

MINUTA DE LA LEY 21.227 FACULTA EL ACCESO A PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO DE LA LEY N° 19.728, EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES.

¿CUÁNDO SE PUEDE ACCEDER A LOS FONDOS DEL SEGURO DE CESANTÍA?

(ARTÍCULO 1°).

Cuando la autoridad establezca medidas sanitarias o de seguridad interior PARA EL CONTROL DEL COVID-19, y producto de este motivo, se paralicen actividades, **que impida o prohíba totalmente la prestación de servicios contratados**, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo, que cumplan condiciones señaladas en esta ley, excepcionalmente tendrán derecho a la prestación de los artículos 15 y 25 de la ley 19.728.

En este caso estamos en presencia de una suspensión de las obligaciones del contrato de trabajo, por acto o declaración de Autoridad y se genera para el trabajador el derecho a obtener los mencionados beneficios del seguro de cesantía.

Para acceder a la prestación: el Subsecretario de Hacienda, deberá dictar una *resolución fundada* en la que señalará la zona o territorio afectado y las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades. Dicha resolución deberá además ser suscrita por el Subsecretario del Trabajo.

¿QUIÉNES NO PUEDEN ACCEDER?

1.- 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 y que *continúe recibiendo todo o parte de su remuneración mensual*.

Ejemplo: Pacto de Teletrabajo, Pacto de Reducción de Jornada, etc. Es decir, el trabajador no debe estar recibiendo emolumento alguno.

2.- 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 en que perciba dicho subsidio.

En todo caso, se requiere para entrar a gozar de estos beneficios la dictación por el Subsecretario de Hacienda de una resolución fundada que establezca las zonas afectadas por el acto o declaración de autoridad, la que además deberá estar firmada por el subsecretario del Trabajo, previa firma del Director de Presupuesto.

REQUISITOS PARA ACCEDER A ESTE BENEFICIO

(ARTÍCULO 2°):

Para acceder a este beneficio, los trabajadores deberán:

- Registrar **tres cotizaciones continuas** en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad; o,
- Registrar 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 a la declaración de autoridad.

En ambos casos **no se aplicará el requisito de cesantía** ni los demás requisitos de acceso a las prestaciones de la ley 19.728.

¿CÓMO SE DETERMINA LA PRESTACIÓN DEL SEGURO DE DESEMPLEO?

Para determinar la prestación a que tendrán derecho de conformidad a este título, se considerará el **promedio de las remuneraciones** imponibles devengadas en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones, anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad.

El empleador, quien será personalmente responsable de realizar el trámite, deberá enviar a la AFC, de manera electrónica, preferentemente, una **declaración jurada simple** que dé cuenta que el o los

trabajadores respecto de los cuales se solicita la prestación, pueden acceder a este beneficio (es decir, cumplen con los requisitos), además de brindar la información necesaria para efectuar el pago al o los trabajadores.

Forma de pago del beneficio: El beneficio 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 prestación que no comprenda una mensualidad completa se pagará de forma proporcional al tiempo de su duración).

Interrupción de pago del beneficio: Este beneficio se interrumpe en el caso que el trabajador presente licencia y mientras dure esta.

Casos de trabajadores respecto de los cuales no se haya solicitado el beneficio: El trabajador podrá, individual o colectivamente, requerir DIRECTAMENTE 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 empleador deberá informar mensualmente estos casos a la inspección del trabajo.

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

(ARTÍCULO 3°):

El acto o declaración de autoridad, por razones sanitarias o de seguridad interior, tendrá como consecuencia la **suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo** (en el o los territorios donde haya sido decretado).

Lo anterior implica lo siguiente:

- El cese temporal de la **obligación de prestar servicios (y por ende concurrir al lugar de trabajo)** por parte del trabajador;
- El cese temporal de la **obligación de pagar la remuneración** y demás asignaciones que no constituyan remuneración por parte del empleador (Artículo 40 Código del Trabajo inciso 2°).

- Obligación del empleador de pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social con excepción de las cotizaciones del seguro de cesantía.

Durante la suspensión temporal el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, y **sólo podrá poner término a la relación laboral por la causal de necesidad de la empresa** (art. 161 del Código del Trabajo).

Esta cotización se pagará calculada sobre el 50% de las remuneraciones que sirve de base de cálculo para el pago de los beneficios de esta ley.

El empleador está liberado de pagar las cotizaciones del seguro social de la ley 16.744.-

Durante la suspensión temporal, 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, teniendo cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, se hayan o no pagado las cotizaciones.

PACTO DE SUSPENSIÓN TEMPORAL (ARTÍCULO 5°):

El **pacto de suspensión temporal**, corresponde a aquel acuerdo suscrito entre empleador y trabajador o trabajadores (personalmente o previa consulta a la organización sindical), en el cual se conviene suspender los efectos del contrato de trabajo, producto de que la actividad del empleador se vea afectada total o parcialmente por una resolución fundada de la autoridad competente, que paralice las actividades en un territorio determinado.

Es recomendable dejarlo por escrito e informar al trabajador que la empresa se acogerá a este suspensión conforme esta ley.-

Este acuerdo podrá ser únicamente fuera del período definido por la declaración de autoridad para prevenir la enfermedad COVID-19 y durante la vigencia del artículo 16 (art.8 inciso 1°, letra d; 6 meses desde la entrada en vigencia de la ley y Pacto de Reducción de Jornada, 10 meses desde la entrada en vigencia de la ley.)

Si durante el pacto de suspensión se decreta una medida de autoridad para prevenir el COVID-19, el pacto se interrumpe mientras dure el acto de autoridad.

Declaración Jurada Simple: Además del pacto de suspensión temporal, el empleador y el trabajador y/o el representante de la organización sindical respectiva, según sea el caso, deberán presentar ante la AFC, preferentemente de forma electrónica, una declaración jurada simple, suscrita por ambas partes, en la que deberán dar cuenta:

1. Que la actividad del empleador se ha visto afectada, y
2. Que los trabajadores que suscriben, no se encuentran dentro de los trabajadores que no pueden acceder a este beneficio. (trabajadores con teletrabajo, reducción de jornada, etc.)

Fiscalización del pacto: La AFC enviará mensualmente a la Dirección del Trabajo, la nómina de empleadores y trabajadores que suscribieron el pacto. Si la Dirección del Trabajo detecta algún incumplimiento a los requisitos señalados por la ley, podrá sancionar, y/o derivar a los Tribunales de Justicia, según sea el caso.

No se puede pactar: La ejecución diferida de la suspensión, es decir, todos los efectos del pacto de suspensión comenzarán a regir a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

(TÍTULO II, ARTÍCULO 7):

PACTO DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL

El *pacto de reducción temporal de la jornada laboral*, corresponde a aquel acuerdo suscrito entre empleador y trabajador o trabajadores (personalmente o previa consulta a la organización sindical), en el cual se conviene reducir la jornada de trabajo, cuando el empleador se encuentre en alguna de las situaciones indicadas en el artículo 8 de la ley y que se describirán a continuación.

Limitación de jornada pactada: No se podrá pactar una reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo originalmente convenida.

Efectos de la reducción temporal: el trabajador tendrá derecho a una remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida, y a un complemento de cargo a su cuenta individual por cesantía. Se vuelve a tratar en el artículo 11.

Limitación de contratar a nuevos trabajadores durante la vigencia del pacto: Durante la vigencia de los pactos de reducción temporal de jornada de trabajo, 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. 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.

EMPLEADORES QUE PUEDEN ACCEDER AL PACTO DE SUSPENSIÓN

(ARTÍCULO 8):

Aquellos empleadores que:

- a. 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.
- b. Que se encuentre actualmente en ***proceso concursal de reorganización***.
- c. Que se encuentre actualmente en un proceso de ***asesoría económica de insolvencia***.
- d. Aquellos que cuyas empresas, excluidas de la paralización de actividades, 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.

Titulo II

REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES PARA SUSCRIBIR PACTO DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA

(ARTÍCULO 7 AL 9):

El pacto de reducción de jornada consiste en el acuerdo al que llegan el empleador con sus trabajadores, que por razones del control de la propagación del Covid 19, necesite reducir la jornada de trabajo como medida de protección de la vida y salud de sus trabajadores y por razones de disminución substancial de sus operaciones.

No puede pactarse una disminución superior al 50% de la jornada. El empleador pagará al trabajador sobre la base de la jornada reducida que se trabaje y la diferencia de jornada se pagará al trabajador con cargo al fondo del seguro de Cesantía conforme a las disposiciones establecidas para la suspensión de la jornada.

El pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo podrá ser suscrito por:

1. Aquellos trabajadores que hayan registrado cotizaciones en los últimos 24 meses anteriores a la celebración del acuerdo y que cumplan con las siguientes condiciones:
 - i) Para los trabajadores con contrato indefinido que registren 10 o más cotizaciones mensuales continuas o discontinuas en el Fondo de Cesantía y
 - ii) Para los trabajadores con contrato a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado que registre cinco cotizaciones mensuales continuas o discontinuas; y
 - iii) Siempre que el trabajador registre las 3 últimas cotizaciones con el empleador que suscribe el pacto.
2. No podrán firmar este acuerdo los trabajadores gozando de fuero laboral.

DURACIÓN DE LA REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA LABORAL (ARTÍCULO 10):

La ***duración mínima*** será de un mes, y se podrá pactar por un ***periodo 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 obra, o por servicio determinado.

Las partes no podrán pactar la ejecución diferida de la reducción temporal de la jornada de trabajo. Todos sus efectos deberán ejecutarse a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

Una vez finalizado el plazo establecido en el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo se reestablecerán, de ***pleno derecho***, las condiciones contractuales originalmente convenidas, teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.

EFFECTOS DE LA REDUCCIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA DE TRABAJO

(ARTÍCULO 11):

1. El trabajador tendrá derecho a una remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida, y a un complemento de cargo a su cuenta individual por cesantía
2. 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.
3. Durante la reducción temporal de jornada, el trabajador tendrá derecho a un complemento de remuneración de hasta un 25% del promedio de las remuneraciones de los últimos 3 meses con un tope de \$225.000 (para la reducción de jornada máxima). En caso de reducciones inferiores al 50%, el beneficio disminuirá proporcionalmente.

FORMALIDADES DEL PACTO DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA DE TRABAJO

(ARTÍCULO 12):

La reducción temporal de la jornada de trabajo deberá pactarse, preferentemente, de forma electrónica a través de la plataforma en línea que habilite la Dirección del Trabajo, y deberá contener, al menos, las siguientes estipulaciones:

- a. Individualización de las partes, con indicación del rol único tributario del empleador, del rol único nacional del trabajador e información necesaria para materializar el pago del complemento a que se refiere la presente ley que realizará la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía;
- b. Duración y fecha de entrada en vigencia del pacto;
- c. Promedio de las remuneraciones imponibles fijas y variables devengadas por el trabajador en los últimos tres meses anteriores completos a la celebración del pacto;
- d. Jornada de trabajo reducida, porcentaje de la reducción de la jornada de trabajo convenida y remuneración correspondiente a dicha jornada; y

- e. Declaración jurada simple del empleador respecto a que se cumplen los requisitos establecidos en el presente título para la celebración del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

La Dirección del Trabajo informará por medios electrónicos y al menos mensualmente a la AFC, la individualización de los trabajadores y empleadores que celebren los referidos pactos y su contenido. La AFC efectuará mensualmente los pagos del complemento en favor de cada trabajador, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de ejecución del pacto respectivo.

TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO DURANTE LA VIGENCIA DEL PACTO DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA DE TRABAJO

(ARTÍCULO 13):

Se puede poner término al contrato de trabajo durante la vigencia del pacto de reducción temporal, e incluso, luego de concluido este.

Indemnizaciones en caso de término de contrato: En estos casos, 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.

Comunicación y formalidad del término de contrato de trabajo: La comunicación del término del contrato de trabajo, el finiquito, renuncia y el mutuo acuerdo, deberán informarse a la Dirección del Trabajo, preferentemente en forma electrónica, la que, a su vez, deberá informar a la AFC.

¿QUÉ OCURRE CON LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR? (ARTÍCULO 4°):

Los trabajadores y trabajadoras de casa particular, podrán suscribir el *pacto de suspensión temporal*. En este caso, el empleador solo estará obligado a continuar pagando y enterando la cotización de salud, y del seguro de invalidez y sobrevivencia.

Además, podrán impetrar el derecho a percibir el beneficio de indemnización a todo evento establecido en el literal a) del inciso quinto del artículo 163 del Código del Trabajo. En este caso, **la**

AFP respectiva, deberá girar de la cuenta del trabajador, el equivalente a un 70% de su remuneración mensual imponible o el saldo total si este fuere inferior.

Es decir, el pago de este subsidio se efectuará con cargo al fondo de indemnización de la Trabajadora de Casa Particular del 4,11%.

Si el acto o declaración de autoridad se extendiere por más de 30 días y el trabajador tuviere saldo en dicha cuenta, la AFP girará la suma equivalente al 55%, 45%, 40% y 35% de la remuneración imponible, para los meses segundo, tercero, cuarto y quinto, respectivamente.

Para tales efectos, el trabajador deberá presentar una declaración jurada simple ante la entidad pagadora del beneficio, preferentemente de forma electrónica, que dé cuenta que no se encuentra en alguna de las situaciones de exclusión del beneficio a ciertos trabajadores.

OTRAS DISPOSICIONES RELEVANTES

(TÍTULO III, ARTÍCULO 14 Y SIGUIENTES):

Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica (artículo 14).

El proyecto de ley incluye una disposición que puede generar responsabilidad penal para las personas jurídicas y que puede acarrear alguna de las siguientes sanciones:

- Prohibición temporal de celebrar actos y contratos con el Estado por 2 años;
- Multa a beneficio fiscal correspondiente al doble del monto del beneficio indebidamente recibido; y,
- Publicación de un extracto de la sentencia y comiso.

El proyecto sanciona a las personas jurídicas que obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones y quienes de igual forma obtuvieren un beneficio mayor al que les corresponda y que fueren cometidos en su interés o para su provecho, por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración o 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.

Vigencia de la ley (artículo 16°).

Esta ley entra en vigencia desde el día de su publicación en el diario oficial, y rigen hasta:

- Para lo relativo a la prestación del seguro de desempleo: 6 meses contados desde la publicación de la ley.
- Para el pacto de reducción de jornada laboral: el último día del décimo mes desde la publicación de la ley.

Incumplimiento de la ley (artículo 17°).

Las partes podrán denunciar ante la Inspección del Trabajo los incumplimientos que se deriven de los pactos establecidos en la presente ley, sin perjuicio de la facultad de éstas para recurrir a los Tribunales de Justicia competentes.

Alteración de la naturaleza de las funciones del contrato de trabajo (artículo 20°).

El proyecto de ley permite a los empleadores de las empresas que deban continuar funcionando (aquellas que garantizan servicios básicos de salud, abastecimiento y

alimentación), a alterar la naturaleza de las funciones que deberán desempeñar sus trabajadores, resguardando siempre los derechos fundamentales de éstos.

Derecho a hacer efectivo los seguros de cesantía asociado a los créditos (artículo 21°).

El proyecto de ley reconoce que los trabajadores que tengan derecho a la presentación del seguro de cesantía y a aquellos que hayan pactado una reducción en la jornada laboral, se encuentran en situación de cesantía voluntaria. Por ello, podrán hacer efectivo 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. El trabajador deberá acreditar esta condición a través de **un certificado emitido por el empleador.**

Término del contrato de trabajo (artículo 26°).



Durante el período de 6 meses o durante la vigencia del estado constitucional de catástrofe, no se podrá poner término a los contratos por la causal de fuerza mayor o caso fortuito del art. 159 N° 6 del Código del Trabajo.

Para los contratos terminados durante el inicio del estado constitucional de catástrofe y la entrada en vigencia de la ley, las partes podrán resciliar dicha terminación, pudiendo acogerse a la presente ley.

¿ Qué pasa si el empleador no tiene pagadas las cotizaciones previsionales del Trabajador, para efectos de cumplir los requisitos del artículo 2° y 11° de la Ley ? (art.28°).-

Se entenderá como registradas las cotizaciones previsionales que se encuentren simplemente declaradas para los efectos del artículo 2 y 11 de la Ley, pudiendo el empleador pagarlas con posterioridad.

Minuta preparada y revisada por los abogados de ALC Aabogados

Si desea acceder a los formularios asociados a esta Ley puede contactarnos a los siguientes números

y correos:

<u>JOSE SANTANDER ROBLES</u>	<u>995793324</u>	<u>jsantander@alcsa.cl</u>
<u>PIA SANTANDER LIZAMA</u>	<u>987297369</u>	<u>psantander@alcsa.cl</u>
<u>MARIA PAZ ANDRADE</u>	<u>997015368</u>	<u>mpandrade@alcsa.cl</u>