



SÍNTESIS LEY Nº 21.227 QUE FACULTA EL ACCESO A PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO DE LA LEY Nº 19.728, EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES.

1. Beneficios que establece la Ley.

1. Suspensión del contrato de trabajo por declaración o acto de autoridad (art.1)
2. Suspensión del contrato de trabajo de trabajadores de casa particular (art. 4)
3. Suspensión del contrato de trabajo por pacto suscrito entre trabajadores y empleadores que vean afectada total o parcialmente su actividad en virtud de la contingencia (art.5)
4. Pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo (art.7)

2. Efectos de la ley sobre la terminación del contrato de trabajo

- Durante el plazo de 6 meses o bien, existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la causal del numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo (caso fortuito o fuerza mayor), invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19 (art.26 inc 1).
- Si durante el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe, por calamidad pública, de fecha 18 de marzo de 2020, y la entrada en vigencia de la presente ley, las partes hubieren dado término a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, éstas podrán resciliar dicha terminación, en cuyo caso podrán acogerse a las disposiciones de la presente ley (art.26 inc 2)

3. Suspensión del contrato de trabajo por declaración o acto de autoridad.

3.1. Efectos

- Suspensión del contrato de trabajo, entendiéndose por tal el cese temporal, por el período de tiempo que el acto o declaración de autoridad determine¹, 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, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador (art.3 inc 2)
- Derecho a recibir la prestación por seguro de cesantía contenida en los arts. 15 y 25 de la Ley N° 19.728, sobre seguro de desempleo (art.1 inc 1)
- Estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social por parte del empleador, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la ley N° 16.744. (art. 3 inc. 3)²
- Solo se podrá poner término a la relación laboral por la causal establecida en el artículo 161 del CdT (art.3 inc. 3)
- Derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a los créditos de cualquier naturaleza que sean éstos, con bancos, instituciones financieras, casas comerciales y similares, con los que mantengan deudas en cuotas u otra modalidad (art. 21)

3.2. Requisitos de obtención

- Que exista un acto o declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados (art. 1 inc. 1)
- Que el trabajador este afiliado al seguro de desempleo (art.1 inc. 1)
- Registrar 3 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 al acto o declaración de autoridad (art. 2 inc. 1)

¹ El Subsecretario de Hacienda, deberá dictar una resolución fundada en la que señalará la zona o territorio afectado de conformidad a los efectos del acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero y, en su caso, las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades. Con fecha 8 de abril de 2020 se ha publicado en el Diario Oficial la Resolución Exenta N°88 del Ministerio de Hacienda en conformidad a lo dispuesto en la ley 21.227.

² El texto de la ley señala que el pago de las cotizaciones se calculará sobre el 50 % de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación establecida en la ley, no obstante, actualmente se discute proyecto de Ley (boletín 13401-13, que modifica en su artículo único la Ley N° 21.227 en esta y otras materias, específicamente señala como propuesta de modificación la eliminación del inciso tercero del art. 3 en su frase: *“las que se calcularán sobre el 50 por ciento de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación establecida en el presente Título,”*. Si se elimina dicha frase, el sentido del articulado excluiría –al decir exceptuándose- las cotizaciones del seguro social y obligaría al pago total de las cotizaciones de seguridad social tanto de cargo del trabajador como del empleador.

3.3. Formalidades de obtención

- El empleador deberá solicitar ante la AFC, preferentemente de forma electrónica, la prestación que establece la ley que le corresponda a uno o más de sus trabajadores que se hayan visto afectados por el acto o declaración de autoridad. Para tales efectos, el empleador deberá presentar una declaración jurada simple que dé cuenta que el o los trabajadores respecto de los cuales se solicita la prestación, no se encuentran en alguna de las situaciones descritas en el inciso tercero del artículo 1 de la presente ley, junto con la información necesaria para efectuar el pago correspondiente al trabajador (art. 2 inc. 3)
- Remitir mensualmente a la DT la nómina de trabajadores que se hayan visto afectados por la suspensión de obligaciones contractuales (art.2 inc. 6)

3.4. Quienes no son beneficiarios

- El trabajador que, al momento de dictarse el acto o la declaración de la autoridad, hubiere suscrito con su empleador un permiso con goce total o parcial de remuneración o un pacto de reducción de jornada. (art.1 inc. 3)
- 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 (art.1 inc. 3)

3.5. Plazo de duración.

- Durante la vigencia del acto de autoridad.

4. Suspensión del contrato de trabajo de trabajadores de casa particular

4.1. Efectos

- Suspensión del contrato de trabajo, entendiéndose por tal el cese temporal, por el período de tiempo que el acto o declaración de autoridad determine, 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, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador (art.3 inc. 2)
- El trabajador podrá impetrar el derecho a percibir el beneficio a que se refiere el literal a) del inciso quinto del artículo 163 del Código del Trabajo (indemnización a todo evento). 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. 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 2º, 3º, 4º y 5º, respectivamente (art. 4 inc. 1)

- El empleador estará obligado a continuar pagando y enterando la cotización de salud, y del seguro de invalidez y sobrevivencia (art. 4 inc. 4)
- Solo se podrá poner término a la relación laboral por la causal establecida en el artículo 161 del CdT (art.3 inc. 3)
- Derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a los créditos de cualquier naturaleza que sean éstos, con bancos, instituciones financieras, casas comerciales y similares, con los que mantengan deudas en cuotas u otra modalidad (art. 21)

4.2. Requisitos de obtención

- Que exista un acto o declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados³ (art. 1 inc. 1)
- Que el trabajador esté afiliado a una AFP
- Registrar 3 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 al acto o declaración de autoridad (art. 2 inc. 1)

4.3. Formalidades de obtención

- 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 descritas en el numeral siguiente (art. 4 inc. 2)

4.4. Quienes no son beneficiarios

- El trabajador que, al momento de dictarse el acto o la declaración de la autoridad, hubiere suscrito con su empleador un permiso con goce total o parcial de remuneración o un pacto de reducción de jornada. (art.1 inc. 3)

³ El Subsecretario de Hacienda, deberá dictar una resolución fundada en la que señalará la zona o territorio afectado de conformidad a los efectos del acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero y, en su caso, las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades.

- 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 (art.1 inc. 3)

4.5. Plazo de duración.

- Durante la vigencia del acto de autoridad.

4.6. Posibilidad de suspensión del contrato de trabajo de común acuerdo

Los trabajadores de casa particular, además podrán suscribir el pacto de suspensión del contrato de trabajo al que se refiere el numeral 5 siguiente, aplicándose al efecto las reglas de este numeral (art. 4 inc. 3)

5. Suspensión del contrato de trabajo por pacto suscrito entre trabajadores y empleadores que vean afectada total o parcialmente su actividad en virtud de la contingencia.

5.1. Efectos.

- Suspensión del contrato de trabajo, entendiéndose por tal 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, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador (art.5 inc. 5)
- Derecho a recibir la prestación por seguro de cesantía contenida en los arts. 15 y 25 de la Ley N° 19.728 (art.5 inc. 1)
- Derecho al pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social por parte del empleador, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la ley N° 16.744 (art. 5 inc. 5)⁴.
- Solo se podrá poner término a la relación laboral por la causal establecida en el artículo 161 del CdT (art.5 inc. 5)
- Derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a los créditos de cualquier naturaleza que sean éstos, con bancos, instituciones financieras, casas comerciales y similares, con los que mantengan deudas en cuotas u otra modalidad (art. 21)

⁴ El texto de la ley señala que el pago de las cotizaciones se calculará sobre el 50 % de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación establecida en la ley, no obstante, actualmente se discute proyecto de Ley (boletín 13401-13, que modifica en su artículo único la Ley N° 21.227 en esta y otras materias, específicamente señala como propuesta de modificación la eliminación del inciso tercero del art. 3 en su frase: *“las que se calcularán sobre el 50 por ciento de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación establecida en el presente Título,”*. Si se elimina dicha frase, el sentido del articulado excluiría –al decir exceptuándose– las cotizaciones del seguro social y obligaría al pago total de las cotizaciones de seguridad social tanto de cargo del trabajador como del empleador.

5.2. Requisitos de obtención

- Empleador con su actividad afectada total o parcialmente por la catástrofe del COVID-19 (art.5)
- Que el trabajador este afiliado al seguro de desempleo (art.1 inc. 1)
- Registrar 3 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 al acto o declaración de autoridad (art. 2 inc. 1)

5.3. Formalidades de obtención.

- Suscripción por parte del trabajador del pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo personalmente, o previa consulta a la organización sindical a la que se encuentre afiliado.
- El empleador y el trabajador y/o el representante de la organización sindical respectiva, que lo represente, según sea el caso, deberán presentar ante la AFC, preferentemente de forma electrónica, una declaración jurada simple, suscrita por ambas partes, en la que deberán dar cuenta de la situación de hecho señalada en el inciso primero precedente y que el trabajador o los trabajadores, según sea el caso, no se encuentran en alguna de las situaciones descritas en el inciso tercero del artículo 1 de la presente ley (art 5 inc. 3)
- La AFC remitirá, mensualmente y por medios electrónicos, a la DT, la nómina de empleadores y sus respectivos trabajadores que suscribieron este pacto.

5.4. Quienes no son beneficiarios.

- El trabajador que perciba la prestación del seguro de desempleo en virtud de una suspensión del contrato de trabajo por declaración o pacto de autoridad (art. 5 inc. 1 y 2)
- El trabajador que, al momento de dictarse el acto o la declaración de la autoridad, hubiere suscrito con su empleador un permiso con goce total o parcial de remuneración o un pacto de reducción de jornada. (art.1 inc. 3)
- 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 (art.1 inc. 3)

5.5. Plazo de duración.

- El que se establezca en el pacto, no obstante, deberá estar fuera de los periodos comprendidos en el evento de suspensión por acto de autoridad y sólo podrá celebrarse durante 6 meses contados desde la entrada en vigencia de la ley⁵.

6. Pactos de reducción de jornada.

6.1. Efectos

- Reducción temporal de la jornada de trabajo igual o inferior al 50% de la jornada originalmente convenida (art. 7 inc. 2)
- Derecho a una remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida⁶ (art. 7 inc. 1)
- Derecho a recibir un complemento a la remuneración de cargo a su cuenta individual por cesantía y, una vez agotado el saldo, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de la mencionada ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la presente ley⁷ (art.7 #1) En caso de que la jornada de trabajo se reduzca en un 50%, este complemento ascenderá a un 25% del promedio de la remuneración imponible del trabajador devengada en los últimos tres meses anteriores al inicio del pacto. 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, según lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo. Este límite máximo se reducirá proporcionalmente en caso de jornadas inferiores a la antes señalada. (art 11 inc. 4)
- Derecho a continuar percibiendo las remuneraciones o beneficios cuyo pago corresponda efectuarse durante la vigencia del pacto, tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, y cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo (art. 11 inc. 2)
- Pago por parte del empleador cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto (art.11 inc. 3)
- Si alguna de las partes pusiere término al contrato de trabajo 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

⁵ En caso de que durante la vigencia del pacto se decrete un acto o declaración de autoridad en conformidad al inciso primero del artículo 1, se interrumpirá su vigencia, la que continuará de pleno derecho una vez finalizada la vigencia del mandato de autoridad

⁶ Para este efecto, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al inicio del pacto, sin considerar la remuneración que se pueda pactar en virtud del inciso tercero del artículo 1

⁷ El complemento no se considerará remuneración ni renta para todos los efectos legales y, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, no estará afecto a cotización previsional alguna, ni será embargable.

condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto, sin considerar la remuneración que se pueda pactar en virtud del inciso tercero del artículo

- Derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a los créditos de cualquier naturaleza que sean éstos, con bancos, instituciones financieras, casas comerciales y similares, con los que mantengan deudas en cuotas u otra modalidad (art. 21)

6.2. Requisitos de obtención

- Afiliación al seguro de desempleo de la ley N° 19.728 (art. 7)
- Registrar -el trabajador- 10 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato a plazo fijo, o por una obra, trabajo o servicio determinado⁸ (art. 9)
- Que el trabajador registre las tres últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada (art.9)
- Que el empleador.
 - a) Sea contribuyente de IVA, y que haya 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 anterior⁹.
 - b) Que se encuentre actualmente en un procedimiento concursal de reorganización¹⁰.
 - c) Que se encuentre actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia¹¹.
 - d) Empleadores cuyas empresas, establecimientos o faenas hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad o resolución a que se refiere el artículo 1 de la presente ley, necesiten reducir o redistribuir la jornada ordinaria de trabajo de sus trabajadores para poder mantener su continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.¹² (art 8)

6.3. Formalidades de obtención

⁸ Todo ello contado desde su afiliación al seguro de desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubieren tenido derecho

⁹ El empleador que se encuentra en esta situación deberá otorgar una autorización para que el SII remita, por medios electrónicos, a la DT, la confirmación de que efectivamente se encuentra en dicha situación.

¹⁰ La DT solicitará a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento la nómina de personas naturales y jurídicas que se encuentran en dichas circunstancias.

¹¹ Ídem.

¹² El empleador conjuntamente con el o los trabajadores respectivos deberán, al momento de celebrar el pacto, realizar una declaración jurada simple ante la DT, en la que den cuenta de la efectividad de los hechos o circunstancias descritas.

- Debe suscribirse el pacto de reducción de forma, preferentemente de forma electrónica, en la DT y deberá contener (art. 12):
 - Individualización de las partes,
 - Duración y fecha de entrada en vigencia del pacto;
 - Promedio de las remuneraciones imponibles fijas y variables devengadas por el trabajador en los últimos tres meses anteriores completos a la celebración del pacto;
 - Jornada de trabajo reducida, porcentaje de la reducción de la jornada de trabajo convenida remuneración correspondiente a dicha jornada, y
 - 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.

6.4. Quienes no son beneficiarios

- Los empleadores y trabajadores que no cumplen los requisitos o circunstancias anteriormente señaladas en el punto 6.2.
- Trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral (art. 9 inc. 3)

6.5. Prohibiciones

- No contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones desarrolladas por aquellos que hubieren suscrito dichos pactos¹³ (art.7 inc. 3)

6.6. Plazo de duración

- Se podrá pactar durante la vigencia de la ley -hasta el último día del mes décimo desde su publicación- 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 una obra, trabajo o servicio determinado. La duración mínima de un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo será de un mes¹⁴.

Contáctenos:

contacto@tapiaycia.cl - fono +56 232459961

**ÁREAS DE ASESORÍA: ESTRÁTEGICA E INTEGRAL EN RELACIONES DEL TRABAJO –
NEGOCIACIONES COLECTIVAS. LITIGACIÓN EN JUICIOS DEL TRABAJO - AUDITORÍA LABORAL**

¹³ 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

¹⁴ 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.