse a www.ine.cl.

Ley Chile (6 de abril del 2020) “Ley de Protección al Empleo” Para más información dirigirse a <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1144080>.

Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Libro Blanco, capítulo 1 “Bases demográficas: Estimación, características y perfiles de las personas en situación de dependencia” (2005)

OCDE, (2018). “Presentación de estudios económicos de Chile”. Para requerir de mayor información dirigirse a <http://www.oecd.org/about/secretary-general/economic-survey-of-chile-february-2018-es.htm>.

Organización Internacional del Trabajo, (2020). “Protección ante la desocupación en Chile, Desafíos y oportunidades luego de una crisis sistemática”. Para mayor información dirigirse a <https://n9.cl/81iju>.

Organización Mundial de Salud (OMS, 2020), “Sección de preguntas y respuestas sobre la enfermedad por COVID-19”. Para más información dirigirse a <https://n9.cl/izeppi>.

OXFORD Lexico (2020), Definición de “Efecto”, para información relacionada dirigirse a <https://www.lexico.com/es/definicion/efecto>.

OXFORD Lexico, “Definición de Conglomerado” (2020), para mayor información dirigirse a la página web <https://www.lexico.com/es/definicion/conglomerado>.

PWC, (2020). “Ley corta que modifica la ley 21.227 sobre protección al empleo”. Para acceder a la presente información dirigirse a <https://www.pwc.com/cl/es/Nuestros-Servicios/COVID-19/Newsletter-Laboral-Ley-Corta.pdf>

Revista Facultad Nacional Pública Vol. 23 (2005) “Construcción cultural del concepto calidad de vida”. Para mayor información dirigirse a <https://n9.cl/3wzdl>.

Rodado C, (2001). La tierra cambia de piel: Una visión integral de la vida. 2ª. Ed. Para requerir mayor información dirigirse a <https://n9.cl/0e8u7>.

Salazar C, (2010). “Determinantes de la adopción voluntaria del seguro de cesantía en Chile”, para revisar esta sección dirigirse a https://mpra.ub.uni-muenchen.de/8159/1/MPRA_paper_8159.pdf.

Sindical (2020) “OPINIÓN Ley de desprotección al empleo”, para revisar esta sección dirigirse a la página web <https://sindical.cl/opinion-ley-de-desproteccion-al-empleo/>.

REPERCUSIONES SOCIOECONÓMICAS PRODUCTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO EN LOS TRABAJADORES DE GRANDES EMPRESAS CHILENAS.

Superintendencia de Valores, (2010). “Seguro de Cesantía”. Para requerir mayor información con el documento dirigirse a <https://n9.cl/aqvz>.

SupeRRHHeroes, (2020). “Características de un buen teletrabajador”. Para requerir de mayor información dirigirse a <https://www.superrrheroes.es/que-caracteristicas-debe-tener-un-teletrabajador/>.

Vesga, J. J. (2007a). Contenido del contrato psicológico percibido en distintas modalidades de trabajo. *Perspectivas en Psicología*, 10, 79-99. <https://n9.cl/qehb>.