



ACU  
ABOGADOS

## ALERTA LEGAL / LABORAL / Covid-19

Con fecha 06 de abril de 2020 se ha publicado en el Diario Oficial la Ley N°21.227 que faculta el acceso a Prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley N°19.728, en Circunstancias Excepcionales, cuyas disposiciones rigen a contar de esta fecha (en adelante la “Ley”).

A continuación, un resumen de las principales medidas:

- I. **El Título I de la Ley contempla la posibilidad de suspender la relación laboral de modo que los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo que cumplan con las condiciones que establecen puedan acceder, excepcionalmente, durante dicho periodo a una prestación con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía y/o al Fondo de Cesantía Solidario:**
1. La suspensión de pleno derecho o por el sólo ministerio de la ley de la relación laboral durante el acto o declaración de la autoridad.

Cuando exista un acto o declaración de autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior (cuarentena) para el control de COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados.

Lo anterior, salvo acuerdo en contrario de las partes, a efectos de dar continuidad a la relación laboral durante este periodo, el que deberá contar por escrito.

Se establece que una resolución fundada del Subsecretario de Hacienda señalará la zona o territorio afectado por el acto o declaración de la autoridad y, en su caso, las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades.

La vigencia de la suspensión de pleno derecho se circunscribirá únicamente al periodo que la autoridad determine.

Respecto del procedimiento para acceder a esta prestación se señala que *“El empleador deberá solicitar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, preferentemente de forma electrónica, la prestación que conforme al presente título 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.*



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

El procedimiento para solicitar esta prestación respecto de el o los trabajadores que se encuentran en la hipótesis señalada queda entregada en primer lugar, al empleador, quien se hace personalmente responsable de la veracidad de las declaraciones contenidas en el documento que deberá hacer llegar a las Administradora de Fondos de Cesantía, preferentemente, por vía electrónica.

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. La presentación de una licencia médica interrumpirá el pago de esta prestación, reanudándose el pago una vez finalizada la licencia médica.

## **2. La suspensión temporal del contrato de trabajo, de común acuerdo y fuera de los periodos de vigencia del acto o declaración de la autoridad.**

Cuando fuera de los periodos en que exista un acto o declaración de autoridad y solo durante un periodo de 6 meses, contados desde la vigencia de la entrada de esta Ley, la actividad de la empresa se vea afectada total o parcialmente, los empleadores podrán suscribir con el o los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo, personalmente o previa consulta con la organización sindical a la que se encuentre afiliado, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

Para el caso que durante la vigencia de este pacto se decrete un acto o declaración de la autoridad, se interrumpirá la vigencia, la que continuará una vez finalizada la vigencia del mandato de la autoridad y por un periodo máximo de 6 meses a contar de la entrada en vigencia de la ley.

Respecto del procedimiento para acceder a esta prestación se señala que “El empleador y el trabajador y/o el representante de la organización sindical respectiva, que lo represente, según sea el caso, deberán presentar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, preferentemente de forma electrónica, una declaración jurada simple, suscrita por ambas partes, en la que deberán dar cuenta de la situación de hecho señalada en el inciso primero precedente y que el trabajador o los trabajadores, según sea el caso, no se encuentran en alguna de las situaciones descritas en el inciso tercero del artículo 1 de la presente ley. Las partes serán personalmente responsables de la veracidad de las declaraciones del documento.

En este caso, ambas partes – trabajador y empleador – son personalmente responsables del contenido de la declaración jurada.

Se establece que, en este caso, no procederá pactar la ejecución diferida de la suspensión por cuanto, todos sus efectos deben ejecutarse, al menos, a partir del primer día del mes siguiente a la celebración del pacto respectivo.



### 3. Normas comunes.

- i. Se establece que no podrán acceder a la prestación del Título I, los trabajadores que:
  - Al momento de dictarse el acto o 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 y que le implique seguir percibiendo todo o parte de su remuneración mensual. Ej. Un pacto de teletrabajo. Sin perjuicio de lo anterior, se establece que en el periodo comprendido entre el 18 de marzo (declaración de Estado de Catástrofe) y la entrada en vigencia de la Ley (06 de abril) los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo cuyos empleadores que hayan paralizado sus actividades por mutuo acuerdo o a consecuencia del acto o declaración de la autoridad, o que hayan pactado la continuidad de la prestación de los servicios, de igual forma podrán acceder a esta prestación.
  - Perciba subsidio por incapacidad laboral (goce de una licencia médica de cualquier tipo).
  - Presten servicios para empleadores cuyas actividades o establecimientos hayan sido exceptuados de la paralización de actividades por la resolución fundada del Subsecretario de Hacienda durante el acto o declaración de la autoridad.
- ii. Los trabajadores tendrán derecho a la prestación siempre que, (i) registren tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses anteriores al acto o declaración de la autoridad; (ii) registren un mínimo de seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los último doce meses, siempre que a lo menos registren las ultimas dos cotizaciones con el mismo empleador en los meses anteriores al acto o declaración de la autoridad.
- iii. Para el cálculo de la prestación a que tiene derecho, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones, anteriores al acto o declaración de la autoridad.
- iv. Los fondos para el financiamiento de la prestación se girarán con los recursos de la Cuenta Individual por Cesantía del trabajador y, si los fondos fueran insuficientes, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, en este último caso, en los porcentajes, meses y afecta a los valores superiores e inferiores que se indican.
- v. La suspensión de los efectos del contrato individual de trabajo implica el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración por parte del empleador.
- vi. Sin embargo, persistirá la obligación del empleador de pagar cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas de cargo del trabajador, con excepción de la ley 16.744 (Seguro Social Obligatorio Contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales) las que se calcularán sobre el 50% de la remuneración que sirve para el cálculo de la prestación.
- vii. Durante este periodo solo se podrá poner término a la relación laboral por la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo y, en este caso, no se podrá descontar de la indemnización por años de servicio que corresponda pagar el aporte del empleador al fondo de cesantía.



## II. Pacto de Reducción Temporal de Jornadas de Trabajo.

La Ley contempla un acceso excepcional a los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo a un complemento cuando entre el empleador y el trabajador, personalmente o por medio de la organización sindical a la que se encuentre afiliado, se convenga la reducción de la jornada de trabajo, que no sea superior al 50% de la jornada de trabajo convenida. En este caso, el trabajador tendrá derecho a la remuneración con cargo al empleador correspondiente a la jornada reducida y a un complemento con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía y, en subsidio, al Fondo Solidario por Cesantía.

Así, en caso de que la jornada de trabajo se reduzca en un 50%, este complemento ascenderá a un 25% del promedio de la remuneración imponible del trabajador devengada en los últimos tres meses anteriores al inicio del pacto pero, en ningún caso, el monto de dicho complemento podrá ser superior a \$225.000.- Si la reducción es inferior a 50% el complemento se determinará proporcionalmente. Para acceder a esta prestación, el empleador deberá, en primer lugar, encontrarse en alguna de las situaciones que contempla la ley:

1. Tratándose de empleadores contribuyentes del Impuesto al Valor Agregado conforme al artículo 3° de la Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios, contenida en el decreto ley N° 825, de 1974, 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;
2. Que se encuentre 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;
3. Tratándose de empleadores contribuyentes del Impuesto al Valor Agregado conforme al artículo 3° de la Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios, contenida en el decreto ley N° 825, de 1974, 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;
4. Que se encuentre 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;
5. Que se encuentre actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia, según conste en certificado emitido y validado en los términos de los artículos 17 y 18 de la Ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis, contenida en el artículo undécimo de la ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño; o,
6. 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, 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.



Por su parte, este pacto podrá ser suscrito por el trabajador con contrato indefinido que registre 10 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas o, por el trabajador con contrato a plazo fijo o por obra o faena que registre 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, desde su afiliación al seguro de desempleo o desde que devengó el último giro por cesantía. En cualquier caso, se exige que las últimas 3 cotizaciones deben registrarse con el empleador con quien se firma el pacto de reducción. Respecto de la hipótesis prevista en el numeral 4. se exige tener registrado el mismo de número de cotizaciones que para el caso de la suspensión de la relación laboral (3 cotizaciones).

Por otra parte, se prohíbe expresamente que este pacto sea suscrito por trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral (maternal o sindical).

En cuanto a las formalidades de la suscripción del pacto, se establece que deberá suscribirse preferentemente de forma electrónica a través de la plataforma que habilite la Dirección del Trabajo, entendiéndose que el pacto así suscrito es equiparable a un anexo. Se establecen las estipulaciones mínimas que deberá contener el pacto.

La reducción temporal de jornada se podrá pactar por un periodo máximo de 5 meses continuos para trabajadores con contrato indefinido y de tres meses continuos para trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o faena. Lo anterior, sin perjuicio que, en cualquier caso, la duración mínima no puede ser inferior a un mes. Asimismo, no procederá la ejecución diferida, todos los efectos deberán ejecutarse a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto.

En cuanto a los efectos de la suscripción del pacto de reducción transitoria de jornada:

- Los empleadores no podrán contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones desarrolladas por aquellos que hubieren suscrito dichos pactos. Con todo, esta limitación se circunscribirá al número de trabajadores que hayan suscrito el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo. En el evento que un empleador se viere en la necesidad de contratar nuevos trabajadores, para otras funciones, deberá ofrecer primero la 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 buscan cubrir.
- El trabajador tendrá derecho a recibir una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida, así como las remuneraciones o beneficios cuyo pago corresponda efectuarse durante la vigencia del pacto, tales 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, sin perjuicio de los descuentos que correspondieren conforme a lo establecido en el artículo 58 del mismo Código.
- El empleador estará obligado a pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto.
- El complemento no se considerará remuneración ni renta para todos los efectos legales y no estará afecto a cotización previsional alguna, ni será embargable.



- El derecho a percibir el complemento se devengará a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración.

Para el caso del término del contrato durante la vigencia del pacto, se deberán tener presente que 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.

### III. Consideraciones finales.

1. La fiscalización del cumplimiento de los requisitos de la Ley es entregada a la Dirección del Trabajo y en el artículo 14° se establecen sanciones para *“Las personas que, conforme a la presente ley, obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones y, quienes, de igual forma, obtuvieren un beneficio mayor al que les corresponda, serán sancionadas con reclusión menor en sus grados medio a máximo. Igual sanción será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos.”*
2. Los trabajadores que hagan uso de los beneficios de esta ley tendrán derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a los créditos de cualquier naturaleza que sean éstos, con bancos, instituciones financieras, casas comerciales y similares, con los que mantengan deudas en cuotas u otra modalidad.
3. 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 numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19.