



DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA PONIENTE

LEY N° 21.227 ACTUALIZADA

COORDINACIÓN DE ATENCIÓN DE USUARIOS



NORMATIVA



- **Ley N° 21.227, de fecha 06.04.2020**, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728 en circunstancias excepcionales.
- **Ley N° 21.232, de fecha 01.06.2020**, Modifica la Ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 21.227 en circunstancias excepcionales, en las materias que indica.
- **Resolución N° 88 Exenta, de fecha 06.04.2020**, señala zonas o territorios afectados por acto o declaración de autoridad y las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades para efectos de acceder a las prestaciones a que se refieren los artículos 1 y 2 de la Ley N° 21.227.
- **Resolución 133 Exenta, de fecha 14.05.2020**, señala zonas o territorios afectados por acto o declaración de autoridad y las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades para efectos de acceder a las prestaciones a que se refieren los artículos 1 y 2 de la Ley N° 21.227.

DICTÁMENES DIRECCIÓN DEL TRABAJO



- Dictamen N° 1762/008, de fecha 03.06.2020, Fija sentido y alcance de la Ley N° 21.227, publicada en el D.O. con fecha 06.04.2020, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales, modificada por la Ley N° 21.232, publicada en el D.O. con fecha 01.06.2020.
- Dictamen N° 1775/009, de fecha 04.06.2020, Suspensión del contrato de trabajo Ley N° 21.227, de 06.04.2020. Efectos capacitación de trabajadores.
- Dictamen N° 1798/010, de fecha 05.06.2020, resulta jurídicamente procedente dejar sin efecto, por mutuo consentimiento de las partes, en los términos expuestos en el presente oficio, tanto los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo, como aquellos de reducción temporal de jornada de trabajo regidos por la Ley N° 21.227.

DICTÁMENES DIRECCIÓN DEL TRABAJO



- **Dictamen N° 1807/012, de fecha 08.06.2020**, resulta jurídicamente procedente que el trabajador excluido de la limitación de jornada conforme al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, modifique de común acuerdo con su empleador, el contrato de trabajo que los une, fijando una jornada laboral determinada para efectos de celebrar el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo que prevé la Ley N° 21.227.
- **Dictamen N° 1959/015, de fecha 22.06.2020**, Ley N° 21.227, suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo por el solo ministerio de la ley. Pacto de suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo. Procedencia otorgamiento por el empleador de beneficios suplementarios.



LEY N° 21.227



TÍTULO I: EFECTOS LABORALES DE LA ENFERMEDAD COVID 19 (Arts. 1 al 6 ter)

TÍTULO II: REFERIDO A LOS PACTOS DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADAS DE TRABAJO (Arts. 7 al 13)

TÍTULO III: SOBRE DISPOSICIONES FINALES DE LA LEY (Arts. 14 al 31)

La presente Ley tiene por objeto el derecho de los trabajadores para que, en caso de cumplir con los requisitos establecidos en la norma, puedan acceder a las prestaciones que son pagadas mediante el seguro de desempleo.

También se contemplan limitaciones a la facultad del empleador para poner término a la relación laboral y un régimen sancionatorio para quien pretenda acceder a los beneficios por medio de fraude o engaño.

SUPUESTO CONTENIDOS EN LA LEY N° 21.227 PARA EL ACCESO A LAS PRESTACIONES:



- 1) **Acto o Declaración de la Autoridad** que no permita a los trabajadores prestar los servicios contratados.
- 2) **Pacto de Suspensión Temporal del Contrato de Trabajo** como consecuencia de la afectación sufrida por la empresa producto de la pandemia, y
- 3) **Pacto de Reducción temporal de Jornada de Trabajo.**





SUSPENSIÓN POR ACTO O DECLARACIÓN DE LA AUTORIDAD

1. Acto o Declaración de la Autoridad

¿Quién emite el Acto o Declaración?.

El Acto debe emanar de la Autoridad Competente.

¿Cuál es el objeto del Acto o Declaración?.

Debe establecer medidas sanitarias o de seguridad interior para el control del COVID-19

¿Qué medidas contempla el Acto o y donde se aplica?.

Estas medidas deben *paralizar actividades en todo o parte del país*

Acto debe IMPEDIR o PROHIBIR TOTALMENTE la prestación de servicios contratados

¿Cómo se puede determinar, que empresas están exceptuadas de paralizar sus actividades y que zonas se encuentran afectas ACTO O DECLARACIÓN?

Mediante Resolución Fundada dictada por el Subsecretario de Hacienda determinando las zonas o territorios afectados por al acto de autoridad y las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades.

Esta Resolución tendrá la misma vigencia de las medidas sanitarias o de seguridad interior para el control del Covid-19, en la especie:

Resoluciones N° 88 y N° 133, de 06.04 y 14.05, ambas de 2020



¿Qué trabajadores pueden acceder a las prestaciones?

Los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, y que cumplan con las condiciones del Título I de esta Ley. **EXCEPCIONALMENTE**, tendrán los D°s contenidos en los arts. 15 y 25 de esta, en las condiciones que la misma Ley señala.

La Ley dispone un efecto retroactivo, señalando que podrán acceder, en el período que corre DESDE la Declaración de Estado de Catástrofe (18.03.2020, D.S. N° 104, M. del Interior y Seguridad Pública y la entrada en vigencia de la Ley), una vez dictada la Resolución por el Subsecretario de Hacienda

Los trabajadores afiliados al seguro de desempleo, cuyos empleadores:

- **HAYAN PARALIZADO ACTIVIDADES POR MUTUO ACUERDO O**
- **POR ACTO O DECLARACIÓN DE AUTORIDAD O**
- **QUE HAYAN PACTADO CONTINUIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS**



¿Qué trabajadores se encuentran exceptuados?

No pueden acceder:

- Aquellos trabajadores que al momento de la dictación del Acto o Declaración de la Autoridad, *hubiese suscrito con el empleador un pacto que asegure la prestación de servicios durante la vigencia de este evento*, incluidos los referidos en el Título II de la Ley. (trabajadores que hayan pactado reducción temporal de jornada) (El Dictamen N° 1762/008 señala como ejemplo los trabajadores que se encuentren en labores de teletrabajo)
- Los trabajadores que, en este período, *perciban subsidios por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que la origine, durante el lapso en que perciba dicho subsidio.*
- Trabajadores de empresas que hayan contratado celebrado convenios con el Estado, que se financien íntegramente con cargo a la Ley de Presupuestos o de subvenciones y que reciban de estos servicios o instituciones los pagos correspondientes. (art. 22)



¿Cuáles son los requisitos para acceder a las prestaciones?

- Registrar **3** cotizaciones continuas en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad
- Registrar *mínimo 6 cotizaciones mensuales* **CONTINUAS O DISCONTINUAS** durante los últimos 12 meses, siempre que a lo menos las últimas 2 cotizaciones sean con el mismo empleador

*En ambos casos no se les aplicará el requisito de **CESANTIA** ni los demás para acceder a las prestaciones de la Ley N° 19.728.*

¿Cómo se determina la prestación?

Se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los 3 últimos meses en que registren cotizaciones, anteriores al acto o declaración de autoridad, sin implicar la remuneración pactada en el inc. 3° del art. 1° de la Ley o a la suscrita en pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo (art.7)

¿Cómo se financian las prestaciones?

- En primer término, con los recursos de la **CUENTA INDIVIDUAL POR CESANTÍA DEL TRABAJADOR**, compuesta por:
 - ✓ **Aportes del empleador:**
 - 1,6% de la remuneración en el caso de contratos indefinidos.
 - 2,8% en contratos a plazo fijo, obra o faena determinada.
 - ✓ **Aporte del trabajador** con contrato indefinido de 0,6%, según tabla del art. 15 de la Ley N° 19.728.

- **SI FUEREN INSUFICIENTES:** se financiarán con cargo al **FONDO DE CESANTÍA SOLIDARIO**, en cuanto a porcentajes, meses y afecta a los valores superiores para cada mes de acuerdo con la columna tercera establecida en las tablas contenidas en el inc. 1° y 2° del art. 25 de la Ley 19.728. Respecto de los valores inferiores que afectan cada mes, se establecen montos en las siguientes tablas:

Respecto de la Tabla del inc. 1° del art. 25 Ley N° 19.728

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

Respecto de la Tabla del inc. 2° del art. 25 Ley N° 19.728

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



GESTIONES QUE DEBE REALIZAR EL EMPLEADOR PARA SOLICITAR LA PRESTACIÓN



- SOLICITAR ante la AFC la prestación que corresponda para uno o más de los trabajadores que se hayan visto afectados por al Acto o Declaración de Autoridad.
 - Solicitud de preferencia de forma electrónica.
 - Debe presentar una Declaración Jurada Simple, dando cuenta de los trabajadores por los que solicita la prestación y la información necesaria para el pago.
 - El empleador responde de la Veracidad de la Declaración.
 - Si un trabajador no fue contemplado en dicha declaración, podrá de manera individual o colectiva requerir esta prestación ante la AFC en los mismos términos señalados para el empleador.
- Remitir mensualmente y por medios electrónicos a la DT, la nómina de los trabajadores afectados por la Suspensión de las obligaciones contractuales sobre las que se solicitaron las prestaciones. Al efecto la DT dentro de sus atribuciones fiscalizadoras podrá determinar el incumplimiento de los requisitos señalados en la Ley y sancionar, incluso derivar los antecedentes, según corresponda, a los Tribunales de Justicia.



¿Cuándo se paga la prestación?

Se pagará por **MENSUALIDADES VENCIDAS**, y se **DEVENGARÁ** desde la fecha que comience a regir el Acto o Declaración de la Autoridad.

¿Qué ocurre en caso de que el evento tenga una duración inferior a un mes calendario?

La prestación que no comprenda una mensualidad completa se pagará proporcionalmente al tiempo de su duración.

¿Qué ocurre, en caso de que durante la vigencia del Acto o Declaración de Autoridad, se otorgue al trabajador L. Médica con D° a Subsidio por Incapacidad Laboral?

Cualquiera sea la naturaleza que originó la Licencia Médica, **SE INTERRUMPIRA EL PAGO DE LA PRESTACIÓN**, si la hubiere estado percibiendo, reanudando su pago, una vez finalizado el lapso de la licencia médica.

¿Qué ocurre en caso que exista la obligación del trabajador de pagar pensión de alimentos?

- En caso de pensiones de alimentos decretadas judicialmente y notificadas al empleador para su descuento, se podrá embargar o retener hasta el 50% de la prestación. Debiendo el empleador proceder a informar el monto y los casos en la DECLARACIÓN JURADA, para que la AFC le transfiera el monto que debe ser retenido y pagado por el empleador.
- La Superintendencia de Pensiones deberá impartir a la AFC instrucciones a proporcionar al empleador para que cumplir con la retención y pago a los beneficiarios de la pensión de alimentos y la diferencia al trabajador. (Dictamen N° 1762/008)

¿Qué efecto produce el Acto o Declaración de Autoridad en los Contratos de Trabajo?

Salvo pacto escrito suscrito por las partes en contrario, y que tenga por objeto dar continuidad a la relación laboral dentro del período, el Acto o Declaración de Autoridad **suspende de pleno derecho y por el solo ministerio de la Ley, los efectos de los contratos regidos por el CT en los territorios o zonas correspondientes, por una vigencia que determinará la autoridad.**

¿Qué implica la suspensión temporal del Contrato Individual de trabajo?

- **EL CESE TEMPORAL**, por el lapso que el Acto o Declaración de la Autoridad determine, de las obligaciones principales del contrato individual de trabajo: por parte del empleador, pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración del art. 41 CT, y para el trabajador, prestar el servicio contratado.

- No exime al empleador de pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como del trabajador. **EXCEPTO** las de la Ley 16.744:
 - a) Las cotizaciones previsionales se pagarán sobre el 100% de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación
 - b) Demás cotizaciones de seguridad social que debe pagar el empleador: salud, cesantía, Ley SANNA, se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de acogerse a la suspensión.
- El empleador sólo podrá poner término a la relación laboral por las causales del 161 CT , NECESIDADES DE LA EMPRESA y DESAHUCIO a trabajadores que NO SE HAYAN ACOGIDO A LA SUSPENSIÓN.
- Para los trabajadores acogidos a la Ley, se pueden aplicar las causales de mutuo acuerdo, renuncia voluntaria, muerte del trabajador, vencimiento del plazo y, conclusión del trabajo o servicios que dio origen al contrato.
- El trabajador tendrá derecho a licencia médica por enfermedad o accidente, en ambos casos, de origen común y a los subsidios por incapacidad laboral correspondientes.
- El trabajador tendrá derecho a la cobertura del Seguro de Invalidez y de Sobrevivencia. (exista o no pago de cotizaciones).

¿Qué ocurre si las partes pactaron continuidad de la Relación Laboral?

Continuarán dentro del período del evento, **PAGANDO y ENTERANDO** las cotizaciones previsionales y de seguridad social.

¿Qué ocurre si un empleador es excluido por Resolución del Subsecretario de Hacienda para paralizar sus actividades?

NO PODRÁ acogerse a las prestaciones de la presente Ley durante el lapso del evento, ni le registrarán los efectos señalados en la misma.



PACTO DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE CONTRATO DE TRABAJO

2. Pacto de Suspensión Temporal del Contrato Individual de Trabajo



¿Qué empresas pueden suscribir un Pacto de Suspensión Temporal del Contrato?

Empresas que hayan sido afectadas total o parcialmente por la crisis sanitaria del COVID-19

¿Con quienes puede el empleador suscribir este Pacto?

Puede suscribirlo con el o los trabajadores -afiliados al seguro de desempleo y que cumplan con las condiciones que esta Ley señala-, ya sea: **PERSONALMENTE** o **PREVIA CONSULTA A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL** a la que se encuentren afiliados.

(Trabajadores deben cumplir los mismos requisitos que en caso de pacto de suspensión temporal por acto o declaración de autoridad)

¿En que oportunidad puede celebrarse este pacto?

Puede suscribirse fuera de los períodos comprendidos en el evento - Acto o Declaración de la Autoridad -



¿CUÁL ES LA VIGENCIA DE ESTE PACTO?

Regirán por un plazo máximo de **6 MESES** contado desde la vigencia de la Ley.

¿DESDE CUANDO PRODUCE EFECTOS EL PACTO?

Desde el día siguiente al de su suscripción.

¿PUEDE DIFERIRSE LA EJECUCIÓN DE LA SUSPENSIÓN?

Puede diferirse como **PLAZO MÁXIMO** hasta el día **PRIMER DÍA DEL MES SIGUIENTE** de la fecha de celebración del pacto.

GESTIONES QUE SE DEBEN REALIZAR PARA MATERIALIZAR ESTE PACTO

El empleador y el trabajador y/o el representante de la organización sindical, según sea el caso, presentarán ante la AFC, preferentemente de forma electrónica, una declaración jurada simple, **SUSCRITA POR AMBAS PARTES**, dando cuenta de lo siguiente:

- 1.- El hecho de haberse visto afectada la empresa total o parcialmente en su actividad,
- 2.- La declaración de los trabajadores de no encontrarse en la situación de aquellos exceptuados de recibir las prestaciones que señala la Ley.

Las partes son responsables las partes de la veracidad de las declaraciones del documento.

- 3.- La Ley 21.232, agrega una presunción de afectación parcial, cuando en el mes anterior a la suscripción del pacto, los ingresos por ventas o servicios netos del IVA hayan experimentado una caída igual o superior al 20% respecto del mismo mes del año anterior.

¿Qué obligación tienen la AFC?

Remitir mensualmente y por medios electrónicos a la DT la **NÓMINA DE EMPLEADORES** y de sus **TRABAJADORES** que suscribieron el pacto, para efectos de fiscalización.

¿Qué ocurre si durante la vigencia del Pacto se decreta un Acto o Declaración de la Autoridad?

Se **INTERRUMPE** la vigencia del Pacto, la que continuará de pleno derecho, una vez finalizado el Acto o Declaración de la Autoridad.

¿Cuáles son los efectos del Pacto?

Los ya indicados, el cese temporal de los efectos principales del contrato de trabajo; la mantención de las obligaciones del empleador de pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, excepto las de la Ley N° 16.744; y el trabajador conserva su derecho a licencia médica por enfermedad o accidente común y a los subsidios por incapacidad.

SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

A pesar de estar excluidos del seguro de cesantía, tanto en el caso de *Suspensión por Acto o Declaración de Autoridad* como en el caso del *Pacto de Suspensión de Contrato*, percibirán las remuneraciones con cargo al **Fondo de Indemnización (AFP)**. En el caso del Pacto de Suspensión de Contrato, percibirá un equivalente al 70% de su remuneración mensual imponible o el saldo total en caso de que fuere inferior.

Si el Acto o Declaración de la Autoridad fuera superior a 30 días y existiere saldo en la cuenta del trabajador, la AFP girará el equivalente al 55% el segundo mes, 45% el tercer mes, 40% el cuarto mes y 35% el quinto mes, de la remuneración imponible.

¿Cómo debe realizar el trámite el trabajador de casa particular?

Debe presentar una Declaración Jurada Simple en la AFP, de preferencia por medios electrónicos, dando cuenta de no encontrarse en los supuestos del inc. 3° del art. 1 de la Ley - Trabajadores exceptuados-, siendo responsable personalmente de la veracidad de las declaraciones.

¿Las trabajadoras de Casa Particular pueden suscribir un Pacto de Suspensión Temporal del Contrato de Trabajo?

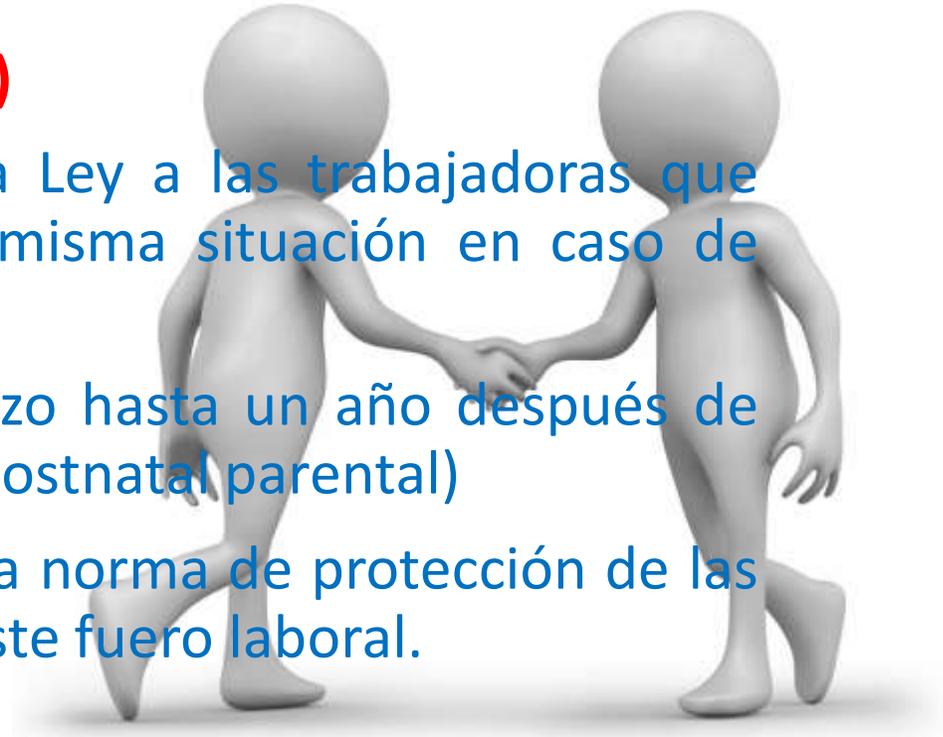
Si, en este caso, el empleador queda obligado a pagar y enterar la cotización de salud y el seguro de invalidez y de sobrevivencia.

TRABAJADORAS CON FUERO LABORAL (art. 6 bis)

No se les aplicará las normas del Título I de la Ley a las trabajadoras que cuenten con el fuero laboral del art. 201 CT. (misma situación en caso de pactos de reducción de la jornada de trabajo)

(Fuero laboral que comprende desde el embarazo hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el postnatal parental)

El Dictamen N°1762/008, entiende que existe una norma de protección de las remuneraciones a favor de las trabajadoras con este fuero laboral.



- **¿Cuáles son los efectos de la Ley de Protección al Empleo en las capacitaciones desarrolladas por la empresa en favor de sus trabajadores?**

De acuerdo al Dictamen N° 1775/009, de 04.06.2020, teniendo presente que el objetivo del legislador en el caso de suspensión temporal del contrato ya sea legal como convencional, es proteger la fuente laboral y propender a la continuidad del vínculo contractual, entiende que no existe impedimento legal para que las partes con contrato de trabajo suspendido y que las condiciones de capacitación lo permitan, acuerden durante dicho período desarrollar este tipo de actividades en los términos previstos en la Ley N° 19.518 (Fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo), al efecto se dispone que los trabajadores deben consentir en ello, no pudiendo el empleador imponerlas unilateralmente.

BENEFICIOS SUPLEMENTARIOS ENTREGADOS POR EL EMPLEADOR



El Dictamen N° 1959/015, de 22.06.2020, entiende que atendido los fines de protección social tenidos en vista por el legislador para dictar la normativa de protección al empleo, el Servicio señala que no hay justificación jurídica que impida al empleador adoptar medidas para morigerar los efectos de la crisis existente, pudiendo efectuar aportes al trabajador en dinero o en especies, de carácter suplementario al subsidio entregado con cargo al seguro de desempleo; en caso de estar frente a una suspensión legal o convencional, en lo que este no cubre, mientras no suponga que los trabajadores deban prestar algún servicio o vulnerando el art. 14 de la Ley (fraudes relativos a la obtención de los beneficios de la Ley N° 21.227). Lo anterior, debido a que lo suspendido para las partes son las obligaciones principales del contrato de trabajo.

Todo lo anterior, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de la DT.



PACTO DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA DE TRABAJO

3.- Pactos de Reducción Temporal de Jornada de Trabajo



¿QUIÉNES PUEDEN PACTAR REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA DE TRABAJO?

Los empleadores y trabajadores afiliados al seguro de desempleo, ya sea personalmente o representados por la organización sindical a la que se encuentren afiliados; cuando el empleador se encuentre en alguna de las situaciones que esta ley dispone, previa consulta con la organización sindical.

SITUACIONES EN QUE DEBE ENCONTRARSE EL EMPLEADOR PARA PACTAR REDUCCIÓN DE JORNADA



a) Empleador contribuyente del IVA conforme al art. 3 de la Ley sobre impuestos a las ventas y servicios, contenida en el D.L. N° 825, de 1974, y que, a contar de octubre de 2019, hayan experimentado una baja del promedio de ventas declaradas al SII en un período cualquiera de 3 meses consecutivos, que exceda un 20% calculado respecto del promedio de sus ventas declaradas en el mismo período de 3 meses del ejercicio anterior.

(empleador debe autorizar al SII que remita por medios electrónicos a la DT, la información de encontrarse en esta situación)

b) Encontrarse actualmente en procedimiento concursal de reorganización.

c) Encontrarse actualmente en procedimiento de asesoría económica de insolvencia.

(en ambos casos la DT solicitará a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento la nómina de personas naturales y jurídicas que se encuentran en dicha circunstancia)

d) cuyas empresas, establecimientos o faenas hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad o resolución del Título I de la Ley y que necesiten reducir o redistribuir la jornada ordinaria de trabajo de sus trabajadores para mantener la continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

(empleador y los trabajadores al suscribir el pacto, deberán realizar una declaración jurada simple ante la DT, dando cuenta de la efectividad de tales hechos)

e) Empleadores domiciliados en territorios especiales de Isla de Pascua o Archipiélago de Juan Fernández, que realicen su actividad o presten sus servicios en estos territorios, siempre que a contar del 01.03.2020 hayan experimentado una baja en sus ventas promedio mensuales en un período cualquiera de 2 meses consecutivos, que exceda el 20% calculado respecto del promedio de sus ventas mensuales en el mismo período del ejercicio anterior.

(el empleador al presentar la declaración jurada ante la DT, deberá señalar estar en esta situación y que el trabajador se desempeña en dichos territorios)

¿EXISTE LÍMITE PARA PACTAR LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO?

La reducción no puede ser superior al 50% de la jornada ordinaria de trabajo originalmente convenida. En consecuencia, el empleador pagará la remuneración equivalente a la jornada de trabajo reducida y sobre esta deberá calcular y pagar las cotizaciones previsionales.

¿CUÁNTOS PACTOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO SE PUEDE TENER POR RELACIÓN LABORAL?

Sólo se puede mantener un pacto por cada relación laboral.

¿SE PUEDEN CELEBRAR PACTOS SUCESIVOS?

La ley tácitamente los reconoce al señalar que, en caso de pactarse con un mismo empleador, el promedio de remuneración de los 3 últimos meses será calculado considerando la remuneración imponible declarada con anterioridad al primer pacto.

¿EL EMPLEADOR QUE SUSCRIBIÓ DICHO PACTO, PUEDE CONTRATAR NUEVOS TRABAJADORES PARA QUE REALICEN IGUALES O SIMILARES FUNCIONES DESARROLLADAS POR LOS TRABAJADORES QUE SUSCRIBIERON LOS PACTOS?

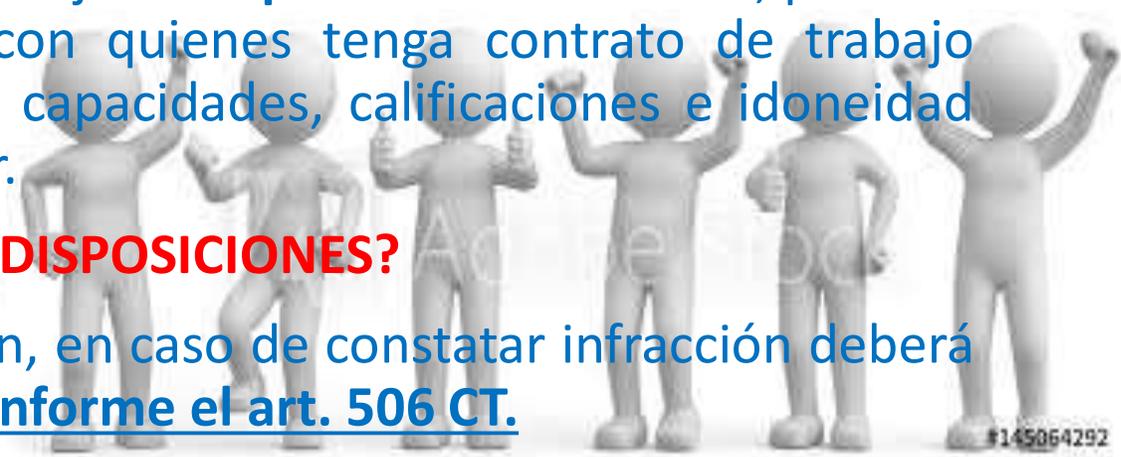
No, el empleador se encuentra impedido de efectuar nuevas contrataciones de trabajadores que desarrollen iguales o similares labores que las realizadas por los trabajadores que suscribieron este pacto.

¿EL EMPLEADOR PUEDE CONTRATAR TRABAJADORES PARA OTRAS FUNCIONES?

Si, en el evento que deba contratar nuevos trabajadores **para otras funciones**, primero deberá ofrecer la vacante a trabajadores con quienes tenga contrato de trabajo vigente, siempre que cuenten con similares capacidades, calificaciones e idoneidad para desempeñar el cargo que se busca cubrir.

¿QUÉ OCURRE SI NO SE CUMPLE CON ESTAS DISPOSICIONES?

La DT dentro de sus facultades de fiscalización, en caso de constatar infracción deberá aplicar la multa más alta que corresponda conforme el art. 506 CT.



#145064292

¿QUÉ REQUISITOS PREVISIONALES DEBEN TENER LOS TRABAJADORES PARA SUSCRIBIR ESTE PACTO?

HAY QUE DISTINGUIR:

- **TRABAJADORES CON CONTRATO INDEFINIDO**: Los trabajadores deben registrar 10 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía.
- **TRABAJADORES A PLAZO FIJO O POR OBRA, FAENA O SERVICIO DETERMINADO**: Registrar 5 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía.

REGLA COMÚN: En **ambos casos** estas cotizaciones pueden ser **CONTÍNUAS O DISCONTÍNUAS**, contadas desde su afiliación al seguro de desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía al que hubiesen tenido derecho.

Lo anterior para el caso de las empresas que se encuentren en las situaciones de las letras a), b) y c) del artículo 8 de la Ley N° 21.227



SITUACIÓN ESPECIAL PARA EL CASO DE LAS EMPRESAS DE LA LETRA D DEL ART. 8 DE LA LEY

Respecto de los trabajadores que pactan con Empleadores cuyas empresas, establecimientos o faenas hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad o resolución del Título I de la Ley, y que necesiten reducir o redistribuir la jornada ordinaria de trabajo de sus trabajadores para mantener la continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

EL TRABAJADOR DEBERÁ REGISTRAR EL NÚMERO DE COTIZACIONES DEL INC. 1° DEL ART. 2 DE LA LEY:

- a) Registrar 3 cotizaciones continuas en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad.
- b) Registrar mínimo 6 cotizaciones mensuales **CONTINUAS O DISCONTINUAS** durante los últimos 12 meses, siempre que a lo menos las últimas 2 cotizaciones sean con el mismo empleador.

En ambos casos no se les aplicará el requisito de **CESANTIA** ni los demás para acceder a las prestaciones de la Ley N° 19.728.

¿EL TRABAJADOR CON FUERO LABORAL PUEDE SUSCRIBIR ESTE PACTO?

No, se encuentra exceptuado por expresa disposición de la Ley.

¿QUÉ FUNCIÓN CUMPLE LA DT?

Para verificar que el trabajador se encuentra habilitado para suscribir el pacto, la AFC deberá remitir a la DT, por medios electrónicos y al menos mensualmente, la nómina de trabajadores que cumplen los requisitos previsionales tanto de contratos indefinidos como a plazo fijo, cuyos empleadores se encuentren habilitados para celebrar este pacto.

¿CUÁL ES LA VIGENCIA DEL PACTO DE REDUCCIÓN DE JORNADA?

HAY QUE DISTINGUIR:

- a) TRABAJADORES CON CONTRATO INDEFINIDO: Se podrá Pactar durante la vigencia de esta Ley por un período máximo de 5 meses continuos.
- b) TRABAJADORES A PLAZO FIJO O POR OBRA, FAENA O SERVICIO DETERMINADO: el Pacto será por hasta 3 meses continuos.

¿EXISTE DURACIÓN MÁXIMA DEL PACTO?

Sí, se puede pactar por mínimo 1 mes.

¿CUÁNDO SE CUMPLEN LOS EFECTOS DEL PACTO?

Los efectos del pacto se ejecutan a contar del día siguiente a su suscripción, pudiendo diferir su ejecución máximo hasta el primer día del mes siguiente de su celebración.

¿QUÉ OCURRE CON LA JORNADA DE TRABAJO CUANDO TERMINA EL PLAZO DEL PACTO?

Se restablecen de Pleno Derecho las condiciones contractuales convenidas, teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.

¿QUÉ FORMALIDADES Y ESTIPULACIONES DEBE CONTENER EL PACTO DE REDUCCIÓN DE JORNADA?

- Debe suscribirse preferentemente de forma electrónica, a través de la plataforma que habilite la DT al efecto.
- El pacto se entenderá como un ANEXO al Contrato de Trabajo

Estipulaciones:



- Individualización de las partes, indicando RUT del empleador, cédula de identidad del trabajador e información necesaria para materializar el pago del complemento que efectuará la AFC.
- Duración y fecha de entrada en vigencia del pacto.
- Promedio de las remuneraciones imponibles fijas y variables devengadas por el trabajador en los 3 últimos meses anteriores completos a la celebración del pacto.
- Jornada de trabajo reducida, porcentaje de la reducción convenida y remuneración correspondiente por dicha jornada.
- Declaración jurada simple del empleador respecto del cumplimiento de requisitos establecidos en el Título II de la Ley para celebrar el pacto.
- Si el pacto es suscrito entre empleador y organización sindical, debe contener las estipulaciones mencionadas en los literales indicados respecto de los trabajadores representados por la organización, debiendo registrarse el pacto en la DT física o electrónicamente.



¿EXISTE ALGUNA OBLIGACIÓN PARA LA DT?

Informar por medios electrónicos y al menos mensualmente a la AFC la individualización de los trabajadores y empleadores que suscriban los pactos y su contenido.

REMUNERACIÓN QUE DEBERÁ PAGAR EL EMPLEADOR

¿Qué tiene derecho a percibir el trabajador que suscribe este Pacto?

Durante la vigencia del pacto, el trabajador tiene derecho a percibir una remuneración equivalente a la jornada reducida. Para ello, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los 3 últimos meses inmediatamente anteriores al inicio del pacto.

¿Qué ocurre con aquellos beneficios, bonos, aguinaldos, conceptos esporádicos y estipendios que no constituyen remuneración?

El trabajador tendrá derecho a seguir percibiendo remuneraciones o beneficios cuyo pago debe efectuarse durante la vigencia del pacto, tales como **AGUINALDOS**, **ASIGNACIONES**, **BONOS** y otros conceptos **EXCEPCIONALES** o **ESPORÁDICOS** y cualquier otra prestación que no constituya remuneración de acuerdo con el inc. 2° del art. 41 CT, sin perjuicio de los descuentos del art 58 CT.

¿Qué debe pagar el empleador durante la vigencia del Pacto en materia previsional?

Debe pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondiente a la remuneración convenida en el pacto.

COMPLEMENTO CON CARGO AL SEGURO DE CESANTÍA

¿Cómo funciona el complemento adicional a la remuneración?

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 cual operará de la siguiente manera:

Si se pacta jornada en un 50%, el complemento ascenderá a un 25% del promedio de la remuneración imponible de los 3 últimos meses anteriores al inicio del pacto.

Si se pacta una reducción inferior al 50%, el complemento se determinará proporcionalmente.

¿EXISTE ALGÚN LÍMITE EN EL MONTO DEL COMPLEMENTO?

No podrá superar el límite mensual de \$225.000.- por cada trabajador afecto a jornada ordinaria, de acuerdo con el art 22 CT, límite que se reducirá proporcionalmente en el caso de jornadas inferiores a la indicada.

¿EL COMPLEMENTO CONSTITUYE REMUNERACIÓN?

No constituirá remuneración ni renta para todos los efectos legales, no está afecto a cotización previsional, tampoco es embargable. Por último, es compatible con otros beneficios económicos que se obtengan con motivo de otras leyes.

¿QUÉ OCURRE CON EL COMPLEMENTO EN CASO DE PENSIONES DE ALIMENTOS?

Podrá ser embargado y retenido hasta en un 50% para el pago de pensiones de alimentos decretadas judicialmente, estando el empleador facultado respecto de pensiones de alimentos notificadas judicialmente para embargar o retener más del 50% de la remuneración del trabajador para que así la AFC pague la totalidad del complemento al trabajador.

¿Desde cuando nace el derecho del trabajador de recibir el Complemento?

El derecho se devengará desde la fecha que comiencen a regir los efectos del pacto y tendrá un límite máximo mensual de \$225.000.- por cada trabajador afecto a jornada ordinaria de 45 horas.

¿Cómo toma conocimiento la Sociedad de AFC del nacimiento de este Derecho?

La DT será la encargada de informar a la AFC sobre la suscripción de estos pactos.

¿Cómo se paga el Complemento?

La AFC mensualmente pagará este complemento, a contar del primer día siguiente a la fecha de ejecución del pacto, de acuerdo con la norma que dicte la Superintendencia de Pensiones.

¿Cómo se calculan las indemnizaciones en caso de Término de la Relación Laboral?

Si alguna de las partes le pusiera término al contrato de trabajo, estando vigente el pacto o una vez concluido éste, las indemnizaciones legales o convencionales se calcularán conforme las remuneraciones y condiciones contractuales originalmente suscritas antes del celebrar el pacto. No pudiendo imputarse a las indemnizaciones el aporte del empleador al seguro de cesantía en caso de las causales contenidas en el art. 161 CT (necesidades de la empresa o desahucio)

¿Debe informarse el término del Contrato de Trabajo?

Sí, el aviso de término de contrato, el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberá informarse a la DT, preferentemente de forma electrónica, quién a su vez y en el más breve plazo avisará a la AFC de este evento.

APLICACIÓN DE LA LEY N° 21.227 A TRABAJADOR CON EXCLUSIÓN DE LIMITACIÓN DE JORNADA (art. 22 inc. 2° CT)



El Dictamen N° 1807/012, de 08.06.2020, dispone que atendido a que se desprende de la Ley N° 21.227, que para que un trabajador pueda acceder a un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, requiere que preste servicios afecto a una jornada laboral determinada, no existiendo dicho supuesto en el caso de los trabajadores exentos a limitación de jornada.

Por lo anterior, el Servicio entiende que para poder optar a la suscripción de dicho pacto de reducción, deberán las partes, modificar en el contrato o en un anexo, la cláusula contractual que menciona dicha exclusión y establecer una jornada laboral determinada, cumpliendo con la determinación precisa y clara de la duración de la misma y su distribución; por lo dándose estos supuesto no existiría inconveniente para una modificación de común acuerdo la cláusula de exclusión de limitación de jornada con otra que determine una jornada determinada sobre la cual, se suscriba el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, siempre que se cumpla con las demás condiciones contenidas en la Ley N° 21.227.



DISPOSICIONES FINALES

4. DISPOSICIONES FINALES

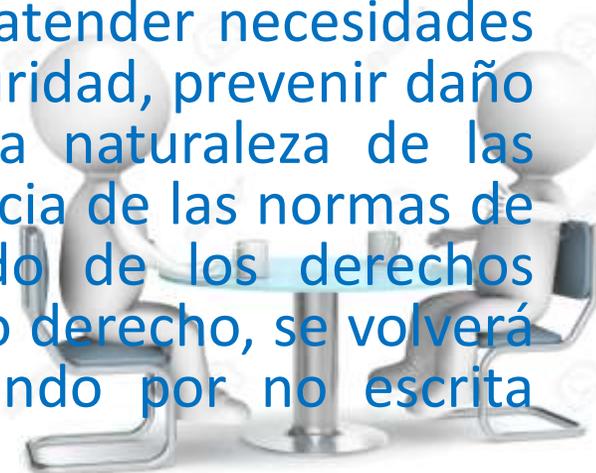


¿Qué pueden hacer las partes en caso de incumplimiento de los Pactos señalados en la Ley?

Les asiste el derecho de denunciar ante la DT, sin perjuicio de la facultad de recurrir ante los Tribunales de Justicia.

¿Una empresa *exenta* de paralizar funciones, pueden alterar la naturaleza de las funciones de sus trabajadores? (IUS VARIANDI)

Si, el art. 20 de la Ley dispone que en este caso la empresa que debió mantener su funcionamiento en casos como por ejemplo: utilidad pública, atender necesidades básicas abastecimiento de bienes esenciales, alimentación, seguridad, prevenir daño ambiental y sanitario; se encuentra facultada para alterar la naturaleza de las funciones que desempeñarán sus trabajadores durante la vigencia de las normas de Título I de la Ley, pero teniendo como límite el resguardo de los derechos fundamentales de los trabajadores. Finalizado el plazo, de pleno derecho, se volverá a las condiciones contractuales anteriores convenidas, teniendo por no escrita cualquier estipulación en contrario.



¿Qué empresas no pueden hacer uso de las prestaciones contenidas en esta Ley?

Aquellas que habiendo contratado o celebrado convenios que se financien íntegramente con cargo a la Ley de Presupuesto del sector público, reciban los pagos correspondientes de estas instituciones. Asimismo, se excluye a las empresas que financien estos convenios por medio de subvenciones del sector público.

Se excluye:

1. Empresas que contraten con el Estado para la ejecución de obras o proyectos de inversión y que se paguen según el estado de avance de las obras; y,
2. Trabajadores manipuladores de alimentos del Programa de Alimentación Escolar, mientras se financie por la JUNAEB; no se les podrá suspender, afectar sus remuneraciones ni trasladarlas de lugar de trabajo.

¿Qué ocurre con el subsidio fiscal para trabajadores de bajas remuneraciones?

En el caso que la relación laboral de estos, se suspenda legal o convencionalmente o pacto de reducción de jornada, **NO PERDERÁN** la calidad de beneficiarios de este subsidio, percibiendo mientras esté vigente el pacto; incluyendo a los trabajadores con subsidios fiscales al empleo y subsidio al empleo de la mujer trabajadora. Será pagado según se opte ya sea mensualmente o por un pago anual del beneficio; y en caso de pacto de reducción de jornada se calculará en base a la remuneración del mes anterior al pacto.

¿Se puede despedir a un trabajador por FUERZA MAYOR?

No, durante el plazo de 6 meses o mientras exista el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República, no se podrá esgrimir la causal del art. 159 N° 6 CT, para terminar una relación laboral, fundándola en los efectos de la crisis sanitaria.

¿Qué ocurre si un trabajador es despedido entre la Declaración de Estado de Catástrofe y la Publicación de la Ley?

Las partes podrán, de **MUTUO ACUERDO**, dejar sin efecto la terminación de contrato, cualquiera fuere la causal que la haya originado, pudiendo optar a los beneficios de la presente Ley.

¿Lo anterior significa que la Ley N° 21.227, tiene efecto retroactivo?

Sí, tiene aplicación entre el 18.03.2020, fecha en que se decretó el Estado de Catástrofe y la fecha de publicación de la Ley.

¿Qué ocurre con las empresas que facilitan medios para cometer Delitos referidos a una Simulación o Engaño para obtener mayores beneficios?

La Ley contempla un régimen de responsabilidad penal de personas jurídicas que incurran en delitos, asimismo, contiene la sanción adicional de prohibición de contratar con el Estado por 2 años.

¿La DT como informará respecto de empleadores acogidos al beneficio establecido en la Ley?

La DT mantendrá un registro público en su página web, con el nombre o razón social de los empleadores beneficiarios de las prestaciones y el número de trabajadores que accedieron a estas, el cual será actualizado periódicamente, de acuerdo con la información indispensable que para ello le proporcione por medios electrónicos la AFC.

¿Qué facultades tiene la DT?

Con los antecedentes que conozca y los que pueda recabar en su función fiscalizadora, en caso de determinar incumplimiento de los requisitos de la Ley, podrá sancionar o derivar los antecedentes a los Tribunales de Justicia, según corresponda.

CESANTÍA INVOLUNTARIA



Los trabajadores que hagan uso de los beneficios de la Ley N° 21.227, podrán hacer efectivos seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociados a créditos de cualquier naturaleza, con bancos, financieras, casas comerciales y otras similares, con los que mantengan deudas en cuotas u otras modalidades.

Se presume que el trabajador que se acoge a los beneficios de la Ley de Protección al Empleo se encuentra en una situación de cesantía involuntaria para los efectos de la cobertura de los riesgos previstos en la póliza respectiva.

Para acreditar la condición de beneficiario de la Ley, el empleador emitirá un certificado dando cuenta de encontrarse, el trabajador, en dicha situación, para que así la aseguradora pague en cada período la cuota que venza.

El monto a pagar por la aseguradora será proporcional a la disminución de ingresos del trabajador, y se determinará, comparando el promedio de los últimos 3 meses para obtener los beneficios de la Ley y, la suma del monto del beneficio dado para el período de vencimiento de la cuota, en caso de pacto de reducción de jornada, la remuneración que perciba el trabajador en dicho período de parte del empleador. (art. 21 Ley 21.227)

OTRAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA LEY N° 21.227



- a) Regla para cómputo de cotizaciones de trabajadores y plazos para el empleador para su pago, considerando como registradas las cotizaciones que el empleador o la entidad pagadora del subsidio hubiere declarado de acuerdo al art. 19 incisos 5 y 6 D.L. N° 3.500, de 1980. Se amplía el plazo de 12 a 24 meses para que el empleador pague las cotizaciones adeudadas durante la vigencia del Título I de la Ley, pudiendo pagarse en parcialidades que no superen dicho lapso de 24 meses.
- b) Prohibición de reparto de dividendos de socios de Sociedades Anónimas, que se acojan a la Ley, o que formen parte de un grupo empresarial (art. 96, Ley N° 18.045), no podrán repartir dividendos a sus accionistas, mientras la empresa o alguna entidad del grupo empresarial tenga suspendidos los contratos de trabajo ante la AFC.
- c) Prohibición de acogerse a la Ley empresas controladas por sociedades que mantengan capitales o empresas relacionadas en territorios o jurisdicciones con régimen fiscal preferencial (Paraísos Fiscales)
- d) Prohibición de percibir dieta o honorarios a directores de sociedades anónimas abiertas superior a los porcentajes de seguros de cesantía durante dicho lapso, cuando todos o la mayor parte de los trabajadores suscriban suspensión convencional (art. 5)

VIGENCIA DE LA LEY

- La Ley N° 21.227, entró en vigencia el día 06.04.2020 (publicación en el D.O.)
- Tendrán una vigencia de 6 meses:
 - a) La suspensión de pleno derecho por acto de autoridad
 - b) Pacto de suspensión de contrato de trabajo
 - c) Pacto de reducción de jornada en el caso de la letra d) del art. 8 de la Ley
- Tendrá una vigencia de 10 meses:

Reglas aplicables a los Pactos de Reducción Temporal de Jornada de Trabajo.

La Ley N° 21.232, establece que entrará en vigencia desde su publicación en D.O., excepto el aumento de porcentaje de pago de cotizaciones previsionales y las normas de cambio de fecha de los efectos de los pactos de suspensión y de reducción de jornada, las que tendrán un **EFFECTO RETROACTIVO** desde la entrada en vigencia de la Ley N° 21.227.

Procedencia de dejar sin efecto de común acuerdo pactos de suspensión temporal de contrato de trabajo y de reducción temporal de jornada de trabajo

EL Dictamen N° 1798/010, de 05.06.2020, indica que resulta jurídicamente procedente dejar sin efecto de común acuerdo (resciliar) pactos de suspensión de contrato de trabajo y de suspensión de jornada de trabajo:

1. **PACTOS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE CONTRATO DE TRABAJO**: al ser un acuerdo de voluntades, es lícito que por el mismo consenso, las partes lo dejen sin efecto, exceptuando causas legales de terminación como por ej. El cumplimiento del plazo establecido en la Ley. Excluyéndose la posibilidad de que una parte unilateralmente pueda dejar sin efecto el pacto de suspensión. Asimismo, pueden darle efecto retroactivo a esta resciliación, en cuanto a las prestaciones mutuas (pago de remuneraciones de los trabajadores), incluso retrotrayéndose al estado anterior al de la suscripción del pacto; debiendo restituir a la AFC, las sumas pagadas por esta, en la forma en que la Superintendencia de Pensiones.

2. PACTOS DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA DE TRABAJO: Le resulta aplicable lo señalado para los pactos de suspensión convencional, señalando que en caso de que las partes no le den un efecto retroactivo, caso en el cual, la resciliación regirá para el futuro, no pudiéndose modificar los efectos ya producidos, puesto que para ello deberían darle dicho efecto para que tenga vigor desde el momento en que se suscribió el pacto de reducción de jornada, debiendo en esta situación, el empleador, pagar al trabajador los montos del porcentaje de remuneración que no fueron enterados durante el lapso de la vigencia del pacto y restituir a la AFC el monto del complemento pagado por esta por dicho período.

Ahora, volviendo al estado anterior de la suscripción del pacto de reducción de jornada de trabajo, como consecuencia de la resciliación, las partes quedarían en los términos primitivos de su contratación, pudiendo pactar la suspensión temporal del contrato de trabajo, siempre que concurren los requisitos contenidos en la Ley.

Circulares Exentas N° 88, del 06.04.2020 y N° 133, del 14.05.2020/ M. de Hacienda



Dándose cumplimiento a lo ordenado en el art 1 de la Ley 21.227, se dictaron estas Circulares, señalando las zonas o territorios afectados por acto o declaración de autoridad y las actividades o establecimientos exceptuados de paralización de actividades para acceder a los beneficios contenidos en dicha Ley.

¿Cuáles son las zonas o territorios afectados por Acto o Declaración de Autoridad?.

Se dispone zonas o territorios afectos por acto de autoridad que implican paralización total o parcial de actividades en todo o parte del territorio, prohibiendo o impidiendo totalmente la prestación de servicios contratados, para acceder a los beneficios de la Ley N° 21.227 arts. 1 y 2.

Para ello se distingue en el **RESUELVO PRIMERO**, entre

- 1) Territorios sobre los cuales se dispuso asilamiento a cuarentena
- 2) Territorios con actividades suspendidas, prohibidas o cerradas, en todo el país y en todos los puertos chilenos
- 3) Territorios con cordones sanitarios.

¿Cuáles son las actividades o establecimientos exceptuados de paralizar actividades?

Se señala una serie de actividades en el **RESUELVO SEGUNDO**, de acuerdo con **áreas de:** Salud; Emergencias; Servicios de utilidad pública; Alimentos y Comercio Esencial; Transportes; Seguridad; Prensa; Educación; y Otros.

¿Pueden estos establecimientos considerar un funcionamiento necesario o indispensable?

Si, siempre que resguarden la seguridad y salud de los trabajadores.

¿Las empresas impedidas o prohibidas de funcionar pueden considerar un funcionamiento necesario o indispensable?

Si, podrán destinar personal necesario para cumplir labores de seguridad y mantención de sus instalaciones, resguardando la seguridad y salud de estos.



ANEXO I: REGISTRO DE PACTOS

COMO SE REGISTRAN LOS PACTOS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE CONTRATO DE TRABAJO Y DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA DE TRABAJO

PACTOS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE CONTRATO DE TRABAJO SON REGISTRADOS EN LA PÁGINA WEB DE LA AFC:

www.afc.cl

¿Cómo realizar el registro de trabajadores con suspensión del contrato de trabajo?

<https://www.youtube.com/watch?v=uFhoUIHbbXU>

¿Cómo consultar el estado de la solicitud realizada por el empleador a AFC Chile?

<https://www.youtube.com/watch?v=2uPvSBRlewK>

PACTO DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA DE TRABAJO

(Circular 038, DT)



Puede ser ingresado por la página web: <https://midt.dirtrab.cl/welcome>, por el empleador utilizando para ello su clave única.

También puede ser ingresado mediante las Oficinas de Gestión documental.

Se debe adjuntar una planilla Excel, que contenga la individualización de las partes con nombre y Rut; la forma de pago por trabajador requerida a la AFC (efectivo, depósito en cuenta bancaria –banco, número y tipo de cuenta-, promedio de la remuneración imponible fijas y variables de los 3 últimos meses por trabajador; porcentaje de reducción de jornada de trabajo y remuneración de dicha jornada, por trabajador; declaración jurada simple del empleador; y el pacto firmado por cada trabajador.

La DT revisará que se acompañe la información del pacto (hipótesis legal del art. 8 de la Ley N° 21.227, información de los trabajadores datos necesarios para la el pago del complemento)

El empleador podrá corregir las observaciones en el plazo de 3 días.

En caso el pacto sea suscrito con una organización sindical, se debe individualizar a los socios del sindicato y debe ser firmado por el 50 + 1 de la directiva de la organización sindical

Si la empresa tienen distintas faenas, el empleador deberá señalar en el pacto, el lugar donde el trabajador desempeña sus labores.

Se dispuso en la página de la DT una batería de preguntas y respuestas respecto a los pactos de suspensión de contrato de trabajo:

<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-propertyvalue-178271.html>

Se estableció el banner Registro Público Ley N° 21.227, para revisar las nómina de empresas con pactos de reducción temporal de jornada de trabajo y de suspensión temporal de contrato de trabajo aprobados por el Servicio:

<https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-118613.html>

Asimismo, se dispuso una casilla electrónica para que los empleadores puedan enviar consultas respecto a esta materia:

proteccionalempleo@dt.gob.cl



ANEXO II: TIPIFICADOR INFRACCIONAL

(CAPÍTULO 43: LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO)

1500-a	Art. 2°, inciso 6°, Ley N° 21.227 y art. 506 CT	No remitir el empleador mensualmente y por medios electrónicos a la Dirección del Trabajo la nómina de trabajadores que se hayan visto afectados por la suspensión de sus obligaciones, y respecto de los cuales se hayan solicitado los beneficios contemplados en el Título I de la Ley N° 21.227	GRAVÍSIMA N° Trab. Empresa N° UTM 1 a 49 10 50 a 199 40 200 y más 60
1500-b	Art. 2° inciso final de la Ley N° 21.227 y art. 506 CT	Obtener los beneficios establecidos en la Ley N° 21.227 sin cumplir con los requisitos legales	GRAVÍSIMA y se debe denunciar al Ministerio Público y/o Tribunales de Justicia.
1500-c	Art. 3° inciso 3°, Ley N° 21.227 y art. 506 CT	No pagar el empleador cotizaciones previsionales y de seguridad social, durante la vigencia de la suspensión decretada por acto o declaración de autoridad, habiéndose solicitado el beneficio de la Ley N° 21.227	GRAVÍSIMA
1500-d	Art. 3° inciso 3°, Ley N° 21.227 y art. 506 CT	Poner término al contrato de trabajo aplicando causal distinta al artículo 161 del Código del Trabajo durante la vigencia de la suspensión decretada por acto o declaración de autoridad y habiendo solicitado el beneficio de la Ley N° 21.227.	GRAVÍSIMA
1500-e	Art. 3°, inciso 4°, Ley N° 21.227 y art. 506 CT	No pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, durante el pacto de continuidad de la relación laboral	GRAVÍSIMA
1500-f	Art. 4°, inciso 4°, Ley N° 21.227 y art. 506 del CT	No pagar y enterar la cotización de salud y del seguro de invalidez, tratándose de trabajadores de casa particular que pactaron la suspensión temporal del contrato de trabajo, conforme lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 21.227	GRAVÍSIMA
1500-g	Art. 5°, inciso 3°, Ley N° 21.227 y art. 506 CT	No presentar ante la AFC la declaración jurada simple de cumplir con los requisitos de la Ley N° 21.227 para pactar la suspensión temporal del contrato de trabajo	GRAVÍSIMA
1500-h	Art. 5°, inciso 6°, Ley N° 21.227 y art. 506 CT	Pactar la ejecución diferida de la suspensión de la relación laboral y no ejecutarla el primer día del mes siguiente a la celebración.	GRAVE N° Trab. Empresa N° UTM 1 a 49 9 50 a 199 30 200 y más 40

1500-i	Art. 7°, inciso 1°, Ley N° 21.227 y art. 506 CT	Pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, sin consultar previamente al sindicato existente	GRAVÍSIMA
1500-j	Art. 7°, inciso 2°, ley N° 21.227 y art. 506 CT	Pactar una jornada inferior al 50% de la original, acogiéndose al beneficio del pacto de reducción temporal de jornada	GRAVÍSIMA
1500-k	Art. 7°, inciso 3°, Ley N° 21.227 y art. 506 CT	Contratar nuevos trabajadores para realizar funciones iguales o similares a aquellas de los trabajadores que hubieren pactado reducción temporal de la jornada	GRAVÍSIMA
1500-l	Art. 7°, inciso 3°, Ley N° 21.227 y art. 506 CT	No ofrecer previamente nuevas vacantes de trabajo para otras funciones a trabajadores con contrato vigente, durante la vigencia de pactos de reducción parcial de la jornada	GRAVÍSIMA
1500-m	Art. 8°, inciso 1° Ley No 21.227 y art. 506 CT	Celebrar el empleador pactos de reducción parcial, sin encontrarse en alguna de las causales requeridas en las letras a), b), c) y d) del artículo 8°, inciso 1° de la Ley N° 21.227	GRAVE
1500-n	Art. 9°, inciso 3°, Ley N° 21.227 y art. 506 CT	Pactar reducción temporal de jornada de trabajo con trabajador con fuero laboral	GRAVÍSIMA
1500-o	Art. 10°, inciso 1° Ley N° 21.227 y art. 506 CT	Pactar reducción temporal de jornada de trabajo por un periodo superior a cinco meses continuos y/o inferior a un mes, tratándose de trabajadores con contrato indefinido	GRAVÍSIMA
1500-p	Art. 10°, inciso 1° Ley N° 21.227 y art. 506 CT	Pactar reducción temporal de jornada de trabajo por un período de tres meses continuos y/o inferior a un mes, tratándose de trabajadores con contrato a plazo fijo, por obra, trabajo o servicio determinado	GRAVÍSIMA
1500-q	Art. 10° inciso 2° Ley N° 21.227 y art. 506 CT	Pactar la ejecución diferida de la reducción temporal de la jornada de trabajo, sin ejecutarlo el primer día del mes siguiente a la fecha de celebración.	GRAVE
1500-r	Art. 11, inciso 1°, Ley N° 21.227 y art. 506 CT	No Pagar remuneraciones durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada, equivalente a la jornada reducida.	GRAVÍSIMA
1500-s	Art. 11, inciso 2° Ley N° 21.227 y Art. 506 CT	No pagar durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada, los beneficios cuyo pago corresponda efectuarse durante su vigencia, como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos esporádicos.	GRAVÍSIMA
1500-t	Art. 11°, inciso 3° Ley N 21.227, y art. 506 CT	No Pagar y enterar durante la vigencia del pacto de reducción de jornada de trabajo, las cotizaciones previsionales y de seguridad social correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto de rebaja temporal de la jornada de trabajo.	GRAVÍSIMA

1500-u	Art. 12, inciso 1° Ley 21.227 y art. 506 CT	No contener el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, las estipulaciones mínimas.	GRAVE
1500-v	Art. 12, inciso 2° Ley N° 21.227 y art. 506 CT	No registrar en la plataforma electrónica habilitada para este efecto por la Dirección del Trabajo, los pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo.	GRAVÍSIMA
1500-w	Art. 12°, inciso 2° Ley N° 21.227 y art. 506 CT	No Contemplar el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, suscrito entre el sindicato y la empresa, todas las estipulaciones establecidas en el artículo 12°, inciso 1° de la Ley N° 21.227, respecto de cada uno de los trabajadores a los cuales representa.	GRAVÍSIMA
1500-x	Art. 12°, inciso 2° de la Ley N° 21.227 y art. 506 CT	No Registrar en la plataforma electrónica habilitada para este efecto en el portal de la a Dirección del Trabajo, el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, suscrito entre el empleador y sindicato.	GRAVÍSIMA
1500-y	Art. 13°, inciso 1° Ley N° 21.227 y art. 506 CT	No pagar las indemnizaciones legales correspondientes al término de la relación laboral, durante la vigencia del pacto, de conformidad a las remuneraciones pactadas con anterioridad a su suscripción.	GRAVÍSIMA
1500-z	Art. 13°, inciso 2° Ley N° 21.227 y art. 506 CT	No comunicar a la Dirección del Trabajo, los avisos de término, finiquitos, renuncia y término de mutuo acuerdo durante la vigencia del pacto.	GRAVÍSIMA
1501-a	Art. 17 Ley N° 21.227 y art. 506 CT	No Cumplir con los pactos celebrados de conformidad a la Ley N° 21 .227	GRAVÍSIMA
1501-b	Art. 26, inciso 1° Ley 21.227 y art. 506 CT	Poner término al contrato de trabajo invocando el numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19, durante los seis meses siguientes a la publicación de la Ley N° 21.227 o mientras dure el estado de catástrofe dictado por el Presidente de la República.	GRAVÍSIMA



GRACIAS