

Valparaíso, 15 de junio de 2020.

INFORME SOBRE LEY PROTECCIÓN DEL EMPLEO

LEY Nº 21.227 de 6 de abril de 2020.

VERSIÓN 2.1.0.¹

I- Resumen.

Este cuerpo legal establece tres grandes beneficios para los trabajadores, que constituyen una alternativa al cumplimiento normal de funciones e, indirectamente, aliviana o suspende la obligación del empleador de pagar remuneraciones y otras contraprestaciones:

- 1) Suspensión del contrato, sea impuesto por la autoridad o pactado con el trabajador.
- 2) Acceso excepcional al seguro de cesantía, específicamente:
 - a. Art. 15 de la Ley 19.728: seguro con cargo a la cuenta individual del afiliado.
 - b. Art. 25 de la Ley 19.728: seguro con cargo al Fondo Solidario de Pensiones, en caso de ahorros insuficientes en la cuenta individual.
- 3) Pacto de reducción temporal de jornada de trabajo y posibilidad de acceso a un complemento de remuneración, con cargo al fondo de cesantía del afiliado.

Adicionalmente, limita ciertas facultades legales del empleador. Entre ellas, prohíbe despedir por caso fortuito o fuerza mayor, utilizando como fundamento la contingencia sanitaria.

II- Sobre la suspensión del contrato, modalidades y efectos.

1) Suspensión del contrato por medida adoptada por la autoridad.

El primer supuesto es que la autoridad establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control del "Covid-19", que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impidan o prohíban, totalmente, la prestación de los servicios contratados.

¹ Incluye modificaciones por Ley 21.232 publicada el 1 de junio de 2020 e interpretación oficial de la Dirección del Trabajo, a través de Dictamen 1762/008 de 3 de junio de 2020.

El acto o declaración de autoridad tendrá por consecuencia la suspensión temporal², de pleno derecho, de los efectos del contrato de trabajo en el territorio que corresponda. La vigencia de la suspensión se circunscribirá al periodo determinado por la autoridad y afectará también a los contratos de trabajadores de casa particular.

Excepcionalmente, podrá pactarse la continuidad de los servicios con el trabajador, mediante anexo escrito³.

La ley establece los siguientes efectos de la suspensión impuesta por acto de autoridad:

- La suspensión de los efectos del contrato -individual y colectivo-. El acto de autoridad correspondiente implicará el cese temporal de la obligación de pagar remuneraciones y demás asignaciones que no constituyan remuneración, por parte del empleador, así como de la obligación de prestar servicios, por parte del trabajador.
- La obligación de pagar cotizaciones se mantiene. El empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como las del trabajador, calculadas sobre el 100% de la última remuneración percibida del trabajador. Esto incluye cotizaciones de salud, cesantía y las correspondientes a la ley Sanna. Excepcionalmente, las cotizaciones del seguro social de la Ley 16.744 se calcularán sobre el 100% de la base de cálculo del beneficio establecido por la ley -a saber, el promedio de los últimos tres meses de remuneración, anteriores a la dictación de acto o decisión de autoridad.

Respecto de los trabajadores con los que se haya pactado la continuidad de prestación de servicios que se explicará más adelante, el empleador deberá enterar las cotizaciones previsionales durante dicho periodo.

- Limitación de las causales de despido. El empleador sólo podrá despedir por la causal “necesidades de la empresa” o “desahucio” -art. 161- a aquellos trabajadores que no estén afectos a las prestaciones de la Ley 21.227. Ello, sin perjuicio de las causales de terminación previstas en los números 1 a 5 del art. 159 del Código del Trabajo⁴.

A su vez, no se aplicará respecto de las cotizaciones pagadas conforme a este régimen especial, el descuento de AFC del art. 13 de la Ley 19.728.

- Derecho a licencias médicas y otros. Durante el periodo de suspensión, el trabajador tendrá derecho a licencia médica por enfermedad o accidente y a los subsidios de

² La Dirección del Trabajo hizo presente que las disposiciones de esta ley tienen un carácter excepcional y por tanto se justifican solo en la contingencia sanitaria. Así, los empleadores cuyas actividades no han resultado afectadas por la emergencia sanitaria no podrán legítimamente recurrir a los mecanismos excepcionales previstos por esta ley. Es un régimen extraordinario, no uno ordinario alternativo.

³ La Dirección del Trabajo, reconoce como ejemplo de estos pactos de continuidad laboral, pactar modalidad de teletrabajo o cambiar la ubicación de la prestación de servicios a un lugar no afecto a medidas de autoridad, así como cualquier forma de continuar prestando los servicios que no sea contrario o incompatible con el acto o declaración de autoridad.

⁴ Estas son: mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador, muerte del trabajador, vencimiento del plazo y conclusión del trabajo o servicio convenido.

incapacidad laboral, sin perjuicio de la suspensión del beneficio de la prestación como consecuencia del acceso especial al seguro de cesantía. Asimismo, tendrá cobertura del seguro de invalidez y sobrevivencia, se hayan pagado o no las cotizaciones.

- Acceso al beneficio excepcional de acceso al seguro de cesantía, para los trabajadores afiliados al seguro de desempleo y a los trabajadores de casa particular que cumplan las condiciones exigidas por esta ley. Este punto se tratará más adelante.

2) Suspensión temporal del contrato de trabajo, pactada con el trabajador.

Los empleadores cuya actividad se vea total o parcialmente afectada por las medidas de autoridad, pero que no estén directamente prohibidas o impedidas por la misma, podrán suscribir con el o los trabajadores -personalmente o previa consulta al sindicato respectivo-, un pacto de suspensión temporal del contrato.

A partir de la entrada en vigencia de la modificación legal, el día 1 de junio de 2020, se agregó una presunción para empresas afectas a IVA, a fin de entender que su actividad se ha visto afectada. Esta consiste en que se entenderá como afectado parcialmente el empleador que, en el mes anterior a la suscripción del pacto, haya experimentado una caída igual o superior a un 20%, en sus ingresos por ventas o servicios netos del IVA.

Este pacto tendrá exactamente los mismos efectos que los enumerados en el acápite anterior y solo podrá suscribirse fuera de los periodos regulados para esta última hipótesis; o sea, fuera de los tiempos en que exista decisión de la autoridad vigente. De verificarse la imposición de un acto de autoridad que le afecte directamente, se entenderá el pacto suspendido, recobrando vigencia una vez termine la medida impuesta.

La modificación legal estableció, de manera retroactiva, que la vigencia del pacto de suspensión temporal será desde el momento de su suscripción. A su vez, se reconoce que puede pactarse una ejecución diferida, con el límite de que debe iniciar a regir, al menos, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto.

Para estos efectos, el empleador y el trabajador -o la organización sindical- deberán presentar a la AFC una declaración jurada simple, suscrita por ambas partes, en la que deberán explicar los detalles de la situación que los afecta, así como señalar que los trabajadores no se encuentran en las causales de improcedencia de la prestación especial, que se detallarán en el siguiente acápite.

Fiscalizará el cumplimiento de este pacto la Dirección del Trabajo y, desde la entrada de la modificación legal, se reconoce legalmente la facultad de denunciar vicios del consentimiento o falta de requisitos del pacto suscrito. La entidad fiscalizadora podrá aplicar las sanciones que correspondan y/o derivar los antecedentes a los tribunales de justicia, según sea el caso.

III- Acceso excepcional al seguro de cesantía.

1) Ámbito de aplicación.

Los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la Ley 19.728 y que cumplan los requisitos impuestos por esta ley, tendrán acceso excepcional a las prestaciones de los referidos art. 15 y 25 -esto es, con cargo a su fondo individual de cesantía o al fondo solidario, respectivamente-; siempre que la empresa se encuentre en alguno de los supuestos de suspensión de contrato de trabajo.

Este beneficio se denominará “prestación especial con cargo al fondo de cesantía”, para los efectos de este informe.

2) Requisitos de acceso.

- Encontrarse en uno de los dos supuestos de suspensión del contrato de trabajo, vale decir:
 - Que la empresa⁵ o actividad quede comprendida dentro de la zona o territorio afectado por una medida de autoridad, que delimite la resolución que dicte el Subsecretario de Hacienda competente⁶. En dicha resolución se indicarán qué actividades o establecimientos estarán exceptuados de la paralización de actividades y se entenderá vigente durante el mismo periodo de las medidas que se adopten, o
 - Que se haya suscrito un pacto de suspensión con el o los trabajadores.
- Requisitos en relación con el trabajador. Para acceder al beneficio, la ley dispone que el trabajador debe:
 - Registrar tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores a la paralización de actividades; o registrar un mínimo de seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, durante los últimos doce meses, siempre que las últimas dos anteriores a la paralización, sean del mismo empleador. En ambos casos no se aplicará el requisito de cesantía ni los demás requisitos de acceso de la Ley 19.728⁷.

⁵ OJO: No podrán hacer uso de las prestaciones de esta ley, las empresas que habiendo contratado o celebrado convenios que se financien íntegramente con cargo a la ley de presupuestos del sector público, reciban de los servicios o instituciones los pagos correspondientes.

⁶ Actualmente, es la resolución exenta nº 88. Debe actualizarse dentro del mes, dada la expansión de la cuarentena en Región Metropolitana y algunas comunas de otras regiones.

⁷ Para solicitar el Seguro de Cesantía con cargo a la cuenta individual del trabajador, en circunstancias normales no reguladas por la ley cuyo informe se realiza, se debe:

- Estar cesante, condición que se debe acreditar con un documento válido, como por ejemplo el finiquito, entre otros.
- Tener cotizaciones desde la fecha de afiliación o desde la fecha de cobro del último giro registrado en su cuenta individual:
 - 6 cotizaciones acreditadas en la cuenta si posee contrato a Plazo Fijo.
 - 12 cotizaciones acreditadas en la cuenta si posee contrato Indefinido.
- Para solicitar el Seguro de Cesantía con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, se debe:
 - Estar cesante.
 - Registrar en la cuenta individual un saldo insuficiente para financiar los pagos del seguro.
 - Tener un mínimo 12 cotizaciones registradas en el Fondo de Cesantía Solidario (FCS) en los 24 meses antes del despido.
 - De estas cotizaciones, las 3 últimas deben ser continuas y con un mismo empleador.

- No estar contemplado en alguna causal de improcedencia del art. 1º, es decir:
 - Ser un trabajador no afiliado al seguro de desempleo de la Ley 19.728, con la sola excepción de los trabajadores de casa particular.
 - No ser un trabajador que, al momento de dictarse el acto o la declaración de autoridad, hubiere suscrito un pacto que asegure la continuidad de su prestación de servicios y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual. Este acuerdo se denomina “pacto de continuidad de servicios” y se incluye como tal, el pacto de reducción de jornada regulado por esta ley.

Como se dijo, ejemplos de este pacto serían el teletrabajo o la modificación del lugar de la prestación de servicios. En opinión de la Dirección del Trabajo, debe haberse celebrado en una fecha anterior o coetánea a la dictación del acto o declaración de autoridad.
 - No ser un trabajador que 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.
 - No encontrarse dentro de las empresas, actividades o rubros excluidos de la paralización de actividades, en el acto o decreto que corresponda.
 - No prestar servicios en una empresa que, copulativamente, cumpla los siguientes requisitos del art. 22: (i) haber contratado o celebrado convenios con el Estado; (ii) que tales convenios se financien íntegramente con cargo a la ley de presupuestos o subvenciones del sector público; y (iii) que la empresa reciba de los servicios o instituciones los pagos correspondientes.
- Requisitos para la tramitación y solicitud del beneficio. Para el caso de la suspensión impuesta por la autoridad, el empleador deberá solicitar ante la AFC, preferentemente⁸ de forma electrónica, la prestación que le corresponda a uno o más de sus trabajadores afectados por el acto o declaración de autoridad. Para ello, deberá presentar una declaración jurada simple que de cuenta de los trabajadores

-
- Inscribirse en la Bolsa Nacional de Empleo desde el día siguiente de haber solicitado su beneficio del Seguro de Cesantía. El plazo será de 96 horas.
 - Descargar volante informativo desde la página de AFC.
 - Haber sido despedido por las siguientes causales: Vencimiento del plazo convenido en el contrato (Art. 159-4); Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato(Art. 159-5); Caso fortuito o fuerza mayor (Art. 159-6); Necesidades de la empresa (Art. 161); Quiebra del empleador. (causal 163 bis).

NOTA: Los trabajadores de Jornada Parcial que soliciten el beneficio, deberá presentar junto al documento de termino de la relación laboral, el contrato de trabajo para verificar las horas pactadas en dicho documento. Información disponible en página web de AFC**.

⁸ La Dirección del Trabajo estableció que, si bien debe tramitarse preferentemente de manera electrónica, ello no obsta a la posibilidad de la suscripción de un anexo material que luego se informe a la AFC. Ello, siempre que cumpla con todos los requisitos legales.

respecto de los cuales solicita la prestación y que no se encuentran en las causales de improcedencia del art. 1º. El empleador será personalmente responsable de la veracidad de sus dichos. Deberá remitir esta nómina, electrónica y mensualmente, a la Dirección del Trabajo.

En caso de que algún trabajador no haya sido incluido en la lista anterior, el trabajador podrá solicitar individualmente, o a través de su sindicato, la prestación ante la AFC, con una declaración jurada simple de no estar afecto a las causales de improcedencia del art. 1º.

Por otro lado, en caso de haberse suscrito un pacto de suspensión, el empleador y el trabajador -o la organización sindical- deberán presentar a la AFC una declaración jurada simple, suscrita por ambas partes, en la que deberán explicar por qué adoptan esa decisión y de que los trabajadores no se encuentran en las causales de improcedencia de la prestación especial.

3) Cómo se calcula la prestación especial con cargo al fondo de cesantía.

- Se considerará, como base de cálculo de la prestación, el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones, anteriores al acto o declaración de autoridad, o el pacto, en su caso. No se considerará la remuneración del pacto de continuidad de prestación de servicios⁹, incluidos los pactos de reducción de jornada de esta ley.
- Para el financiamiento de esta prestación, se girarán recursos de la siguiente manera:
 - En caso de contratos indefinidos: De la cuenta individual por cesantía del trabajador, compuesta por los aportes del empleador, correspondiente a un 1.6% de la remuneración y del trabajador de un 0,6%, en los porcentajes y meses que se establecen en la tabla del art. 15 de la Ley 19.728¹⁰.

⁹ Esto se explica, por cuanto pudo haberse pactado una reducción de remuneración asociada al pacto de continuidad -como el teletrabajo-.

¹⁰ El monto de la prestación por cesantía durante los meses que se indican en la primera columna, corresponderá al porcentaje indicado en la segunda columna, que se refiere al promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los últimos 12 meses, en que se registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral para aquellos que se encuentren contratados con duración indefinida. Tratándose de trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado se considerará el promedio de las remuneraciones devengadas por él en los últimos 6 meses en que se registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral.

Meses	Porcentaje promedio remuneración últimos 6 o 12 meses de cotizaciones, según corresponda
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Seis	30%
Siete	30%

- En caso de contratos a plazo fijo o por obra o faena: De la cuenta individual por cesantía del trabajador, compuesta por los aportes del empleador, correspondiente a un 2,8% en los contratos, en los porcentajes y meses que se establecen en la tabla del art. 15 de la Ley 19.728¹¹.
- Cuando los fondos de la cuenta individual fueren insuficientes, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, en los porcentajes, meses y afecta a los valores para cada mes, a que alude la columna tercera en las tablas del inciso primero y segundo del art. 25 de la Ley 19.728¹². Respecto de los valores mínimos a entregar por mes por concepto de prestación de seguro de cesantía -denominados “valores inferiores-, se regirán por la siguiente tabla:

- Respecto de la tabla del inciso primero del artículo 25 de la ley N° 19.728:

Meses	Valor inferior
Primero	225.000
Segundo	225.000
Tercero	225.000
Cuarto	225.000
Quinto	225.000

- Respecto de la tabla del inciso segundo del artículo 25 de la ley N° 19.728:

Meses	Valor inferior
Primero	225.000
Segundo	200.000
Tercero	175.000

¹¹ Ídem.

¹² El monto de la prestación por cesantía durante los meses que se indican en la primera columna, corresponderá al porcentaje del promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los doce meses anteriores al del término de la relación laboral, que se indica en la segunda columna. El beneficio estará afecto a los valores superiores e inferiores para cada mes, a que aluden las columnas tercera y cuarta, respectivamente:

Meses	Porcentaje promedio remuneración últimos 12 meses	Valor superior	Valor inferior
Primero	70%	\$525.000	\$157.500
Segundo	55%	\$412.500	\$123.750
Tercero	45%	\$337.500	\$101.250
Cuarto	40%	\$300.000	\$90.000
Quinto	35%	\$262.500	\$78.750

En el caso de los trabajadores contratados a plazo fijo, o para una obra, trabajo o servicio determinado, la prestación por cesantía a que se refiere este artículo se extenderá hasta el tercer mes, con los porcentajes y valores superiores e inferiores señalados en la tabla siguiente:

Meses	Porcentaje promedio remuneración últimos 12 meses	Valor superior	Valor inferior
Primero	50%	\$375.000	\$112.500
Segundo	40%	\$300.000	\$90.000
Tercero	35%	\$262.500	\$71.750

- Ejemplo de trabajador con contrato indefinido. En este caso, primero, deberá calcularse el promedio de los últimos tres meses trabajados anteriores a la declaración de autoridad que paralizó las actividades, o al pacto respectivo. Supongamos que, en el ejemplo, el trabajador promedia \$800.000.- conforme a esto:
 - Primero, se imputará contra su cuenta individual conforme a la tabla: El primer mes recibirá el 70% de los \$800.000, que equivale a \$560.000, conforme a la tabla del art. 15.- y el segundo mes un 55%, que equivale a \$440.000 y así sucesivamente. Todo esto, con cargo a su cuenta individual, conformada por los aportes antes mencionados.
 - Si la cuenta individual es insuficiente, el monto se imputará al fondo solidario. Sin embargo, si el porcentaje arroja un monto mayor al valor superior, se aplicará dicho tope. En el ejemplo, el primer mes, el tope sería de \$525.000.- Ahora, si el porcentaje calculado fuera menor, se contempla un valor mínimo fijado por la ley de protección al empleo, a saber, \$225.000.-
- Ejemplo de trabajador con contrato a plazo fijo, o por obra o faena: En este caso, primero deberá calcularse el promedio de los últimos tres meses trabajados, anteriores a la declaración de autoridad que paralizó las actividades, o al pacto respectivo. Supongamos que el trabajador promedia \$800.000. En ese caso:
 - Primero, se imputará contra su cuenta individual conforme a la tabla del art. 15: El primer mes recibirá el 70% de los \$800.000, que equivale a \$560.000.- y el segundo mes un 55%, que equivale a \$440.000 y así sucesivamente. Todo esto, con cargo a su cuenta individual, conformada por los aportes antes mencionados.
 - Si la cuenta individual es insuficiente, el monto se imputará al fondo solidario. Sin embargo, si el porcentaje arroja un monto mayor al valor superior, se aplicará dicho tope. En el ejemplo, el primer mes, el tope sería de \$375.000.- Ahora, si el porcentaje calculado fuera menor, regirá el valor mínimo fijado por la ley de protección al empleo, a saber, \$112.500.-

4) Pago de la prestación calculada.

La prestación calculada conforme al acápite anterior se pagará por mensualidades vencidas y se devengará a partir de la fecha en que comience a regir el acto o declaración de autoridad. En caso de que la medida tenga una duración interior a un mes calendario, se pagará de manera proporcional. Debe tenerse presente que, en la práctica, la AFC ha fijado plazos concretos de pago desfasados al vencimiento del mes, por temas operativos.

Si durante el periodo que esté vigente el acto de autoridad se otorgare al trabajador licencia médica con derecho a subsidio por incapacidad laboral, cualquiera fuere la causa, se interrumpirá el pago del seguro de cesantía por el tiempo que dure dicho subsidio y se reanudará al finalizar la licencia médica.

A partir de la modificación legal, se reconoce que el beneficio obtenido por el trabajador es embargable hasta en un 50%, para el pago de pensiones alimenticias. Se reconocen facultades de retención al empleador para cumplir con el pago de dichas pensiones, informando a la entidad pagadora.

5) Situación de los trabajadores de casa particular.

- Podrán solicitar el derecho a la indemnización a todo evento, por terminación de servicios por cualquier causa, conforme a un aporte mensual del empleador de un 4,11% de la remuneración mensual imponible. En este caso, la AFP girará de la cuenta del trabajador, el equivalente al 70% de su remuneración mensual imponible o el saldo total si fuere inferior, según las reglas del beneficio anterior.

Si el acto o declaración se extendiere por más de 30 días, la AFP girará la suma equivalente al 55%, 45%, 40% y 35% para los meses siguientes -del segundo al quinto, respectivamente.

- Para lo anterior, el trabajador deberá presentar declaración jurada simple ante la AFP, de manera electrónica, que de cuenta que no se encuentra en las causales de improcedencia de esta prestación especial.
- Pueden pactar suspensión temporal del contrato, aplicándose las reglas antes vistas, especialmente, sobre pago de cotizaciones previsionales y seguridad social. Incluye, además, la cotización del art. 163 del Código del Trabajo.

6) Situación de las trabajadoras con fuero laboral.

La modificación legal del 1º de junio de 2020, establece que no se aplicarán las disposiciones del Título I a las trabajadoras con fuero maternal del art. 201 del Código del Trabajo. En términos de la Dirección del Trabajo, lo anterior no es más que una norma de protección de las remuneraciones a favor de las trabajadoras con fuero maternal.

A nuestro entender, esto implica que las trabajadoras no pueden pactar la suspensión del contrato ni acogerse al beneficio de suspensión por acto de autoridad, pues ello implicaría una renuncia a su remuneración protegida. En estos casos, si bien la prestación de servicios se suspendería, correspondería al empleador remunerar lo correspondiente a la trabajadora, mientras dure su fuero.

IV- Sobre los pactos de reducción temporal de jornada de trabajo.

1) Definición.

Se trata de un convenio que suscriben los empleadores que cumplan con los requisitos legales y los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la Ley 19.728, personalmente o previa consulta de la organización sindical a la que pertenezcan, consistente en una reducción de la jornada de trabajo, que otorga al trabajador derecho a una remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida, y a un complemento con cargo a su cuenta individual por cesantía o al Fondo de Cesantía Solidario, según el caso.

Se trata de una alternativa para las empresas no afectas a una suspensión de actividades por acto o decisión de autoridad o, bien, que no quieran pactar una suspensión del contrato con el trabajador.

2) Requisitos para que se pueda suscribir el pacto de reducción de jornada regulado por esta ley.

a. Requisitos del empleador. Para poder suscribir este acuerdo, la empresa debe encontrarse en alguna de las circunstancias mencionados en el art. 8º de la Ley¹³:

- Empleadores contribuyentes del IVA -conforme al artículo 3º¹⁴ de la Ley de IVA, que, a contar de octubre de 2019, hayan experimentado una disminución del promedio de sus ventas declaradas al SII 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. Esta categoría de empleador deberá autorizar al SII para que remita a la DT la confirmación de que se encuentra en dicha situación.

Las empresas que lleven registro electrónico ante el SII, conforme al art. 59, también podrían acceder al beneficio si sufren tales reducciones de ingresos.

- Empleadores que se encuentren en un procedimiento concursal de reorganización. Esta categoría de empleador deberá encontrarse dentro de la nómina de personas naturales y jurídicas que se encuentran en estas circunstancias, remitida por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento a la DT.
- Empleadores que estén 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 N° 20.416. Esta categoría de empleador deberá encontrarse dentro de la nómina de personas naturales y jurídicas que se encuentran en estas circunstancias, remitida por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento a la DT.

¹³ OJO: No podrán hacer uso de las prestaciones de esta ley, las empresas que habiendo contratado o celebrado convenios que se financien íntegramente con cargo a la ley de presupuestos del sector público, reciban de los servicios o instituciones los pagos correspondientes.

¹⁴ Es decir, son contribuyentes, para los efectos de esta ley, las personas naturales o jurídicas, incluyendo las comunidades y las sociedades de hecho, que realicen ventas, que presten servicios o efectúen cualquier otra operación gravada con los impuestos establecidos en ella, salvo las excepciones contenidas en la Ley IVA.

- 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 ley¹⁵, pero que necesiten reducir o redistribuir la jornada ordinaria de trabajo de sus trabajadores para mantener su continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores. Esta categoría de empleador deberá realizar una declaración jurada simple ante la DT, en conjunto con los trabajadores respectivos, al momento de celebrar el pacto.
- La modificación legal introdujo un quinto supuesto, a saber, 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 periodo del ejercicio anterior.

Para acreditar lo anterior, el empleador deberá realizar una declaración jurada simple ante la Dirección del Trabajo, señalando que cumple con los requisitos de procedencia. Adicionalmente, deberá señalar que el trabajador respectivo presta servicios en los territorios antes indicados.

- No podrán hacer uso de las prestaciones de esta ley las empresas que, habiendo contratado o celebrado convenios que se financien íntegramente con cargo a la ley de presupuestos del sector público, reciban de los servicios o instituciones los pagos correspondientes

b. Requisitos del trabajador. Debe estar afiliado al seguro de desempleo, no gozar de fuero laboral de ninguna clase y cumplir los requisitos del art. 9º de la Ley, que son los siguientes:

- En caso de contrato indefinido, deberá registrar 10 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas.
- En caso de contrato a plazo fijo o por una obra o faena determinada; deberá registrar dichas cotizaciones en los últimos 24 meses anteriores a la fecha del pacto de reducción. El plazo debe contarse desde su afiliación al seguro de desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubiera tenido derecho. Adicionalmente, el trabajador debe registrar las 3 últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador, con quien suscriba el pacto.
- Para el caso del pacto suscrito con empresas excluidas, de conformidad al listado anterior, deberá registrar tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de celebración el pacto. Asimismo, podrán acceder aquellos que registren un mínimo de 6

¹⁵ Esto es, aquellos empleadores que hayan sido excluidos de los efectos del acto o declaración de autoridad que establezcan medidas sanitarias o de seguridad interior que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de servicios contratados; mencionada por el decreto que dicte el Subsecretario de Hacienda que corresponda. Tampoco aquellos excluidos por el decreto supremo N° 104 del Ministerio de Interior y de Seguridad Pública.

cotizaciones continuas o discontinuas durante los últimos doce meses, siempre que registren, a lo menos, las últimas 2 con el mismo empleador en los 2 meses inmediatamente anteriores al pacto.

- c. Límite a la jornada de trabajo. El pacto sólo puede establecer una reducción temporal no superior al 50% de la jornada de trabajo pactada.
- d. Límite a su vigencia. El pacto de reducción de jornada puede tener una vigencia mínima de un mes y máxima de cinco meses. No podrá haber pactos simultáneos respecto de una misma relación laboral, pero sí podrán pactarse de manera sucesiva.

3) Efectos durante la vigencia del pacto.

Los efectos del pacto deberán ejecutarse a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo¹⁶. Luego, sobre esa base, cabe agregar las siguientes consideraciones.

3.1) Efectos relacionados con las remuneraciones.

- El empleador deberá pagar al trabajador la remuneración proporcional a su reducción de jornada. La base de cálculo será el promedio de las últimas tres remuneraciones imponibles anteriores al pacto.
- El empleador deberá pagar todas las remuneraciones o beneficios cuyo pago corresponda efectuarse durante la vigencia del pacto, tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, así como cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración, sin perjuicio de los descuentos legales. Ejemplo de la segunda categoría, lo encontramos en las asignaciones de transporte y colación, las que no podrían ser reducidas.
- El empleador deberá pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto de reducción de jornada.
- El trabajador, paralelamente a lo anterior, tendrá derecho a un complemento de su remuneración, con cargo a su cuenta individual por cesantía y, cuando estos se agoten, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

Este complemento será de 25% del promedio de remuneración imponible, si la reducción de jornada equivale a un 50%. Si es menor la reducción, se determinará proporcionalmente, con un límite máximo mensual de \$225.000 por

¹⁶ Estimamos que esta indicación puede contemplar que entre a regir inmediatamente o en un tiempo menor, siempre que beneficie al trabajador. Cualquier otro tipo de pacto de ejecución diferida, a nuestro juicio, quedan dentro de la prohibición legal expresa.

cada trabajador afecto a una jornada ordinaria, es decir, 45 horas semanales. El límite máximo se reducirá para las jornadas inferiores a la antes dicha.

Este derecho se devengará a partir de la fecha de suscripción del pacto. Se consagra la posibilidad de ejecución diferida, con el límite de que entre a regir, al menos, el primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo. Los pagos los hará la AFC correspondiente.

La Dirección del Trabajo informará mensualmente, por medios electrónicos, a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, la individualización de los trabajadores y empleadores que celebren el pacto.

- En caso de que se pusiera término a la relación laboral durante la vigencia del pacto o después de concluido éste, 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. Ello, sin considerar la remuneración que pueda pactarse en virtud del inciso tercero del art. 1º de la ley -para asegurar el puesto de trabajo durante la crisis-.

Las comunicaciones de término de relación laboral deberán informarse a la DT, preferentemente por medios electrónicos, quien deberá informar, a su vez, a la AFC.

- En caso de término, no podrá imputarse a las indemnizaciones que pudieren corresponder al trabajador, los aportes del empleador a la cuenta individual por cesantía, en caso de haber sido despedido por la causal del art. 161 del Código del Trabajo.

3.2) Otros efectos derivados del pacto de reducción.

- Restitución de condiciones contractuales originales. Finalizado el plazo contemplado en el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, de pleno derecho, las condiciones contractuales originales entrarán en vigor, teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.
- Podrán pactarse pactos sucesivos con un mismo empleador, en la medida que respete los plazos y prohibiciones legales. Dichos pactos tomarán como base de cálculo el promedio de la remuneración imponible de los últimos tres meses, contados desde la fecha de celebración del primer pacto.
- El complemento de la remuneración del trabajador, con cargo a su fondo de cesantía individual o al solidario, según corresponda, no será considerado remuneración ni renta para todos los efectos legales. Tampoco estará afecto a cotización previsional alguna ni será embargable. Será compatible, a su vez, con otros beneficios económicos que contemple el ordenamiento jurídico.

4) Prohibiciones legales impuestas al empleador.

- Pactar reducción temporal:
 - Con una proporción superior al 50% de la jornada de trabajo.
 - Con un trabajador que goce de fuero laboral.
 - Con vigencia inferior a un mes.
 - Con vigencia superior a cinco meses.
 - Con ejecución diferida superior al primer día del mes siguiente de la fecha de celebración del pacto.
 - Con un base de cálculo que no se ajuste a los límites indicados anteriormente.
- Contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones que aquellas desarrolladas por los trabajadores con los que se pactó la reducción temporal. Excepcionalmente, si el número de trabajadores afectos a reducción vuelve necesaria la contratación de nuevo personal, para otras funciones, deberá ofrecerse primero la vacante a aquellos trabajadores con contrato vigente, en la medida que tengan similares capacidades y calificaciones para desempeñar los cargos que se buscan cubrir.

La infracción de esta norma acarreará la multa más alta del art. 506 del Código del Trabajo, a saber, 10 UTM para micro y pequeñas empresas; 40 UTM para medianas y 60 UTM para grandes empresas.
- Solo se podrá mantener vigente un pacto de reducción temporal de jornada por cada relación laboral. En otras palabras, no pueden celebrarse pactos simultáneos.
- Compatibilidad de celebrar este pacto con el pacto de suspensión temporal, para trabajadores diversos en la empresa. La Dirección del Trabajo aclara que siempre no se firmen ambos pactos con el mismo trabajador, no hay impedimentos de que algunos accedan a un pacto y otros, al otro contemplado por esta ley.

5) Contenido formal del pacto de reducción de jornada regulado por esta ley.

- Forma de suscripción. Deberá suscribirse, preferente, de forma electrónica¹⁷ a través de la plataforma en línea que habilite la Dirección del Trabajo para estos efectos. Se entenderá como un anexo al contrato del trabajo.

¹⁷ La Dirección del Trabajo ha establecido que es una preferencia que sea por medios electrónicos, pero nada obsta a que se firme de forma material y se informe a ésta. Ello, siempre que el pacto firmado cumpla con los requisitos legales.

- Partes. Contemplar la individualización de las partes, con indicación del RUT del empleador, el RUN del trabajador y la información necesaria para materializar el pago del complemento con cargo al fondo de cesantía del trabajador.
- Duración y vigencia. Señalar la duración y fecha de entrada en vigencia del pacto.
- Promedio de remuneraciones. Indicar el promedio de las remuneraciones imponibles fijas y variables devengadas por el trabajador, en los últimos tres meses anteriores completos a la celebración del pacto o del primer pacto, según sea el caso.
- Reducción de jornada. Establecer la jornada de trabajo reducida, el porcentaje de la reducción e la jornada pactada originalmente y la remuneración correspondiente a ésta última.
- Declaración jurada. Ser acompañado de una declaración jurada simple del empleador, respecto a que se cumplen los requisitos legales para la celebración del pacto.
- Organización sindical. De celebrarse el pacto con una organización sindical, deberá contemplar la información de todos los trabajadores afiliados a ella.

V- Título III: Disposiciones finales.

1) Vigencia de los efectos de la ley (art. 16).

Según lo establecido en el art. 1º de la ley, la prestación allí prevista a favor de los trabajadores, tiene efecto retroactivo, en relación al periodo comprendido entre el 18 de marzo de 2020 -fecha en que se decretó el Estado de Catástrofe- y el 6 de abril del mismo año.

Fuera de ello, el propio texto legal establece que las disposiciones de la presente ley regirán desde el día de su publicación en el Diario Oficial, que fue el 6 de abril de 2020.

Las disposiciones del Título I y la causal establecida en la letra d) del inciso 1 del artículo 8, esto es, los efectos laborales de la enfermedad COVID-19 (suspensión por actos de autoridad y el pacto de suspensión temporal) y los pactos de reducción temporal de jornada en empresas o faenas exceptuadas de los actos de autoridad; regirán por un plazo de 6 meses, contados desde la entrada en vigencia de esta ley. Es decir, hasta el 6 de octubre de 2020.

Las disposiciones del Título II, vale decir, los otros casos del pacto de reducción temporal de jornada, regirán hasta el último día del mes décimo desde su entrada en vigencia. Es decir, hasta el 28 de febrero de 2021.

A su turno, ha de aclararse que las modificaciones legales introducidas por la Ley 21.232 rigen desde su publicación, por regla general, según se explicó en el anexo II de este

informe, en su primera versión. Sin embargo, contempla retroactividad en cuanto a la vigencia de los pactos especiales de la ley y la obligación y forma de cálculo de las cotizaciones asociadas a ellos. Esto es avalado por la Dirección del Trabajo en su dictamen interpretativo.

2) Prohibición de despido por caso fortuito o fuerza mayor.

Durante el plazo de 6 meses o bien, existiendo el Estado de Catástrofe, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por fuerza mayor, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19.

Si durante el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe y la entrada en vigencia de la presente ley, las partes hubieren dado término a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, estas podrán dejar sin efecto dicha terminación, en cuyo caso podrán acogerse a las disposiciones de la presente ley.

3) Condonación de multas e intereses en pago retrasado de cotizaciones de Seguro de Invalidez y Sobrevivencia.

Los empleadores que, durante la vigencia de la presente ley, no hubieren pagado dentro del plazo legal la cotización obligatoria del seguro de invalidez y las comisiones asociadas, pero las pagaren dentro los veinticuatro meses posteriores al término de la vigencia de esta ley, podrán pagarlas por parcialidades que no superen el antedicho plazo de veinticuatro meses.

En tal caso, no se les aplicarán los intereses, reajustes y multas, con excepción de la reajustabilidad nominal del promedio de los últimos 12 meses de todos los fondos, si esta fuere positiva.

4) Situación de los empleadores cuyas empresas prestan servicios de utilidad pública (art. 20).

Se consagra que en el rubro de atención de necesidades básicas de la población¹⁸, podrán alterar la naturaleza de las funciones que deberán desempeñar sus trabajadores durante el periodo que duren los efectos de suspensión por acto de autoridad, resguardando siempre los derechos fundamentales de éstos.

Una vez finalizado el plazo establecido en el inciso anterior se reestablecerán, de pleno derecho, las condiciones contractuales originalmente convenidas teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.

Con la modificación legal, se señala que los trabajadores que trabajen en empresas que se financien íntegramente con cargo a la ley de presupuestos o de subvenciones del sector público y que reciban de los servicios o instituciones los pagos correspondientes, no

¹⁸ Incluidas las relacionadas con la vida, la salud, el abastecimiento de bienes esenciales, la alimentación o la seguridad de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales y sanitarios

podrán acogerse a la misma. Se exceptúan las empresas que contraten con el Estado la ejecución de obras o proyectos de inversión y que se paguen según el estado de avance.

Se prohíbe, además, la suspensión de contrato para trabajadores que manipulen alimentos de programas JUNAEB.

5) Beneficio para efectos del seguro de cesantía o cláusulas de cesantía, asociadas a créditos comerciales (art. 21).

Se entenderá que el trabajador afecto a los beneficios de esta ley se encuentra en una situación de cesantía involuntaria para todos los efectos previstos en la póliza respectiva, y se reconoce efecto retroactivo expreso. Se establecen nuevos requisitos para acreditar esta situación ante las instituciones correspondientes.

VI- Disposiciones sobre Sociedades Anónimas, introducidas por la Ley Modificatoria 21.232.-

Se prohíbe que sociedades anónimas regidas por la Ley 18.046 o empresas que sean parte de un grupo empresarial conforme al art. 96 de la Ley 18.045, que se hayan acogido a la ley de protección al empleo, repartan dividendos a sus accionistas. Esta prohibición regirá durante el ejercicio en que la empresa o una de las entidades del grupo empresarial, tengan contratos de trabajo suspendidos ante la AFC.

Se prohíbe que puedan acogerse a la ley las empresas controladas por sociedades que mantengan capitales o empresas relacionadas en territorios o jurisdicciones con régimen fiscal preferencial (art. 41 letra H Ley de Impuesto a la Renta).

Directores de S.A. abiertas, en que todos o mayor parte de trabajadores con beneficio suspensión, no podrán percibir honorario o dieta por ejercicio de cargo de director, superior a los porcentajes correspondientes al seguro de cesantía durante suspensión.

**DEPARTAMENTO LABORAL
MAGASICH & CÍA LTDA.**