



# **Ley de Acceso al Seguro de Desempleo**

**Ley 21.227 – DO 06.04.2020)**

**08 abril 2020**

---

# Presentación

Esta presentación resume el contenido fundamental de la **Ley de Acceso al Seguro de Desempleo, Ley N° 21.227**, publicada el **06 de abril 2020**, y que **entra en vigencia en forma inmediata**.

Hemos incorporado además, las referencias a la **Resolución N° 88 del Ministerio de Hacienda**, publicada el **08 de abril de 2020** que establece zonas o territorios afectados por actos o declaraciones de autoridad que han implicado paralización de actividades que impiden totalmente las prestación de servicios.

Esperamos de esta forma contribuir a que los empleadores y trabajadores puedan aplicar esta nueva normativa laboral y mantener en lo posible la vigencia de los actuales contratos de trabajo, ante la pandemia de Covid19 en nuestro país y en el mundo.

Quedamos a su disposición para colaborar en la aplicación concreta de las nuevas alternativas que otorga esta ley.

**Mauricio Peñaloza C.**

**David Oddó B.**

---

# Sumario

- ▶ Publicación y contenido de la ley
- ▶ Contexto legal general
- ▶ Suspensión de contrato de pleno derecho
- ▶ Pacto de Suspensión Temporal de Contrato
- ▶ Vigencia ley suspensión de pleno derecho y pacto de suspensión
- ▶ **Pacto de reducción temporal de jornada**
- ▶ Terminación de contrato y beneficios
- ▶ Sanciones
- ▶ Aporte fiscal al FCS
- ▶ Compatibilidades
- ▶ Seguros de cesantía

---

# Sumario

- ▶ Exclusión de empresas financiadas con cargo a Ley de Presupuesto
- ▶ Superintendencia de Pensiones y AFC
- ▶ Subsidio al Ingreso Mínimo
- ▶ Prohibición de despidos por caso fortuito
- ▶ Registro público de empleadores
- ▶ Pago de cotizaciones con retraso
- ▶ Resciliación de terminaciones de contrato
- ▶ Desafíos y complejidades de la ley
- ▶ Vigencia de la ley

---

# Publicación y contenido de la ley

- ▶ La **Ley de Acceso al Seguro de Desempleo**, Ley N° 21.227, fue publicada el **06 de abril de 2020** en el Diario Oficial y ha entrado **en vigencia en forma inmediata.**
  
- ▶ Contiene 2 Títulos:
  - ▶ Título I: Efectos laborales de la enfermedad COVID-19
  - ▶ Titulo II: Pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo.
  
- ▶ Regula 3 grandes materias:
  - I. Suspensión de los efectos del contrato de pleno derecho por el ministerio de la ley.
  - II. Pacto de Suspensión de los efectos del contrato.
  - III. Pacto de Reducción Temporal de Jornada

---

# Contexto legal general

- ▶ Estado de Catástrofe (EdC): Presidente
- ▶ Acto o Declaración de Autoridad: Ministros, Intendentes ...???
- ▶ Resolución Fundada Tripartita: Hacienda + Trabajo + Dipres  
(visación)
  - ▶ Resolución N° 88 Ministerio de Hacienda, publicada en Diario Oficial el 08 de abril 2020.
  - ▶ Esta resolución contiene fundamentalmente las zonas y actividades incluidas:
    - ▶ Territorios respecto de los cuales se ha dispuesto aislamiento o cuarentena
    - ▶ Territorios con actividades suspendidas, prohibidas o cerradas
    - ▶ Territorios con cordones sanitarios

La resolución incluye también las actividades o establecimientos exceptuados de paralización, sin perjuicio del funcionamiento necesario o indispensable que puedan requerir.

---

# Contexto legal general

- ▶ Resolución N° 88 Ministerio de Hacienda, publicada en Diario Oficial el 08 de abril 2020:
  - ▶ Señala que se han dictado diversos actos o declaraciones de autoridades competentes disponiendo medidas sanitarias o de seguridad interior que han implicado paralización de actividades en todo o parte del territorio y que impiden o prohíben totalmente la prestación de servicios contratados.
  - ▶ A su vez, menciona los actos del Ministerio de Salud (MinSal). No señala que sean solo estos actos a los que se refiere.
  - ▶ Conforme a esto, sería posible interpretar que no sólo los actos del MinSal podrían ser considerados en esta Resolución N° 88, sino también actos de otras autoridades competentes. Sin embargo, al establecer las zonas o territorios lo hace sólo respecto a actos o declaraciones del MinSal.
  - ▶ La duración de las medidas de cada acto o declaración, es la señalada en cada uno de ellos y la vigencia de la Resolución N° 88 se remite a ellos y sus eventuales prorrogas.

---

# Contexto legal general

- ▶ Resolución N° 88 Ministerio de Hacienda, publicada en Diario Oficial el 08 de abril 2020:
  - ▶ De esta forma, cada empresa debe primeramente identificar el o los actos o declaración de autoridad que se le pueda aplicar por estar en alguna de las zonas señaladas en la Resolución N° 88.-
  - ▶ La Resolución contiene la individualización de los territorios afectados por cuarentena o aislamiento, según el acto o declaración del Ministerio de Salud que corresponda a cada uno, pudiendo algunos abarcar todo el territorio nacional, otros algunas regiones o comunas, e incluso algunos cubren solo parte de comunas o ciudades.
  - ▶ No contiene la individualización de zonas cubiertas por actos o declaraciones de otras autoridades, por lo tanto se debiera interpretar que no están incluidas otras zonas, mientras no se dicte otra Resolución del Ministerio de Hacienda que los incluya.

---

# Contexto legal general

- ▶ Resolución N° 88 Ministerio de Hacienda, publicada en Diario Oficial el 08 de abril 2020:
  - ▶ Las zonas o territorios, interpretamos que se aplican respecto al lugar de trabajo y no respecto del domicilio del trabajador, si bien la resolución no lo señala expresamente. Podría ser necesario también incluir a los trabajadores que viven en esas zonas y que no pudieron continuar prestando servicios, debido a la cuarentena o aislamiento, aunque su lugar de trabajo pudiere estar en una zona no incluida en la resolución.
  - ▶ Además de las zonas o territorios afectados por cuarentena o aislamiento, incluye la Resolución otra categoría denominada “Territorios con actividades suspendidas, prohibidas o cerradas” en cuyo caso, además de estar en la zona, se debe tratar de una “Actividad Afectada”, las cuales son señaladas expresamente en la resolución, tales como jardines infantiles, colegios, cines, teatros, pubs, discotecas, gimnasios, restaurantes y cafeterías, entre otros.

---

# Contexto legal general

- ▶ Resolución N° 88 Ministerio de Hacienda, publicada en Diario Oficial el 08 de abril 2020:
  - ▶ Señala también la resolución las zonas afectadas con cordones sanitarios, y los actos y decretos del Ministerio de Salud respectivos.
  - ▶ En este caso, también interpretamos que se aplicaría respecto a los lugares de trabajo y no respecto del domicilio del trabajador, también podría ser necesario incluir a los trabajadores que viven fuera de esas zonas y que no pudieron continuar prestando servicios, debido al cordón sanitario.

---

# Contexto legal general

- ▶ Resolución N° 88 Ministerio de Hacienda, publicada en Diario Oficial el 08 de abril 2020:
  - ▶ La resolución incluye también las actividades o establecimientos exceptuados de paralización, sin perjuicio del funcionamiento necesario o indispensable que puedan requerir. Son, entre otras, las siguientes:
    - ▶ Instituciones de salud, farmacias, laboratorios, veterinarias.
    - ▶ Emergencias (incendios, transporte, gas, etc.)
    - ▶ Utilidad pública: puertos, aeropuertos, agua potable, autopistas, telecomunicaciones, bancos, Isapres, AFPs, funerarias, cementerios, recolección de basura; correos y delivery y otras.
    - ▶ Notarias en turno.
    - ▶ Supermercados, panaderías, mercados y almacenes de barrio.
    - ▶ Empresas de agroalimentos
    - ▶ Transportes y terminales
    - ▶ Seguridad, conserjerías
    - ▶ Prensa y medios
    - ▶ Educación

---

# Contexto legal general

- ▶ Resolución N° 88 Ministerio de Hacienda, publicada en Diario Oficial el 08 de abril 2020:
  - ▶ En general, se exceptúan actividades que por su naturaleza no pueden detenerse y cuya interrupción genera una alteración para el funcionamiento del país, debidamente determinado por la autoridad competente.
  - ▶ Empresas y servicios externos o de abastecimientos que sean indispensables para el funcionamiento de las actividades que no puedan paralizar.
  - ▶ Servicios de mantenimiento, aseo, reparación y funcionamiento de las actividades que no puedan paralizar.

---

# I.- Suspensión de contrato pleno derecho

- ▶ Acto o Declaración de Autoridad (ADA):
  - ▶ Presidente, MinSal, MinInt, Intendente, Seremi, Alcalde, Juez .... ?????
    - ▶ La Resolución N° 88: solo contiene actos o declaraciones del Ministerio de Salud.
  - ▶ Con medidas sanitarias o de seguridad interior
  - ▶ Vinculada al Covid-19
- ▶ Debe implicar paralización de actividades
  - ▶ Todo el país
  - ▶ Parte del país
- ▶ Debe impedir TOTALMENTE la prestación de servicios

---

# I.- Suspensión de contrato pleno derecho

## Resolución Tripartita

- ▶ Hacienda + Trabajo + Dipres-visación- : Resolución N° 88 M Hacienda (DO 08-04-2020)
  - ▶ Zonas afectadas
  - ▶ Actividades o establecimientos exceptuados de paralización
  - ▶ Vigencia: la misma que el acto o declaración de autoridad.
    - ▶ Resolución N° 88: sólo se remite a actos y declaraciones del Ministerio de Salud.

## EFFECTOS:

**Suspensión de contrato de trabajo de pleno derecho**

**Suspensión se asimila a la terminación, para aplicar el seguro de desempleo**

---

# I.- Suspensión de contrato pleno derecho

Acto o Declaración de Autoridad (ADA) produce:

- ▶ La suspensión de los efectos del contrato de trabajo.
- ▶ Suspende obligación de prestar servicios (T) y obligación de pagar remuneración y asignaciones no rem. (E)
- ▶ De pleno derecho por el solo ministerio de la ley.
- ▶ Es temporal (mientras dure ADA)
- ▶ En el territorio (que indique ADA o la Resolución N° 88)
  
- ▶ Salvo acuerdo de las partes de dar “*continuidad a la relación laboral*” (Nota: se debe entender que se refiere a dar continuidad al pago de remuneraciones, ya que con la suspensión también hay continuidad de la relacional laboral, solo suspende sus efectos)

---

# I.- Suspensión de contrato pleno derecho

Acto o Declaración de Autoridad (ADA):

- ▶ Empleador debe pagar cotizaciones,
  - ▶ Salvo Ley 16.744: seguro accidentes del trabajo y enf. profesionales
- ▶ Se calculan sobre el 50% de la remuneración base usada para la prestación.
  - ▶ Problema: el empleador como calcula: ¿pide base a la AFC?
  - ▶ Gobierno envió proyecto de ley para aumentarlo a un 100%
- ▶ Solo se puede despedir por necesidades de la empresa o desahucio: Art. 161.

---

# I.- Suspensión de contrato pleno derecho

Acto o Declaración de Autoridad (ADA):

- ▶ Trabajador tiene derecho a licencia médica común y a subsidio
  - ▶ Problema: cómo se calcula el subsidio, si no hay remuneración.
  - ▶ La LM suspende la prestación o se suma? Riesgo de abuso de LM.
- ▶ Trabajador tiene derecho a cobertura Seg. Invalidez y Sobrevivencia, aun si no se han pagado cotizaciones.

---

# I.- Suspensión de contrato pleno derecho

Acto o Declaración de Autoridad (ADA):

- ▶ Empleador y Trabajador pueden pactar “*continuidad de la relación laboral*” (continuidad de remuneración) en cuyo caso debe continuar pagando cotizaciones de seguridad social completa.
- ▶ Empleador que haya sido excluido por Resolución N° 88 de los efectos de ADA, no puede aplicar suspensión de pleno derecho.
  - ▶ Problema: Si ADA no lo excluyó en marzo, el empleador paralizó funciones, y ahora en Abril la Resolución N° 88 lo excluye: esos trabajadores se quedan sin derecho a cobertura y prestación?

---

# I.- Suspensión de contrato pleno derecho

## CONDICIONES ESPECIALES PERIODO PREVIO:

- ▶ Si durante el período entre 18 marzo 2020 (Declaración Estado Catástrofe) y el 06 de abril de 2020 (entrada en vigencia de la ley):
- ▶ Hubo paralización de actividades en la empresa:
  - ▶ Por mutuo acuerdo (sin remuneración???)
  - ▶ O por acto o declaración de autoridad
- ▶ O hubo “*pacto de continuidad de prestación de servicios*” (pacto de continuidad de remuneraciones???)
- ▶ Puede acceder el trabajador, “*una vez dictada*” la Resolución N° 88 (08-04-2020):
  - ▶ Interpretamos que se aplica desde la vigencia del ADA respectivo
  - ▶ Y que el pacto de continuidad podría quedar sin efecto o suspendido por aplicación de la ley.

---

# I.- Suspensión de contrato pleno derecho

Exclusión de suspensión de pleno derecho

## Pacto previo de continuidad

- ▶ Trabajadores que antes del acto o declaración de autoridad
  - ▶ ¿Se refiere sólo a ADA o también a Declaración de Estado de Catástrofe?
- ▶ Tengan suscrito (firmado en papel?)
- ▶ Pacto de “*continuidad de prestación de servicios*”
  - ▶ Entendemos que se refiere a continuidad de la relación, del contrato y de la remuneración, NO de los servicios.
  - ▶ Pacto de Reducción Temporal de Jornada del Título II califica como excluido.
- ▶ Implique mantención de remuneración: Parcial o total
- ▶ O trabajadores que a la fecha del acto de declaración tenían licencia medica y percibían subsidio.
  - ▶ Y si después tuvieron LM, también serán excluidos por ese tiempo.

NOTA: más que una exclusión del trabajador, entendemos que son los días de licencia y subsidio los que se descuentan.

---

# I.- Suspensión de contrato pleno derecho

## Requisitos del Trabajador

- ▶ Trabajadores afiliados al seguro de desempleo (Ley 19.728)
- ▶ 3 cotizaciones continuas en últimos 3 meses antes de ADA
  - ▶ o 6 cotizaciones cont. o disc. durante últimos 12 meses y ultimas 2 con el mismo empleador

---

# I.- Suspensión de contrato pleno derecho

## Prestaciones

- ▶ Se gira desde la Cuenta Individual por Cesantía – CIC del trabajador.
- ▶ Base: promedio remuneraciones imponibles últimos 3 meses con cotizaciones, anteriores al ADA. . Ficción jurídica: la suspensión se asimila a la terminación.
- ▶ Montos mensuales de cada giro:

Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Sexto	30%
Séptimo o Superior	30%

---

# I.- Suspensión de contrato pleno derecho

## Prestaciones

- ▶ Si son insuficiente los fondos del CIC
- ▶ Se financian con cargo al Fondo de Cesantía Solidario – FCS
- ▶ Con los máximos y mínimos mensuales en cada giro siguientes :

Primero	70%	\$525.000	\$225.000
Segundo	55%	\$412.500	\$225.000
Tercero	45%	\$337.500	\$225.000
Cuarto	40%	\$300.000	\$200.000
Quinto	35%	\$262.500	\$175.000

- ▶ Trabajadores contratados a plazo fijo o por obra:

Primero	50%	\$375.000	\$225.000
Segundo	40%	\$300.000	\$200.000
Tercero	35%	\$262.000	\$175.000

---

# I.- Suspensión de contrato pleno derecho

## Prestaciones

- ▶ Se devenga desde la fecha de vigencia de ADA: retroactivo
- ▶ Si vigencia de ADA es menor a un mes, devengamiento proporcional.
- ▶ Se paga por meses vencidos.
- ▶ Se suspende durante licencias médica con derecho a subsidio.

---

# I.- Suspensión de contrato pleno derecho

## Procedimientos

### Empleador

- ▶ Solicita a AFC prestación para su trabajadores: pref. electrónico
- ▶ Declaración Jurada Simple: trabajadores no están excluidos
- ▶ Más información necesaria: DT y AFC la regularán
- ▶ Responsable de la veracidad.
- ▶ Debe remitir mensualmente a la DT la nomina de trabajadores
  - ▶ DT puede determinar incumplimiento, aplicar sanciones y denunciar en tribunales (laborales, civiles, penales).

---

# I.- Suspensión de contrato pleno derecho

## Procedimientos

### Trabajador

- ▶ Si empleador no lo solicita
- ▶ Puede pedir a la AFC: pref. electrónico
- ▶ Individual o colectivamente
- ▶ Declaración Jurada Simple

---

# I.- Suspensión de contrato pleno derecho

## Empleadores excluidos por Resolución N° 88:

- ▶ Deben continuar funcionando.
- ▶ Para garantizar servicios de utilidad pública, necesidades básicas de la población y prevenir daños ambientales.
- ▶ Pueden alterar naturaleza de funciones del trabajador, respetando derechos fundamentales.
- ▶ Terminada vigencia de Resolución o ADA, vuelven a normalidad.

---

# I.- Suspensión de contrato pleno derecho

## Trabajadores de casa particular – TCP

- ▶ Derecho a girar desde cuenta individual de TCP en AFP.
- ▶ Mientras esté vigente ADA.
- ▶ Hasta que se agoten los fondos.
  - ▶ Primer mes : 70% de remuneración mensual imponible
  - ▶ Segundo mes : 55%
  - ▶ Tercer mes : 45%
  - ▶ Cuarto mes : 40%
  - ▶ Quinto mes : 35%
- ▶ Declaración Jurada Simple del Trabajador: no estar excluido.
- ▶ Pueden pactar suspensión de contrato por periodos no cubiertos por ADA, pero de vigencia de la ley (6 meses desde publicación).
  - ▶ En este caso el empleador solo está obligado a pagar cotizaciones de salud y de seguro de invalidez y sobrevivencia.

---

## II.- Pacto de Suspensión Temporal de Contrato

- ▶ Empresas afectadas en su actividad, parcial o total.
- ▶ Solo se puede celebrar (y aplicar?) fuera del periodo de cobertura de la ADA y estando vigente la ley (6 meses desde publicación).
- ▶ Entra en vigencia a más tardar al mes siguiente a celebración
- ▶ Se celebra con el o los trabajadores: individual o colectivo.
- ▶ Se entendería que es suspensión total.
- ▶ Se debe consultar previamente al sindicato del trabajador.
  - ▶ Nota: se puede interpretar que no se requiere consentimiento sindical,
- ▶ Si se decreta un ADA, se suspende el pacto, y luego se retoma de pleno derecho.
- ▶ Empleador y Trabajador (y Sindicato?) presentan a la AFC una Declaración Jurada Simple.
  - ▶ Empresa afectada
  - ▶ Trabajador no excluido.

---

## II.- Pacto de Suspensión Temporal de Contrato

- ▶ Efectos del pacto:
  - ▶ Derecho a Prestaciones de la Suspensión de Pleno Derecho
  - ▶ Suspensión total temporal de obligaciones del contrato.
  - ▶ Empleador debe pagar cotizaciones, salvo Ley 16.744: seguro accidentes del trabajo y enf. Profesionales
  - ▶ Se calculan sobre el 50% de la remuneración base usada para la prestación.
    - ▶ Problema: el empleador como calcula: ¿pide base a la AFC?
    - ▶ Gobierno envió proyecto de ley para aumentarlo a un 100%
  - ▶ Solo se puede despedir por necesidades de la empresa o desahucio: Art. 161.

---

## II.- Pacto de Suspensión Temporal de Contrato

- ▶ AFC debe remitir a DT nomina de empresas y trabajadores, para fiscalización:
  - ▶ Por ejemplo: comprobar que no están trabajando.
- ▶ Si DT constata incumplimiento:
  - ▶ Sanciona
  - ▶ Denuncia a tribunales

---

# I y II.- Vigencia ley suspensión de pleno derecho y pacto de suspensión

## Vigencia de la ley:

- ▶ 6 meses contados desde entrada en vigencia: 06 abril 2020.
- ▶ La ley entró en vigencia el 06 de abril 2020, por lo cual terminaría de regir el **06 de octubre de 2020**.
  - ▶ Problema: en octubre 2020 se aplicará solo por 6 días?. Esto no es eficiente.
  - ▶ La autoridad podría interpretar que se aplique por todo el mes de octubre 2020.

---

# III.- Pacto de Reducción Temporal de Jornada

## Empleadores

- ▶ Empleadores (pnas. naturales o jdcas.) : requisitos alternativos:
  - ▶ Contribuyente de IVA: desde octubre 2019, durante 3 meses consecutivos, disminución de promedio ventas sobre 20%, comparado con mismo periodo año anterior. SII informa a la DT.
  - ▶ Encontrarse en Procedimiento Concursal de Reorganización Ley 20.720. Super. de Insolvencia informa a DT.
  - ▶ Encontrarse en Procedimiento de Asesoría Económica de Insolvencia Ley 20.416.- Super. de Insolvencia informa a DT.
  - ▶ Empresas que fueron excluidas del ADA o Resolución N° 88 y necesiten reducir o redistribuir jornada para mantener continuidad operacional o proteger vida y salud trabajadores. Declaración jurada simple de empleador y trabajadores.

---

# III.- Pacto de Reducción Temporal de Jornada

## Trabajadores

- ▶ Trabajadores afiliados al seguro de desempleo (Ley 19.728)
- ▶ 10 cotizaciones mensuales en AFC: contrato plazo indefinido
  - ▶ Continuas o discontinuas, en los últimos 24 meses
  - ▶ Desde afiliación o último giro
  - ▶ Ultimas 3 con el mismo empleador del pacto
- ▶ 5 cotizaciones mensuales en AFC: contrato plazo fijo u obra
  - ▶ Continuas o discontinuas, en los últimos 24 meses
  - ▶ Desde afiliación o último giro
  - ▶ Ultimas 3 con el mismo empleador del pacto

---

# III.- Pacto de Reducción Temporal de Jornada

## Trabajadores

- ▶ Pacto por exclusión de ADA o Resolución N° 88:
  - ▶ 3 cotizaciones continuas en últimos 3 meses antes de ADA
  - ▶ o 6 cotizaciones cont. o disc. durante últimos 12 meses y ultimas 2 con el mismo empleador
- ▶ Trabajadores con fuero laboral no pueden pactarlo
- ▶ AFC enviará nomina a DT con trabajadores y empleadores habilitados.

---

## III.- Pacto de Reducción Temporal de Jornada

- ▶ Pacto individual o colectivo.
  - ▶ Suscripción preferentemente electrónica en DT.
  - ▶ DT informará mensualmente a AFC.
- ▶ Sólo un pacto vigente por cada relación laboral. Puede haber pactos sucesivos.
- ▶ Estipulaciones mínimas:
  - ▶ Individualización de las partes e información para pago del complemento.
  - ▶ Duración y fecha de entrada en vigencia.
  - ▶ Promedio de remuneraciones de 3 meses completos anteriores.
  - ▶ Jornada de trabajo reducida, porcentaje de reducción y remuneración correspondiente.
  - ▶ Declaración Jurada Simple del empleador de cumplimiento de requisitos
  - ▶ Si el pacto es con Sindicato debe incluir toda la información señalada respecto de los trabajadores y registrarse en DT.

---

## III.- Pacto de Reducción Temporal de Jornada

- ▶ **Reducción temporal de jornada: máximo 50%**
- ▶ **Remuneración reducida proporcionalmente**, equivalente a la jornada reducida:
  - ▶ Base: promedio remuneración últimos 3 meses anteriores al inicio del pacto. Si hay pactos sucesivos, se mantiene esta base.
  - ▶ Mantiene derecho a remuneraciones excepcionales o esporádicas; aguinaldos, asignaciones, bonos.
  - ▶ Mantiene derecho a asignaciones no constitutivas de remuneración: colación, movilización, etc.
  - ▶ Se aplican descuentos legales del Art.58
  - ▶ Cotizaciones previsionales se aplican sobre la remuneración reducida

---

## III.- Pacto de Reducción Temporal de Jornada

- ▶ Duración mínima del pacto: un mes
- ▶ Duración máxima del pacto:
  - ▶ 5 meses continuos: contrato plazo indefinido
  - ▶ 3 meses continuos: contrato plazo fijo o por obra
- ▶ Inicio de vigencia del pacto:
  - ▶ Primer día del mes siguiente a celebración.
- ▶ Terminada vigencia del pacto, contrato se reestablece de pleno derecho a condiciones previas.

---

## III.- Pacto de Reducción Temporal de Jornada

- ▶ Durante el pacto no se puede contratar trabajadores de funciones iguales o similares.
- ▶ Primero debe ofrecerse el nuevo trabajo al trabajador con contrato (Nota: debiera ser “con pacto”).
  - ▶ Si tiene similares capacidades, calificaciones e idoneidad.
  - ▶ Infracción: DT debe aplicar la máxima sanción del Art. 506, según tamaño de empresa: 10, 40 o 60 UTM

---

# III.- Pacto de Reducción Temporal de Jornada

## ▶ Derecho a COMPLEMENTO

- ▶ Se devenga desde primer día del mes siguiente a fecha de celebración.
- ▶ Se paga mensualmente por AFC desde primer día siguiente a ejecución del pacto. Super de Pensiones debe emitir Norma de Carácter Gral.
- ▶ Desde Cuenta Individual de Cesantía de AFC y si se agota,
  - ▶ Desde Fondo de Cesantía Solidario
- ▶ Si la jornada se reduce en 50%, el complemento es de 25% de la remuneración.
- ▶ Si la jornada se reduce en menos de 50%, el complemento se determina proporcionalmente
- ▶ Tiene un máximo de \$225.000 (equivale a remuneración previa de \$900.000) aplicable a trabajador con jornada ordinaria completa (45 horas).
  - ▶ Si la jornada del trabajador era menor a 45 horas, se rebaja el complemento máximo proporcionalmente.
- ▶ No es remuneración ni renta, no está afecto a cotizaciones y es compatible con otros beneficios económicos de otras leyes.

---

# III.- Pacto de Reducción Temporal de Jornada

## Vigencia de la ley: sobre pacto de reducción de jornada

- ▶ Hasta el último día del 10º mes desde entrada en vigencia (06 de abril de 2020).
  - ▶ La ley entró en vigencia el 06 de abril 2020, por lo cual debiera regir hasta último día de Febrero 2021.

---

# Terminación de contrato y beneficios

## Base de cálculo previa a Pacto de Reducción de Jornada

- ▶ En caso de término de contrato, las indemnizaciones legales o convencionales se calcularán sobre las remuneraciones y condiciones previas al pacto.
  - ▶ Empleador debe informar a DT término de contrato, finiquito, renuncia o mutuo acuerdo. DT informa a AFC términos de contrato.

## Prestaciones no son deducibles de IAS en finiquito

- ▶ Los fondos de la Cuenta Individual de Cesantía, aportados por el empleador, que financiaron las prestaciones pagadas al trabajador NO se podrán imputar a la indemnización por años de servicio (IAS) que se pague el trabajador.

---

# Sanciones

Ante simulación o engaños

- ▶ Reclusión menor
- ▶ Restitución con reajustes.
- ▶ Prohibición de contratar con el estado: dos años
- ▶ Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas: delito
- ▶ Partes pueden denunciar ante DT y Tribunales:
  - ▶ Nota: cuáles tribunales: laborales?

---

# Aporte fiscal al FCS

- ▶ Máximo de US\$2.000 millones
- ▶ Deben reintegrarse al fisco en 10 años máximo.

---

# Compatibilidades

Prestación y complemento:

- ▶ No se consideran para aplicar restricción de acceso al FCS.

---

# Seguros de cesantía

- ▶ Trabajadores beneficiarios de prestaciones y complementos.
- ▶ Tienen derecho cobrar seguros o cláusulas de cesantía asociadas a créditos.
- ▶ Se entiende que están en situación de cesantía involuntaria.
- ▶ Lo acredita con certificado del empleador.
- ▶ Esta norma prevalece sobre Ley de Efecto Retroactivo de las Leyes.

---

# Exclusión de empresas financiadas con cargo a Ley de Presupuesto

- ▶ No pueden hacer uso de esta ley.
- ▶ Empresas con convenios financiados íntegramente con cargo a ley de presupuestos y que reciban los pagos correspondientes

---

# Superintendencia de Pensiones y AFC

## Superintendencia de Pensiones

- ▶ Facultada para dictar una Norma de Carácter General
- ▶ Regula registro, giro, cobro, pago, orden y sucesión de prestaciones y otras materias.

## AFC

- ▶ Tendrá derecho a retribución adicional por otorgamiento de nuevas prestaciones.

---

# Subsidio de Ingreso Mínimo Garantizado

- ▶ Los trabajadores que sean beneficiarios del Subsidio de Ingreso Mínimo Garantizado, lo mantendrán durante la aplicación de los beneficios de esta ley.
- ▶ La Ley de Subsidio de Ingreso Mínimo Garantizado fue publicada con fecha 03 de abril 2020, Ley N° 21.218.-

---

# Prohibición de despidos por caso fortuito

- ▶ Durante el plazo de 6 meses (ley no dice desde cuando se cuenta, debiera ser desde publicación 06 abril 2020) o existiendo Estado de Catástrofe.
- ▶ No se puede terminar contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, invocando el Covid-19.

---

# Registro público de empleadores

- ▶ DT llevará un registro público de empleadores que han aplicado la ley.
- ▶ Incluir número de trabajadores beneficiarios.
- ▶ AFC debe enviar información a DT.
- ▶ Actualizarlo periódicamente.

---

# Pago de Cotizaciones con retraso, sin multas

- ▶ Los empleadores que durante los 6 meses de vigencia del Título I de esta ley, no paguen las cotizaciones previsionales, si las pagan dentro de los 12 meses siguientes al término de la referida vigencia (hasta octubre 2021), no se les aplicarán reajustes, intereses ni multas.

---

# Resciliación de terminaciones de contrato

- ▶ Terminaciones ocurridas entre 18 marzo y entrada en vigencia de la ley, 06 abril 2020.
- ▶ Por cualquier causal de terminación.
- ▶ Ambas partes pueden resciliar la terminación.
- ▶ Si lo hacen, pueden acogerse a esta ley.

---

# Desafíos y complejidades de la ley

- ▶ Conceptos y definiciones diversos.
- ▶ Fechas, periodos y plazos múltiples.
- ▶ Autoridades y entidades involucradas
  - ▶ Sólo se incluyó actos y declaraciones de Min. de Salud pero ha habido actos de otras autoridades que han afectado la continuidad de servicios laborales.
- ▶ Territorios y zonas ambiguos para efectos laborales.
- ▶ Múltiples órganos para su ejecución: clave gestión electrónica
- ▶ Situaciones diversas, aplicación casuística.
- ▶ Urgencia vs. alta burocracia

---

# Vigencia de la ley

## Titulo I: suspension de pleno derecho y pacto de suspensión

- ▶ 6 meses contados desde entrada en vigencia: 06 abril 2020.
- ▶ La ley entró en vigencia el 06 de abril 2020, por lo cual terminaría de regir el **06 de octubre de 2020**.
  - ▶ Problema: en octubre 2020 se aplicará solo por 6 días?. Esto no es eficiente.
  - ▶ La autoridad podría interpretar que se aplique por todo el mes de octubre 2020.

## Titulo II: pacto de reducción de jornada

- ▶ Hasta el último día del 10° mes desde entrada en vigencia (06 de abril de 2020).
  - ▶ La ley entró en vigencia el 06 de abril 2020, por lo cual debiera regir hasta **último día de Febrero 2021**

---

# Mauricio Peñaloza C.



Apoquindo 6410, Piso 12, Of. 1207, Las Condes  
[mauricio@penaloza.cl](mailto:mauricio@penaloza.cl)  
56 9 96302185