



Principales medidas de protección al empleo adoptadas con ocasión de COVID-19

Autores

Paola Alvarez D.
James Wilkins B.

palvarez@bcn.cl

Nº SUP: 124542

Resumen

Con fecha 02 de abril de 2020 fue promulgado el Proyecto de Ley que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley Nº19.728 en circunstancias excepcionales. El texto aprobado por el Congreso Nacional dispone de una serie de beneficios de acceso a prestaciones de seguridad social que buscan proteger el empleo frente a diferentes circunstancias derivadas, entre otras, de la emergencia sanitaria producida por la enfermedad denominada COVID-19.

De estas medidas destacan: a) la suspensión de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley de las relaciones laborales, cuando exista un acto o declaración de la autoridad que establezca medidas para el control de dicha enfermedad que impidan o prohíban totalmente la prestación de servicios contratados, accediendo los trabajadores a las prestaciones del seguro de cesantía; b) la posibilidad de que empleadores y trabajadores pacten una suspensión en los mismos términos descritos y con los mismos beneficios, cuando se trate de actividades que, si bien no se encuentran afectas a las medidas de control dispuestas en el acto o declaración de autoridad, se vean afectadas total o parcialmente; c) la posibilidad de que empleadores y trabajadores que se encuentren en algunos de los supuestos dispuestos en la norma (disminución del promedio de sus ventas en más de un 20% o empleadores que no se encuentren afectados a las medidas dispuestas por el acto o declaración de la autoridad, entre otras), pacten una reducción de la jornada de trabajo de hasta un 50%, teniendo el trabajador derecho a una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida, y a un complemento con cargo al seguro de cesantía, y d) la prohibición de los empleadores, por el plazo de 6 meses o mientras exista estado de catástrofe, de poner término a los contratos de trabajo por causa de fuerza mayor, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19.

Introducción

Se describen las principales medidas de protección del empleo consagradas en el Proyecto de Ley que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N°19.728 en circunstancias excepcionales, promulgado con fecha 02 de abril de 2020.

Al efecto, se analizan separadamente las medidas que se proponen, indicando en cada caso los requisitos de acceso a los beneficios que éstas suponen, los efectos de cada una, las formalidades para su activación y su duración, entre otros elementos.

Para este análisis se consideró el texto del proyecto de ley en su versión despachada por el Congreso Nacional al Poder Ejecutivo.

I. Suspensión del contrato de trabajo por acto o declaración de autoridad para el control de COVID-19

Este supuesto permite que trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728 accedan, excepcionalmente, a las prestaciones del seguro de desempleo cuando exista un acto o declaración de la autoridad que establezca medidas para el control del COVID-19, que impidan o prohíban totalmente la prestación de servicios contratados.

1. Requisitos de suscripción

- Acto o declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19.
- Que las respectivas medidas impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país. Una resolución del Subsecretario de Hacienda determinará la zona o territorio afectado¹.
- Que dicha paralización impida o prohíba totalmente la prestación de servicios.
- Que el trabajador registre tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad, o que registren un mínimo de seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos doce meses, siempre que a lo menos registren las últimas dos cotizaciones con el mismo empleador en los dos meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad.
- Los trabajadores que hayan paralizado sus actividades por mutuo acuerdo o a consecuencia de un acto o declaración de autoridad o que hayan pactado la continuidad de la prestación de los servicios durante el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe, de fecha 18 de marzo de 2020 y la entrada en vigencia de la ley que regula este beneficio, podrán igualmente acceder a estas prestaciones.

¹ De conformidad con el inciso segundo del artículo primero, dicha resolución deberá ser fundada y suscrita por el Subsecretario del Trabajo, previa visación del Director de Presupuestos. Deberá señalar, asimismo, las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades.

2. Duración del régimen

El régimen de prestaciones a que da lugar este supuesto se mantendrá vigente mientras dure el evento que da lugar al acto o declaración de autoridad.

3. Efectos del régimen

- Se suspenden de pleno derecho y por el sólo ministerio de la ley los efectos de los contratos regidos por el Código del Trabajo en el o los territorios afectos y durante el periodo comprendido en el mandato de la autoridad. Ello implica el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, por parte del empleador².
- No obstante lo anterior, por acuerdo escrito de empleadores y trabajadores podrá convenirse la continuidad de la relación laboral durante el periodo afecto al acto o declaración de autoridad, el que deberá constar por escrito.
- Durante este período que abarque el acto o declaración de autoridad, los empleadores están obligados a continuar enterando y pagando las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la Ley N°16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Las cotizaciones se calcularán sobre el 50% de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación.
- Durante este período los empleadores no podrán desvincular a sus trabajadores, salvo por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa).
- Durante el periodo afecto, los trabajadores tendrán derecho a las prestaciones del seguro de cesantía, las que se financiarán con cargo a la cuenta individual por cesantía y, una vez agotado el saldo de ésta, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.
- La prestación se pagará por mensualidades vencidas y se devengará a partir de la fecha en que comience a regir el acto o declaración de autoridad.

4. Requisitos formales de acceso

El empleador debe solicitar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, preferentemente de manera electrónica, la prestación que le corresponda a uno o más de sus trabajadores que se hayan visto afectados por el acto o declaración de autoridad³. Para tales efectos el empleador debe presentar

² De acuerdo al artículo 41 del Código del Trabajo, constituyen remuneración las “contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”. Por su parte, no constituyen remuneración “las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

³ Para estos efectos, el empleador debe presentar una declaración jurada simple consignando que el o los trabajadores respecto de los cuales se solicita la prestación, no se encuentran en alguna de las situaciones de exclusión, junto con la información necesaria para efectuar el pago correspondiente al trabajador. El empleador es personalmente responsable de la veracidad de las declaraciones del documento. Con todo, el trabajador respecto del cual no se haya solicitado el beneficio podrá, individual o colectivamente, requerir la prestación establecida en el presente título ante la Sociedad Administradora de

una declaración jurada simple. Podrá asimismo el trabajador solicitar por su cuenta el beneficio si el empleador no lo ha hecho.

5. Exclusiones del acceso a las prestaciones a los siguientes trabajadores /empleadores

- Trabajadores que al momento de dictarse el acto o la declaración de la autoridad, hubieren suscrito con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual.
- Trabajadores que durante el periodo del evento a que da lugar el acto o declaración de autoridad, perciban subsidio por incapacidad laboral.
- Empleadores que hayan sido excluidos de los efectos del acto o declaración de autoridad en virtud de la resolución de la Subsecretaría de Hacienda ya mencionada.

II. Pactos de suspensión temporal del contrato

Este supuesto permite que, en virtud de un acuerdo entre empleador y trabajadores afiliados al seguro de desempleo, se suspenda la relación laboral, pudiendo los trabajadores acceder, excepcionalmente, a las prestaciones del citado seguro cuando exista una afectación total o parcial de la actividad del establecimiento respectivo y no existe acto o declaración de autoridad vigente o se trate de zonas donde ésta no aplica.

1. Requisitos de suscripción

- Que el empleador vea afectada su actividad total o parcialmente.
- Que el empleador suscriba un pacto de suspensión temporal de la relación de trabajo con el trabajador, personalmente, o previa consulta a la organización sindical a la que se encuentre afiliado.
- Que el pacto se celebre fuera de los periodos comprendidos por el acto o declaración de la autoridad que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19. En caso de que durante la vigencia del pacto se decrete un acto o declaración de autoridad, se interrumpirá la vigencia del acuerdo, la que continuará de pleno derecho una vez finalizada la vigencia del mandato de autoridad.
- Que el trabajador registre tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad, o que registren un mínimo de seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos doce meses, siempre que a lo menos registren las últimas dos cotizaciones con el mismo empleador en los dos meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad.

Fondo de Cesantía, preferentemente de forma electrónica, presentándose para tales efectos una declaración jurada simple en los términos ya señalados.

2. Efectos del pacto

- Cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, por parte del empleador.
- Durante este período, los empleadores están obligados a continuar enterando y pagando las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la Ley N°16.744.
- Durante el periodo afecto, los trabajadores tendrán derecho a las prestaciones del seguro de cesantía, prestaciones que se financiarán con cargo a la cuenta individual por cesantía y, una vez agotado el saldo de ésta, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

3. Requisitos formales

El empleador y el trabajador y/o el representante de la organización sindical respectiva, que lo represente, según sea el caso, deben presentar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, preferentemente de forma electrónica, una declaración jurada simple, dando cuenta de la situación de hecho (afectación total o parcial de actividades de la empresa).

4. Duración del pacto

La facultad de suscribir estos pactos rige por un plazo de seis meses contado desde la entrada en vigencia de la ley que contempla esta facultad, por lo que el pacto no podrá exceder de dicho plazo.

En caso de que durante la vigencia del pacto se decrete un acto o declaración de autoridad, se interrumpirá su vigencia, la que continuará de pleno derecho una vez finalizada la vigencia del mandato de autoridad.

III. Protección para Trabajadora de casa de particular

En el evento de que, como consecuencia de la declaración o acto de autoridad ya referido, los trabajadores de casa particular vieran suspendidas sus relaciones laborales, podrán impetrar el beneficio a que se refiere el literal a) del inciso quinto del artículo 163° del Código del Trabajo (Indemnización a todo evento).

La forma de retiro de esta indemnización opera de la siguiente forma. La AFP correspondiente debe girar de la cuenta de los trabajadores el equivalente a un 70% de su remuneración mensual imponible o el saldo total si este fuere inferior. Si el acto o declaración de autoridad se extiende por más de 30 días, y el trabajador tuviere saldo, se girará la suma equivalente al 55%, 45%, 40% y 35% de la remuneración imponible, para los meses segundo, tercero, cuarto y quinto, respectivamente.

En este caso, los empleadores están obligados a continuar pagando y enterando las cotizaciones de salud y del seguro de invalidez y sobrevivencia del trabajador.

Para hacer efectiva esta prestación el trabajador debe presentar una declaración jurada simple ante la entidad pagadora del beneficio (AFP correspondiente), preferentemente de forma electrónica, dando cuenta que no se encuentra en alguna de las situaciones de exclusión dispuestas en el inciso tercero del artículo 1 de la ley que regulará este beneficio (trabajadores que al momento de dictarse el acto o la declaración de la autoridad, hubieren suscrito con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios; y trabajadores que durante el periodo del evento a que da lugar el acto o declaración de autoridad, perciban subsidio por incapacidad laboral).

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores de casa particular también pueden suscribir el pacto de suspensión del contrato de trabajo, aplicándoles en dicho caso las reglas descritas en el capítulo anterior.

IV. Pactos de reducción temporal de jornada de trabajo

Este pacto permite que trabajadores afiliados al seguro de cesantía (individualmente o por medio de la organización sindical) y empleadores que se encuentren en algunas de las situaciones descritas en la ley, reduzcan la jornada de trabajo hasta un 50%, teniendo el trabajador derecho a una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida, y a un complemento de cargo de su Cuenta Individual por Cesantía, y vez agotados los recursos de esta, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, que compense parcialmente el menor ingreso percibido producto del pacto.

Durante la vigencia de estos pactos el empleador no se puede contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones desarrolladas por aquellos que hubieren suscrito dichos pactos.

1. Requisitos de suscripción

El Empleador solo podrá suscribir el pacto si se encuentra en algunas de las siguientes situaciones, a saber:

- Empleadores contribuyentes del IVA conforme artículo 3° de la Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios, que a contar de octubre de 2019, hayan experimentado una disminución del promedio de sus ventas declaradas al Servicio de Impuestos Internos en un período cualquiera de 3 meses consecutivos, que exceda de un 20% calculado respecto del promedio de sus ventas declaradas en el mismo período de 3 meses del ejercicio anterior. Para acreditar tal supuesto, el empleador debe otorgar una autorización para que el Servicio de Impuestos Internos remita, por medios electrónicos, a la Dirección del Trabajo, la confirmación de que efectivamente se encuentra en dicha situación.
- Empleadores que se encuentren actualmente en un procedimiento concursal de reorganización, según resolución publicada en el Boletín Concursal en conformidad al artículo 57 de la ley N° 20.720, de reorganización y liquidación de empresas y personas.

- Empleadores que se encuentren actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia de la ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis (según conste en certificado emitido y validado en los términos de los artículos 17 y 18 de la Ley)⁴.
- Empleadores cuyas empresas, establecimientos o faenas hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad o por resolución de la Subsecretaría de Hacienda a que se ha hecho referencia, y que necesiten reducir o redistribuir la jornada ordinaria de trabajo de sus trabajadores para poder mantener su continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores. En este caso, se exige al empleador que, conjuntamente con el o los trabajadores, suscriban una declaración jurada simple ante la Dirección del Trabajo, en la que den cuenta de la efectividad de los hechos o circunstancias que motivan el pacto.
- Que los trabajadores registren diez cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y cinco cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato a plazo fijo, o por una obra, trabajo o servicio determinado; contado desde su afiliación al seguro de desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía.
- Para acceder a las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, dichas cotizaciones deberán haberse registrado en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto.
- Que los trabajadores registren las tres últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto.

No obstante, si el pacto es suscrito por la causal de la letra d) del artículo 8, es decir, por empresas, establecimientos o faenas que hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad o resolución, el trabajador debe registrar:

- Tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad, o
- Seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos doce meses, siempre que a lo menos registren las últimas dos cotizaciones con el mismo empleador en los dos meses inmediatamente anteriores al pacto.

La Dirección del Trabajo debe verificar que el trabajador esté habilitado para suscribir el pacto. Para estos efectos, la Administradora de Fondos de Cesantía debe remitirle a la primera, por medios electrónicos y al menos mensualmente, la nómina de los trabajadores que cumplen los requisitos de cotizaciones cuyos empleadores estén habilitados para celebrar el pacto conforme a esta ley.

2. Duración del Pacto

La reducción de jornada se podrá pactar por un máximo de cinco meses continuos para trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y de tres meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado. La duración mínima es de un mes (art.10).

⁴ Para verificar las causales de las letras b y c del artículo 8 la Dirección del Trabajo debe solicitar a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento la nómina de personas naturales y jurídicas que se encuentran en dichas circunstancias.

3. Efectos del pacto

- Durante la vigencia del pacto, el trabajador tendrá derecho a una remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida, considerándose el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al inicio del pacto. Asimismo, tiene derecho a seguir percibiendo remuneraciones o beneficios que durante la vigencia del pacto le corresponda, tales como los como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, y cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo (art.11).
- Además, el trabajador tiene derecho a un complemento con cargo a los recursos de su cuenta individual por cesantía del trabajador, y, cuando estos se agoten, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.
- Si la jornada de trabajo se reduce en un 50%, este complemento será a un 25% del promedio de la remuneración imponible del trabajador devengada en los últimos 3 meses anteriores al inicio del pacto, y si la reducción es inferior al 50%, el complemento se determinará proporcionalmente. Teniendo, el complemento un límite máximo mensual de \$225.000 por cada trabajador afecto a una jornada ordinaria, según lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, límite máximo que se reduce proporcionalmente en caso de jornadas inferiores a la antes señalada (art.11).
- Durante la vigencia del pacto, el empleador estará obligado a pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto (art.11).
- El complemento que reciba el trabajo no se considera remuneración ni renta para todos los efectos legales ni afecto a cotización previsional alguna, y no será embargable. Asimismo, será compatible con otros beneficios económicos que se otorguen u obtengan por aplicación de otras leyes.

4. Requisitos formales del pacto

La forma de suscribirse el pacto, según lo dispone el artículo 12, será preferentemente, de forma electrónica, a través de la plataforma en línea que habilite la Dirección del Trabajo para este efecto, entendiéndose el pacto suscrito electrónicamente como un anexo al contrato de trabajo. Este pacto tiene estipulaciones mínimas señaladas en el citado artículo.

5. Término de la relación laboral durante la vigencia del Pacto

Si durante o después la vigencia del pacto de reducción de jornada se pusiera término al contrato de trabajo las indemnizaciones legales o convencionales que el trabajador tuviere derecho a percibir, se deben calcular conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto (art 13).

V. Sanciones por simulación o engaño

El artículo 14 contempla las sanciones para las personas naturales y jurídicas que obtengan o accedan mediante simulación o engaño a complementos y/o prestaciones y, quiénes de igual forma, obtuvieren un beneficio mayor al que le corresponda.

Para las personas naturales se impone una pena de reclusión menor en sus grados medio a máximo (541 días a 5 años). Igual sanción a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos. Lo anterior, es sin perjuicio de la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas, con los reajustes que conforme a derecho correspondan.

Tratándose de empleadores que sean personas jurídicas responsables de los delitos, la sanción corresponde a con multa a beneficio fiscal correspondiente al doble del monto del beneficio indebidamente recibido y prohibición de celebrar actos y contratos con el Estado por dos años.

Asimismo, el norma dispone que Empleador será responsable de los delitos cometidos directa e inmediatamente en su interés o para su provecho, por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración y supervisión, siempre que la comisión de tales delitos fuere consecuencia del incumplimiento, por parte de la persona jurídica, de los deberes de dirección y supervisión.

También son responsables los empleadores que sean personas jurídicas, cuando dichos delitos sean cometidos por personas naturales que estén bajo la dirección o supervisión directa de alguno de los sujetos mencionados en el inciso anterior.

VI. Otras medidas de protección

1. Prohibición de uso de causal por fuerza mayor por termino de contrato

Se dispone la prohibición, durante el plazo de seis meses o bien, existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República, de poner término a los contratos de trabajo por causal de fuerza mayor, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19 (art.26).

Asimismo, se dispuso que si durante el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe, por calamidad pública, de fecha 18 de marzo de 2020, en virtud del decreto supremo N° 104, del Ministerio del Interior y de Seguridad Pública y la entrada en vigencia de la presente ley, las partes hubieren dado termino a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, estas podrán resciliar dicha terminación, pudiéndose acogerse a las disposiciones de la presente ley.

2. Uso de seguros o cláusulas de cesantía privados

Los trabajadores que hagan uso de los beneficios de la ley tienen derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a los créditos de cualquier naturaleza, con bancos,

instituciones financieras, casas comerciales y similares, con los que mantengan deudas en cuotas u otra modalidad (art. 21).

El trabajador deberá acreditar su condición de beneficiario de esta ley a través de un certificado de su empleador, que podrá hacer llegar de manera preferentemente electrónica a su acreedor, debiendo éste de inmediato activar las medidas de rebaja, postergación o condonación de cuotas o deudas que se establezca en el respectivo contrato comercial.

3. Cotizaciones declaradas y no pagadas

Específicamente, se dispone por el artículo 28 que para la aplicación de la ley se consideran como registradas las cotizaciones que el empleador o la entidad pagadora de subsidio hubiere declarado conforme a lo dispuesto en los incisos quinto y sexto del artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980. Es decir, declaradas y no pagadas.

Además, se dispone que el empleador que este imposibilitado de pagar las cotizaciones previsionales debido a la contingencia podrá pagarlas en parcialidades y diferirlas en un plazo que no supere los doce meses de la vigencia de Título primero de la ley (seis meses contado desde la entrada en vigencia de la ley).

4. Acceso de Seguro de Cesantía tras suspensión de contrato o reducción de jornada

El artículo 15 dispone expresamente que los trabajadores que hayan acogido a los complementos y prestaciones por un pacto de suspensión de contrato de trabajo o de reducción de jornada de trabajo:

- No se le va a considerar para la aplicación de la restricción de acceso al Fondo de Seguro de cesantía, que señala que un trabajador no podrá recibir más de diez pagos de prestaciones financiadas parciales o totalmente con cargo a este Fondo, en un período de cinco años.
- Las cotizaciones consideradas para acceder a las prestaciones de esta ley se podrán contabilizar para acceder a las prestaciones del seguro de cesantía de la Ley N° 19.728.

5. Exclusión de empresas que pueden acogerse a esta ley

Las Empresas que hayan contratado o celebrado convenios que se financien íntegramente con cargo a la ley de presupuestos del sector público no podrán hacer uso de las prestaciones de esta ley (art.22).

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)