

INFORMATIVO N° 321

MAT: Ley 21.227, publicada en el Diario Oficial de 06.04.2020. Vigencia 06.04.2020.

Valparaíso, 7 de Abril de 2020.-
C-063

Estimados (s) Señor(es):

La Ley 21.227 que “*Faculta el Acceso a Prestaciones de Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728, en Circunstancias Excepcionales*”.

I. Objetivo de la norma:

El objetivo de esta ley es la protección de la estabilidad de la relación laboral en el tiempo que duren las medidas sanitarias o de seguridad producto de la enfermedad COVID-19, evitando que las empresas efectúen despidos masivos y, además, que se puedan ajustar las jornadas de trabajo a causa de esta enfermedad, percibiendo excepcionalmente ingresos provenientes del fondo de cesantía.

II. Situaciones que regula la Ley 21.227:

- a) **Suspensión temporal del contrato de trabajo por acto o declaración de la autoridad competente**, que implique la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba la prestación de los servicios contratados.

- b) **Suspensión temporal del contrato de trabajo por medio de un pacto entre el empleador y el trabajador**, pacto que sólo podrá celebrarse fuera de los períodos comprendidos en el acto de declaración de autoridad competente antes referido y durante la vigencia establecida en el inciso segundo del artículo 16 de la Ley (6 meses contados desde la entrada en vigencia de la Ley);

c) **Pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.**

III. Principales artículos de la Ley 21.227:

1. El artículo 1° de la ley dispone:

“En el evento que exista un acto o declaración de autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la paralización de las actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728 que cumplan con las condiciones establecidas en el presente Título, excepcionalmente tendrán derecho a la prestación que establecen los artículos 15 y 25 de dicha Ley, según corresponda, en las condiciones que se indican en los artículos siguientes”.

El inciso tercero del artículo 1° de la Ley dispone:

“No podrá acceder a la prestación señalada en el inciso primero, el trabajador que, al momento de dictarse el acto o la declaración de la autoridad, hubiere suscrito con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de este evento incluidos aquéllos a los que se refiere el Título II de la presente Ley, y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual. Tampoco podrá acceder el trabajador que, en este mismo período, perciba subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que le dio origen, durante el tiempo que perciba dicho subsidio”.

De conformidad con el **inciso cuarto del artículo 1**, en el período comprendido entre la declaración de estado de catástrofe de 18 de marzo de 2020 y la vigencia de la presente Ley, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo, cuyos empleadores 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, podrán acceder a las prestaciones establecidas en el presente Título, una vez dictada la respectiva resolución a que se refiere el inciso segundo de este artículo.

En consecuencia, la denominada Ley de Protección al Empleo contempla un acceso excepcional a prestaciones de cesantía por efectos de la declaración o

acto de autoridad que implique la paralización total de las actividades ratificadas por el Subsecretario de Hacienda, quien deberá dictar una resolución fundada en que señalará la zona o territorio afectado de conformidad a los efectos del acto de declaración de autoridad y, en su caso, las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización.

2. El **artículo 2 de la Ley** señala los trabajadores que tendrán derecho a la prestación establecida en los artículos 15 y 25 de la Ley 19.728:
 - i) Aquéllos que registren tres cotizaciones continuas en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad; y
 - ii) Aquellos trabajadores que registren un mínimo de 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses, que a lo menos registren las últimas 2 cotizaciones con el mismo empleador en los dos meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad ante señalada.

La norma también establece que para determinar la prestación a que tendrán derecho los trabajadores se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses en que se registren cotizaciones, anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad, sin considerar la remuneración que se pueda pactar en virtud del inciso tercero del artículo 1 o del artículo 7.

En cuanto a la operación del sistema, el inciso tercero del artículo 2 de la Ley dispone que el empleador deberá solicitar a la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, preferentemente de forma electrónica, la prestación que conforme a la ley le corresponda a uno o más de sus trabajadores que se hayan visto afectados por el acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1 de la ley.

La misma norma dispone que, para tales efectos, el empleador deberá presentar una declaración jurada simple que dé cuenta que el o los trabajadores respecto de los cuales se solicita la prestación, no se encuentran en alguna de las situaciones descritas en el inciso tercero del artículo 1 de la presente Ley, junto con la información necesaria para efectuar el pago correspondiente al trabajador.

La norma agrega que *“El empleador será 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 Fondo de Cesantía, preferentemente en forma electrónica, presentándose para tales efectos una declaración jurada simple en los términos ya señalados.”*

El mismo artículo 2 continúa señalando que, si durante el período que esté vigente el acto o declaración de autoridad, se le otorgare al trabajador licencia médica con derecho a subsidio de incapacidad laboral, cualquiera sea la causal que la motive, se interrumpirá el pago de la prestación establecida en esta Ley, reanudándose una vez finalizado el periodo de licencia médica.

Además, agrega que el empleador remitirá mensualmente y por medios electrónicos a la Dirección del Trabajo la nómina de los trabajadores que se hayan visto afectados por la suspensión de las obligaciones contractuales respecto de las cuales se hayan solicitado las prestaciones de la ley a consecuencia de ello.

La norma concluye agregando que la Dirección del Trabajo podrá fiscalizar y aplicar las sanciones que en derecho correspondan derivando los antecedentes también ante los tribunales de justicia.

3. **El artículo 3 establece cuales son los principales efectos laborales de la declaración o acto de autoridad, que se pueden resumir de la siguiente manera:**

- a) Se suspenderán las relaciones laborales de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, durante el período comprendido en el acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1 de la Ley. Lo anterior, en el o los territorios que correspondan.
- b) La vigencia de la suspensión se circunscribirá únicamente al período que la autoridad determine.
- c) La suspensión de los efectos del contrato individual de trabajo implicará el cese temporal, por el período de tiempo que el acto o declaración de autoridad determine, de la obligación de prestar servicios por parte del

trabajador y de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyen remuneración, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador.

- d) No obstante, el empleador estará obligado a pagar durante este período 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 16.744, las que se calcularán sobre el 50% de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación establecida en el presente Título.
- e) La norma agrega que solo se podrá poner término a la relación laboral por aplicación de la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa).
- f) El trabajador tendrá derecho a licencia médica por enfermedad o accidente, en ambos casos, de origen común, si corresponde y a los subsidios por incapacidad laboral derivados de las mismas, conforme a las normas que rigen la materia. Asimismo, durante el período de suspensión tendrán cobertura el seguro de invalidez y sobrevivencia, se hayan o no pagado las cotizaciones.
- g) Aquellos empleadores que hayan pactado con uno o más de sus trabajadores la continuidad de la relación laboral durante el evento del acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1, deberán continuar, dentro de dicho periodo, pagando y enterando las cotizaciones previsionales y de seguridad social.
- h) Durante el período respectivo, los empleadores cuyas relaciones laborales se encuentren suspendidas no podrán desvincular a sus trabajadores, salvo por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, cuando corresponda; y
- i) Aquellos empleadores que hayan sido excluidos de los aspectos del acto o declaración de autoridad al que se refiere el inciso primero del artículo 1 por la resolución a la que refiere el inciso segundo del mismo artículo, no podrán acogerse durante la duración del referido evento, a las prestaciones de esta Ley y regirán respecto de ello los efectos antes señalados.

IV.- Situación de las trabajadoras de casa particular:

El artículo 4 de la Ley contempla una protección especial para las trabajadoras de casa particular, que no analizaremos.

V. Pactos de suspensión de los efectos del contrato de trabajo:

El artículo 5 de la Ley contempla esta posibilidad, esto es, la de suscribir, fuera de los períodos comprendidos en el mandato o acto de autoridad, un pacto de suspensión laboral cuando exista una afectación total o parcial de la actividad del establecimiento respectivo.

Este pacto se regirá por las mismas reglas que el de la suspensión producto del acto o declaración de autoridad antes referida y, además, podrán coexistir, dentro de la vigencia correspondiente, con aquellos regulados en el Título II de la Ley, que se refieren a los pactos de reducción de jornada.

La norma dispone que en el caso que durante la vigencia del pacto se decrete un acto o declaración de autoridad en conformidad con el inciso primero del artículo 1, se interrumpirá su vigencia, la que continuará de pleno derecho una vez finalizada la vigencia del mandato de autoridad.

En cuanto a la operación del pacto:

1. La norma dispone que, en definitiva, el empleador y el trabajador y/o el representante de la organización sindical respectiva, deberán presentar a la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, preferentemente en forma electrónica, una declaración jurada simple, suscrita por ambas partes en que den cuenta de la situación de hecho antes señalada y que el o los trabajadores no se encuentran en algunas de las situaciones de excepción del inciso tercero del artículo 1 de la ley. La Ley hace personalmente responsables a las partes de la veracidad de las declaraciones del documento respectivo.
2. Se otorga a la Dirección del Trabajo la facultad de fiscalización necesaria.

VI. Pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo. Título II de la Ley, artículos 7 a 13.

Sus principales aspectos son los siguientes:

- a) Los empleadores y los trabajadores afiliados al seguro de desempleo, previa consulta a las organizaciones sindicales, si existieren, podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, teniendo derecho el trabajador a una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida, y a un complemento con cargo a su cuenta individual por cesantía. Una vez agotados eventualmente los recursos de ésta, serán de cargo del Fondo de Cesantía Solidario, que compense parcialmente el menor ingreso percibido producto del pacto.
- b) El pacto de reducción temporal de jornada de trabajo deberá suscribirse, 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.
- c) La Dirección del Trabajo deberá informar mensualmente a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, por medios electrónicos, la individualización de los trabajadores y empleadores que celebren los referidos pactos y sus contenidos.
- d) El derecho al complemento de remuneraciones que tenga el trabajador contemplado en el pacto respectivo, se devengará para el trabajador a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.
- e) Los empleadores que podrán reducir la jornada de trabajo son sólo aquellos que se encuentran en las circunstancias indicadas en el artículo 8 de la Ley, en resumen:
 - i) Aquellos empleadores contribuyentes el IVA y que, a contar de octubre del 2019 hayan experimentado una disminución del promedio de sus ventas declaradas al SII en un período cualquiera de 3 meses consecutivos, que exceda el 20% calculado respecto del promedio de sus ventas declaradas en el mismo período de tres meses del ejercicio anterior.
 - ii) Que se encuentren actualmente en procedimiento de concursal de reorganización.
 - iii) Que se encuentre actualmente en un período de asesoría económica de insolvencia.

- iv) Que, aquellos empleadores, cuyas empresas, establecimientos o faenas hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad o resolución a que se refiere el artículo 1 de la presente Ley, necesitan 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.
- f) Respecto del trabajador, para que pueda suscribir este pacto se requiere:
- i) 10 cotizaciones, continuas o discontinuas, contadas desde la afiliación al seguro de desempleo, en el caso de trabajadores sujeto a contrato indefinido.
 - ii) 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado.
 - iii) Siempre que dichas cotizaciones se hayan registrado en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de celebración del pacto.
 - iv) Las 3 últimas cotizaciones hayan sido con el mismo empleador.
 - v) Para acceder a los recursos del Fondo de Cesantía solidario, las cotizaciones de se deben hacer registrado en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de celebración del pacto respectivo.

El pacto es siempre temporal y con una duración máxima de 5 meses continuos para el trabajador de contrato indefinido y de 3 meses continuos para trabajador a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio terminado. En ambos casos, la duración mínima será de un mes y la ejecución del pacto no podrá ser diferida en el tiempo.

Finalizada la vigencia del pacto se restablecerán de pleno derecho las condiciones contractuales originalmente convenidas.

De conformidad con este pacto el trabajador recibirá una remuneración de cargo al empleador equivalente a la jornada de trabajo reducida, respecto a la cual el empleador deberá pagar la totalidad de las cotizaciones previsionales. El

trabajador, además, tendrá derecho a percibir un complemento con cargo a su cuenta individual de cesantía, y una vez agotados los recursos de esta, con cargo al fondo de cesantía solidario. En caso de que la jornada de trabajo se reduzca en un 50% este complemento ascenderá a un 25% del promedio de las remuneraciones imponibles de los últimos 3 meses. Si la reducción es inferior al 50%, el complemento se determinará proporcionalmente.

El complemento no se considerará remuneración ni renta todos los efectos legales y no estará afecto a cotización previsional alguna, ni será embargable.

El complemento tendrá un límite máximo de \$225.000 por cada trabajador afecto a la jornada ordinaria, el que se reducirá en caso de jornadas inferiores.

En caso que el empleador o trabajador pusiere término al contrato de trabajo, las indemnizaciones legales o convencionales que el trabajador tuviere derecho a percibir, se calcularán conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto.

No se podrán contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones desarrolladas por aquellos que hubiesen suscrito dichos pactos.

Si fuera necesario contratar nuevos trabajadores, para otras funciones, deberán ofrecer primero vacante a aquellos trabajadores con contrato de trabajo vigente en la medida que tengan similares capacidades, calificaciones e idoneidad para desempeñar el o los cargos que se busca cubrir.

La Ley dispone que, en caso de infringirse esta disposición, la Dirección del Trabajo deberá aplicar la multa más alta que corresponda conforme a las reglas establecidas en el artículo 506 del Código del Trabajo.

El artículo 12 de la Ley contiene las estipulaciones que, a lo menos, deberá contener el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, que deberá suscribirse en forma electrónica.

VII. Título III de la Ley, Disposiciones finales:

Destacamos:

En el **artículo 14**, contempla una referencia o las sanciones penales aplicables respecto de las personas que obtuvieren mediante simulación o engaño, complemento y/o prestaciones y que obtuvieren un beneficio mayor al que les corresponda, sancionándolas con reclusión menor en sus grados medios a máximo.

Se destaca que igual sanción será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos, sin perjuicio de restituir las sumas indebidamente percibidas, con los reajustes que conforme a derecho corresponda.

Además dispone que *“Los empleadores que sean personas jurídicas serán responsables de los delitos señalados en el inciso anterior que fueren 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, y serán sancionados con multa o beneficio fiscal correspondiente al doble del monto del beneficio indebidamente recibido y prohibición de celebrar actos y contratos con el Estado por dos años”*.

Finalmente, el **artículo 26 de la Ley** dispone que *“Durante el plazo de 6 meses o bien, existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la causal del número 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la pandemia del COVID-19.*

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 Seguridad Pública y la entrada en vigencia de la presente Ley, las partes hubieren dado término a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, éstas podrán resciliar dicha terminación, en cuyo caso podrán acogerse las disposiciones de la presente Ley.

Le(s) saluda atentamente,

Christian Fox Igualt
TOMASELLO Y WEITZ