

LEY N° 21.227, QUE FACULTA EL ACCESO A PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO, EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

Con fecha de hoy, 06 de abril 2020, se publicó en el Diario Oficial, la Ley N° 21.227, que faculta, el acceso a prestaciones del seguro de desempleo, en circunstancias excepcionales.

La ley contempla y regula tres situaciones al efecto:

- (i) La suspensión de la relación laboral por acto o declaración de autoridad;
- (ii) La suspensión temporal de la relación laboral de mutuo acuerdo;
- (iii) La reducción de la jornada de trabajo de mutuo acuerdo.

A continuación encontrarán un **resumen ejecutivo** de Ley y luego un **informe completo** con todos los aspectos regulados en la Ley.

En caso de requerir más información contactar a **José Ignacio Arteaga** jiarteaga@abdala.cl o **Andrea Abdala** andrea@abdala.cl de nuestra área laboral.



RESUMEN EJECUTIVO LEY N° 21.227

1. DECLARACIÓN O ACTO DE AUTORIDAD QUE DISPONGA LA PARALIZACION DE ACTIVIDADES.

- Se debe tratar de una paralización en todo o parte del territorio del país.
- La Declaración o Acto de Autoridad debe impedir o prohibir totalmente la prestación de los servicios. contratados.
- Se suspende el contrato de trabajo.
- El empleador no paga remuneraciones.
- El empleador debe pagar cotizaciones en base al 50% de la remuneración anterior a la suspensión.

2. PACTO DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- Pueden celebrar este pacto aquellos empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente por la crisis, sin que exista algún acto de autoridad que les impida funcionar.
- Pueden celebrar el pacto con cada uno de su trabajadores o también pueden hacerlo con sus sindicatos.
- El empleador no paga remuneraciones.
- El empleador debe pagar cotizaciones en base al 50% de la remuneración anterior a la suspensión.
- Plazo de 6 meses contados desde la vigencia de la ley.

3. PACTO DE REDUCCION TEMPORAL DE LA JORNADA DE TRABAJO.

- Pueden celebrar este pacto con cada uno de su trabajadores o también pueden hacerlo con sus sindicatos.
- La jornada se puede reducir hasta el 50%.
- El empleador paga remuneraciones en forma proporcional a la jornada reducida.
- El empleador paga aguinaldos, asignaciones de colación y movilización al 100%.
- El empleador debe pagar cotizaciones en base a la remuneración reducida.
- Plazo de 5 meses para contratos indefinidos y de 3 meses para contratos a plazo, obra o servicio determinado.

INFORME COMPLETO DE LA LEY N° 21.227

I.- LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ACTO O DECLARACIÓN DE AUTORIDAD.

1. Situación que la permite.

En el evento de que existe un acto o declaración de autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior, para el control del COVID-19, que implique la paralización de actividades de todo o parte del país, y que impida o prohíba **totalmente** la prestación de los servicios contratados.

2. Requisito del acto de autoridad.

Para dicho efecto, el Subsecretario de Hacienda deberá dictar una resolución fundada en la que señalará la zona o territorio afectado y establecerá las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización.

3. Requisitos del trabajador para acceder a prestaciones.

Para acceder a los beneficios de la Ley en esta situación, el trabajador deberá:

- (i)** Encontrarse afiliado al Seguro de Cesantía (Desempleo).
- (ii)** No desempeñarse en actividades o establecimientos excluidos de la suspensión, de acuerdo a la resolución del Ministerio de Hacienda.
- (iii)** No haber suscrito con el empleador un pacto que permite asegurar la continuidad de la prestación de los servicios y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración.
- (iv)** No encontrarse percibiendo un subsidio por incapacidad laboral, cualquier sea la naturaleza de la licencia médica y durante el tiempo que perciba el subsidio.
- (v)** Contar, a lo menos, con 3 cotizaciones continuas con el mismo empleador en los 3 últimos meses trabajados inmediatamente anteriores a la declaración de autoridad, o registrar un mínimo de 6 cotizaciones continuas o discontinuas durante los últimos doce meses, siempre que a lo menos registre 2 cotizaciones con un mismo empleador en los 2 últimos meses inmediatamente anteriores al acto o declaración autoridad.

4. Efectos del acto de autoridad.

El acto o la declaración de autoridad, tiene por consecuencia la suspensión temporal, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, de los efectos de los contratos de trabajo, en el o los territorios que correspondan, por el período que la autoridad determine.

Lo anterior implica el cese temporal, de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, tales como las asignaciones de movilización, colación, de pérdida de caja, sin perjuicio de la obligación que se impone al empleador, de acuerdo a lo que más adelante se indica.

En 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, los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728, 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 la Ley, una vez dictada la respectiva resolución del Ministerio de Hacienda a que se ha hecho referencia.

5. Efectos para el Trabajador.

- (i) El trabajador tendrá acceso a las prestaciones del Seguro de Desempleo (Ley N° 19.728), y podrá acceder al retiro de fondos de la cuenta individual de cesantía, y cuando estos fueren insuficientes, al retiro de fondos desde el fondo de cesantía solidario.

Para calcularlo 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.

- (ii) 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 derivado de las mismas, conforme a la ley.
- (iii) El trabajador tendrá cobertura del Seguro de Invalidez y Supervivencia, se hayan o no pagado las cotizaciones.

6. Efectos para el Empleador.

- (i) El empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley N° 16.774). Las cotizaciones se calcularán sobre el 50% de la remuneración que sirve de base para la prestación que establece la ley.
- (ii) Sólo podrá poner **término a la relación laboral** por aplicación de la causal establecida en el artículo 161 del código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa o desahucio del empleador y sin el descuento de la AFC, correspondiente.

7. Procedimiento.

Para que el trabajador pueda acceder a las prestaciones el empleador deberá, solicitar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía ("AFC"), preferentemente de forma electrónica, la prestación que le corresponda al trabajador.

Para ello deberá:

- Presentar al AFC una **declaración jurada simple**, que dé cuenta que el o los trabajadores respecto de los cuales se solicita la prestación, no se encuentran en las situaciones de haber suscrito un pacto de continuidad laboral o recibiendo subsidio por incapacidad laboral.

El empleador será personalmente responsable de la veracidad de las declaraciones del documento.

En el evento de que el empleador excluya a algún trabajador de la declaración jurada simple, el trabajador afectado podrá solicitar directamente a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, la prestación señalada precedentemente, presentando una declaración jurada simple en los mismos términos ya explicados.

- Remitir mensualmente, vía electrónica, a la Dirección del Trabajo, la **nómina de trabajadores** que se hayan visto afectados por la suspensión de las obligaciones contractuales respecto de los cuales se hayan solicitado las prestaciones que establece la ley.

8. Base cálculo prestación y financiamiento.

Como se ha señalado previamente, los trabajadores podrán acceder al retiro de fondos de la cuenta individual de cesantía, y cuando estos fueren insuficientes, al retiro de fondos desde el fondo de cesantía solidario.

Para determinar la prestación a que tendrán derecho los trabajadores se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses completos inmediatamente anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad, sin considerar la remuneración que se pueda pactar por pactos especiales de continuidad laboral, que establece la ley.

Se aplicará la siguiente tabla para determinar el monto a retirar mes a mes de la cuenta individual:

Mes	Promedio de remuneración
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Sexto	30%
Séptimo o superior	30%

Para el evento que se agoten los fondos de la cuenta individual de cesantía, el trabajador podrá acceder a giros del Fondo Solidario de Cesantía, de acuerdo a la siguiente tabla de giros, dependiendo del tipo de contrato:

Contrato Indefinido

Meses	Promedio remuneración	Valor superior
Primero	70%	\$ 652.956
Segundo	55%	\$ 513.038
Tercero	45%	\$ 419.757
Cuarto	40%	\$ 373.118
Quinto	35%	\$ 326.478

Plazo fijo o por obra

Meses	Promedio remuneración	Valor superior
Primero	50%	\$ 466.398
Segundo	40%	\$ 373.118
Tercero	35%	\$ 326.478

Respecto de los valores inferiores se regirán por lo montos que se indican en tabla siguiente:

Contrato Indefinido

MESES	VALOR INFERIOR
Primero	\$225.000
Segundo	\$225.000
Tercero	\$225.000
Cuarto	\$200.000
Quinto	\$175.000

Plazo fijo o por obra

MESES	VALOR INFERIOR
Primero	\$225.000
Segundo	\$200.000
Tercero	\$175.000

La prestación en cuestión 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 el evento a que el acto o declaración de autoridad tenga una duración inferior a un mes calendario, la prestación que no comprenda una mensualidad completa se pagará de forma proporcional al tiempo de duración.

Si durante el período en que el trabajador debe acceder a las prestaciones establecidas en la ley, comienza a hacer uso de licencia médica, se suspenderá el pago de las prestaciones señaladas precedentemente, reanudándose su pago al término de la licencia médica

II.- LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACION LABORAL POR MUTUO ACUERDO.

1. Situación que la permite.

Los empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente, podrán suscribir con los trabajadores, que cumplan con las condiciones señaladas anteriormente, personalmente, o previa consulta a la organización sindical a la que se encuentre afiliado, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

Este pacto sólo estará vigente mientras no se encuentre decretado un acto o declaración de autoridad ya referido y, en caso de decretarse el mismo se interrumpirá la vigencia del pacto.

El pacto solo podrá celebrarse por 6 meses a contar de la publicación de la ley.

No podrán celebrar este pacto los mismos empleadores o trabajadores excluidos con anterioridad.

2. Efectos.

Este pacto producirá los mismos efectos que la suspensión por un acto de autoridad y se contarán desde la suscripción del pacto.

Las partes no podrán pactar la ejecución diferida de la suspensión. Todos sus efectos deberán ejecutarse, al menos, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

3. Formalidades.

Para acceder a las prestaciones, las partes deberán efectuar una declaración simple ante la AFC, en los mismos términos explicados para la suspensión por acto de autoridad.

III.- PACTOS DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADAS DE TRABAJO.

1. Situación que lo permite.

El empleador y el trabajador, personalmente, o por medio de la organización sindical a la que se encuentren afiliados, podrán acordar la **reducción temporal de la jornada de trabajo**, hasta por el 50% de la jornada originalmente convenida. Sólo se podrá mantener vigente un pacto por cada relación laboral.

Para poder suscribir el pacto, tanto el empleador como el trabajador deben cumplir con determinados requisitos.

El **empleador** debe encontrarse en alguna de las situaciones que establece la ley, según lo que se indica a continuación, previa consulta a la organización sindical respectiva, si la hubiera.

El **trabajador**, no debe estar con fuero laboral y debe cumplir con los requisitos previsionales que se indican.

La suscripción del pacto dará derecho al trabajador a una remuneración, de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida y un complemento de cargo a su cuenta individual de cesantía, y una vez agotada el saldo, con cargo al fondo solidario.

2. Empleadores que pueden suscribir el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo.

El pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo podrá ser suscrito por el empleador que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- (i)* Empleadores contribuyentes del Impuesto al Valor Agregado (IVA) conforme al artículo 3º 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.

- (ii) Empleadores que se encuentren actualmente en un procedimiento concursal de reorganización, según resolución publicada en el Boletín Concursal en conformidad al artículo 57 de la ley N° 20.720, ley de reorganización y liquidación de empresas y personas.
- (iii) Empleadores que se encuentren 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.
- (iv) Empleadores cuyas empresas, establecimientos o faenas hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad o resolución, señalado anteriormente, 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.

3. Requisitos previsionales que debe cumplir el trabajador.

Los requisitos que debe cumplir el trabajador para poder suscribir el pacto de reducción de jornada de trabajo varían dependiendo del tipo de contrato de trabajo. En ningún caso el trabajador puede encontrarse gozando de fuero laboral.

3.1. Trabajador con contrato de trabajo indefinido.

- Debe registrar 10 cotizaciones mensuales en la AFC, continuas o discontinuas, desde su afiliación al seguro de desempleo o desde su último giro por cesantía a que hubiere tenido derecho, en los últimos 24 meses, para acceder al Fondo de Cesantía Solidario.
- Debe registrar las 3 últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada

3.2. Trabajador con contrato a plazo fijo, o por una obra, trabajo o servicio determinado.

- Debe registrar 5 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro de Cesantía o desde último giro por cesantía a que hubiere tenido derecho, en los últimos 24 meses, para acceder al Fondo de Cesantía Solidario.
- Debe registrar las 3 últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada.

4. Vigencia del pacto de reducción de jornada.

La duración mínima del pacto es de **1 mes**, sin importar el tipo de contrato que vincule a las partes. Si el trabajador tiene un contrato indefinido la duración máxima es de **5 meses**. Si el trabajador tiene un contrato a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado la duración máxima es de **3 meses**.

Queda prohibido pactar la ejecución diferida del pacto de reducción de jornada, todos sus efectos deberán ejecutarse, a lo menos, 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 se reestablecerán, de pleno derecho, las condiciones contractuales originalmente convenidas, teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.

5. Remuneración del trabajador durante la vigencia del pacto de reducción de jornada.

Durante la vigencia del pacto de reducción de jornada, el trabajador tendrá derecho a recibir una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida. Para el cálculo de la remuneración se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al inicio del pacto. Asimismo, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo las remuneraciones o beneficios cuyo pago corresponda efectuarse durante la vigencia del pacto, tales como aguinaldos, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos.

El empleador deberá pagar y enterar las **cotizaciones previsionales y de seguridad social**, correspondientes a la remuneración imponible convenidas por el pacto.

Adicionalmente, los trabajadores tendrán derecho a un **complemento con cargo a los recursos de su Cuenta Individual por Cesantía**, y cuando estos se agoten, se financiará con cargo al Fondo de Cesantía Solidario. El complemento dependerá de la reducción de la jornada, si ésta se reduce en un 50%, el complemento ascenderá a un 25% del promedio de la remuneración imponible del trabajador devengada en los últimos tres meses anteriores al inicio del pacto. Si la reducción es inferior al 50% el complemento se determinará proporcionalmente. Con todo, el complemento tendrá un límite máximo mensual de \$225.000.- por cada trabajador afecto a una jornada ordinaria y se reducirá proporcionalmente en caso de jornadas inferiores a la antes señalada.

6. Estipulaciones del pacto de reducción de jornada.

El pacto deberá suscribirse, preferentemente, de forma electrónica, a través de plataforma que la Dirección del Trabajo habilite al efecto y deberá contener la siguientes estipulaciones:

- (i)** Individualización de las partes, e información necesaria para materializar el pago del complemento a que se refiere la ley, que realizará la AFC.
- (ii)** Duración y fecha de entrada en vigencia del pacto.
- (iii)** Promedio de las remuneraciones imponibles fijas y variables devengadas por el trabajador en los últimos tres meses anteriores completos a la celebración del pacto.
- (iv)** Jornada de trabajo reducida, porcentaje de la reducción de la jornada de trabajo convenida y remuneración correspondiente a dicha jornada; y

- (v) Declaración jurada simple del empleador respecto a que se cumplen los requisitos establecidos en la ley para la celebración del pacto de reducción temporal de jornada de trabajo.

Si el pacto se suscribe entre el empleador y la organización sindical respectiva, deberá contener todas las estipulaciones señaladas, respecto de los trabajadores a quienes dicha organización represente.

7. Prohibición al empleador de efectuar nuevas contrataciones.

Los empleadores que hubieren suscrito estos pactos no podrán, durante la vigencia de los mismos, contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones desarrolladas por aquellos que hubieren suscrito dichos pactos.

En el evento que un empleador se vea 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.

La infracción a estas disposiciones será sancionada con la multa más alta aplicable por la Dirección del Trabajo.

8. Base de cálculo de indemnizaciones convencionales o legales por término de contrato de trabajo.

En el evento de que cualquiera de las partes ponga término al contrato de trabajo, durante la vigencia del pacto de reducción de jornada de trabajo o después de concluido este, 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.

IV.- DISPOSICIONES COMUNES.

- Las personas naturales o jurídicas que obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones de la presente ley, serán sancionados con pena de cárcel. Igual sanción se aplicará a quienes faciliten la comisión de dicho delito.
- Las personas jurídicas, además, serán sancionados con multa a beneficio fiscal correspondiente al doble del monto del beneficio indebidamente recibido y prohibición de celebrar actos y contratos con el Estado por dos años.
- Los trabajadores que hagan uso de los beneficios de la ley, se encuentran en una situación de cesantía involuntaria, y tendrán derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a los créditos de cualquier naturaleza.
- No pueden hacer uso 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.

- Durante el plazo de 6 meses o 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.
- Durante el periodo intermedio entre el 18.03.2020 y la entrada en vigencia de la ley, se podrán dejar sin efecto, de común acuerdo los despidos que se hayan materializado, optando las partes por los beneficios de esta ley.
- La Dirección del Trabajo llevará un registro publico de quienes acceden a los beneficios y podrá determinar el incumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, pudiendo aplicar las sanciones que en derecho correspondan, y derivando los antecedentes a los tribunales de justicia.

Esperamos que esta información les sea de utilidad. En caso de requerir más información contactar a **José Ignacio Arteaga** jiarteaga@abdala.cl o **Andrea Abdala** andrea@abdala.cl de nuestra área laboral.

