



Dictamen 1402-2020

Fecha: 16 de abril de 2020

Destinatario: CCAF

Observación: Emite pronunciamiento sobre los efectos de la Ley N° 21.227 en materia de afiliaciones de entidades empleadoras y trabajadores a una C.C.A.F. Covid 19

Acción: Instruye

Criterio: Nuevo

Vigencia: No Alterado

Descriptores: CCAF; Afiliación; Desafiliación

Fuentes: D.S. N° 4, de 2020, del MINSAL; D.S. 104, de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública; Resolución N° 210, de 2020, del MINSAL; Artículo 3 de la Ley N° 21.227; Artículos 15, 25, de la Ley N° 19.728

Departamento(s): INTENDENCIA DE BENEFICIOS SOCIALES - NORMATIVO

1. Como es de conocimiento público, por medio del D.S. N°4 de 2020, del Ministerio de Salud, se declaró alerta sanitaria en nuestro país por el período de un año, por el brote de coronavirus. Además, a través del D.S. N°104 de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, se decretó estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, por un plazo de noventa días a contar del 18 de marzo de 2020. Enseguida, por Resolución N° 210 de 2020, del Ministerio de Salud, se impusieron una serie de medidas sanitarias a la población, entre ellas la prohibición de salir a la vía pública entre las 22.00 y 5.00 horas de cada día, así como que los habitantes de determinadas comunas de la Región Metropolitana y de otras Regiones del país deben permanecer en aislamiento o cuarentena en sus domicilios habituales, con el fin de controlar la enfermedad Covid-19, medidas que implican la paralización de actividades en todo o parte del territorio nacional y que impiden o prohíben la prestación de los servicios contratados. Finalmente, con fecha 6 de abril de 2020 se publicó 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.

2. La Ley N° 21.227, referida precedentemente, estableció medidas extraordinarias y de carácter transitorio para proteger la estabilidad de los ingresos y las fuentes laborales para trabajadores regidos por el Código del Trabajo que no pueden prestar servicios o deben ajustar sus jornadas de trabajo a causa de la enfermedad Covid-19. Los trabajadores acceden a prestaciones y complementos con cargo a las prestaciones de cesantía de la Ley N° 19.728, en las siguientes situaciones

- a) suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad;
- b) pacto de suspensión del contrato de trabajo y,
- c) pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

a) Tratándose de la Suspensión del Contrato por Acto de Autoridad, la Ley N° 21.227 preceptúa que se requiere de la existencia

de un acto de autoridad que establezca medidas sanitarias o de seguridad que impliquen la paralización de las actividades económicas, lo que trae como consecuencia la suspensión temporal, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, de los efectos de los contratos individuales de trabajo. Lo anterior, salvo pacto en contrario de las partes que implique continuar prestando servicios, lo que debe constar por escrito.

Indica el artículo 3° de dicha Ley, que la suspensión de los efectos del contrato 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.

No obstante, señala el mismo artículo, los empleadores deben continuar pagando cotizaciones previsionales y de seguridad social durante el período que dure la suspensión del contrato. Además, durante este período, no se podrá despedir a los trabajadores salvo la causal de necesidades de la empresa.

El trabajador, agrega la norma, mantiene su derecho a licencia médica por enfermedad o accidente de origen común y a los subsidios, así como al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, y, durante este período el trabajador tiene derecho a la prestación establecida en los artículos 15 y 25 de la Ley N° 19.728 según corresponda, esto es, una prestación por cesantía, siempre que registre determinadas cotizaciones que la norma señala, y cuyo monto se registrará por los porcentajes y valores máximos fijados en el artículo 25 de la Ley N° 19.728 y por los valores mínimos de la Ley recién publicada.

b) En la segunda situación, es decir, tratándose del Pacto de Suspensión Temporal del Contrato de Trabajo, la Ley N° 21.227 señala que el empleador cuya actividad se vea afectada total o parcialmente por la crisis sanitaria del Covid-19, pero que esté fuera de la vigencia del acto o declaración de la autoridad, podrá suscribir un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, en la forma que ahí se establece, el que tendrá los mismos efectos que la suspensión por acto de Autoridad.

c) Finalmente, tratándose del Pacto de Reducción Temporal de la Jornada de Trabajo, señala la Ley N° 21.227, que se podrá acordar con el trabajador reducir hasta el 50% de la duración de la jornada de trabajo, disminuyéndose proporcionalmente su remuneración y recibiendo en tal caso un complemento con cargo al seguro de desempleo que podrá llegar al 25% de su remuneración, si la reducción de la jornada es un 50%, con tope de \$225.000 mensuales.

En este tercer caso, el trabajador debe contar con un número mínimo de cotizaciones y el empleador debe encontrarse en alguna de las hipótesis que se contemplan: contribuyente de IVA cuya disminución del promedio de ventas por tres meses consecutivos que exceda un 20% respecto del promedio de ventas en el mismo período del ejercicio anterior; que se encuentre en un procedimiento concursal de reorganización; que se encuentre en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia; y que se trate de una empresa o faena que no pueda paralizar sus actividades, pero necesite reducir jornada de trabajo para mantener su continuidad operacional o proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

3. Como puede advertirse, de ninguna de las hipótesis a que se refiere la Ley N° 21.227, enumeradas y analizadas en las letras precedentes, puede concluirse que se suspende la afiliación de trabajadores a Cajas de Compensación de Asignación Familiar por aplicación de las mismas, toda vez que si bien se suspenden los efectos del contrato de trabajo, esto solo tiene como consecuencia que el trabajador se exime de la obligación de prestar servicios y el empleador de pagar la correspondiente remuneración.

A mayor abundamiento, la relación laboral se mantiene vigente, pues tal como lo señala la Ley N° 21.227, persiste la obligación por parte del empleador de pagar las cotizaciones previsionales, subsiste el derecho del trabajador de gozar de licencia médica y recibir el subsidio correspondiente, y sigue siendo aplicable el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia.

En consecuencia, esta Superintendencia hace presente que la calidad de trabajador afiliado a una C.C.A.F. no se pierde por aplicación de las hipótesis que considera la Ley N° 21.227, toda vez que la relación laboral se mantiene vigente, pudiendo el trabajador acceder a todas las prestaciones de seguridad social que otorgan dichas entidades de previsión social, tanto legales como de seguridad social.

Legislación relacionada

Título	Detalle
Artículo 15	ley 19.728, artículo 15
Artículo 25	ley 19.728, artículo 25

Temas

Cajas de Compensación

:

Afiliación

Tipo de dictamen

Oficio

Descriptorios

CCAF

Afiliación

Legislación citada

ley 19.728, artículo 15

ley 19.728, artículo 25

Fiscalizados

Cajas de Compensación

Vea además:

Prestaciones de Cajas de Compensación

Cajas de Compensación

Régimen Servicios sociales de las Cajas de Compensación

Dictámenes SUSESO

Boletín SUSESO 2020 - Número 2