

Por favor, desactive su micrófono al  
conectarse...

## PREGUNTAS Y RESPUESTAS

¿Qué hacer en distintas situaciones de suspensión, reducción de jornada o en un término del contrato de trabajo en situación de pandemia Covid-19?



CÍRCULO VERDE

## NORMAS QUE SE APLICAN EN EL PROCESO ACTUAL DE EMERGENCIA SANITARIA

- La ley N° 21.227 (Protección del Empleo) y la ley N° 21.232 (Ley corta), que le introdujo modificaciones.
- La ley N° 19.728 sobre el Seguro de Desempleo, comúnmente conocido como “Seguro de Cesantía”.
- Hay un proyecto de modificación para el Seguro de Cesantía, que flexibiliza su aplicación transitoriamente y perfecciona los beneficios de la ley N° 21.227. Está sin avance en el Congreso según el Boletín N° 13.624-13
- Adicionalmente está la Ley N° 21.247 sobre “Crianza protegida”, relacionado con la aprobación nuevos beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas menores (postnatal parental).

# ¿Quiénes no tienen beneficios de la ley de protección del empleo?



- 1 Pensionados**  
Los trabajadores que están pensionados (salvo invalidez parcial).
- 2 No cotizan en AFC**  
Aquellos que no cotizan en la AFC (contratados **antes del 02.10.2002**).
- 3 Independientes**  
Los trabajadores que cotizan como independientes (honorarios) **o con sueldo empresarial** (no tiene la calidad de dependientes).
- 4 Empleados Públicos**  
Los empleados públicos y de las Fuerzas Armadas y de Orden.
- 5 Trabajador de Casa Particular**  
Los trabajadores de casa particular (puede sacar su saldo desde la AFP).

Los que no cumplen los requisitos para recibir las prestaciones por suspensión:

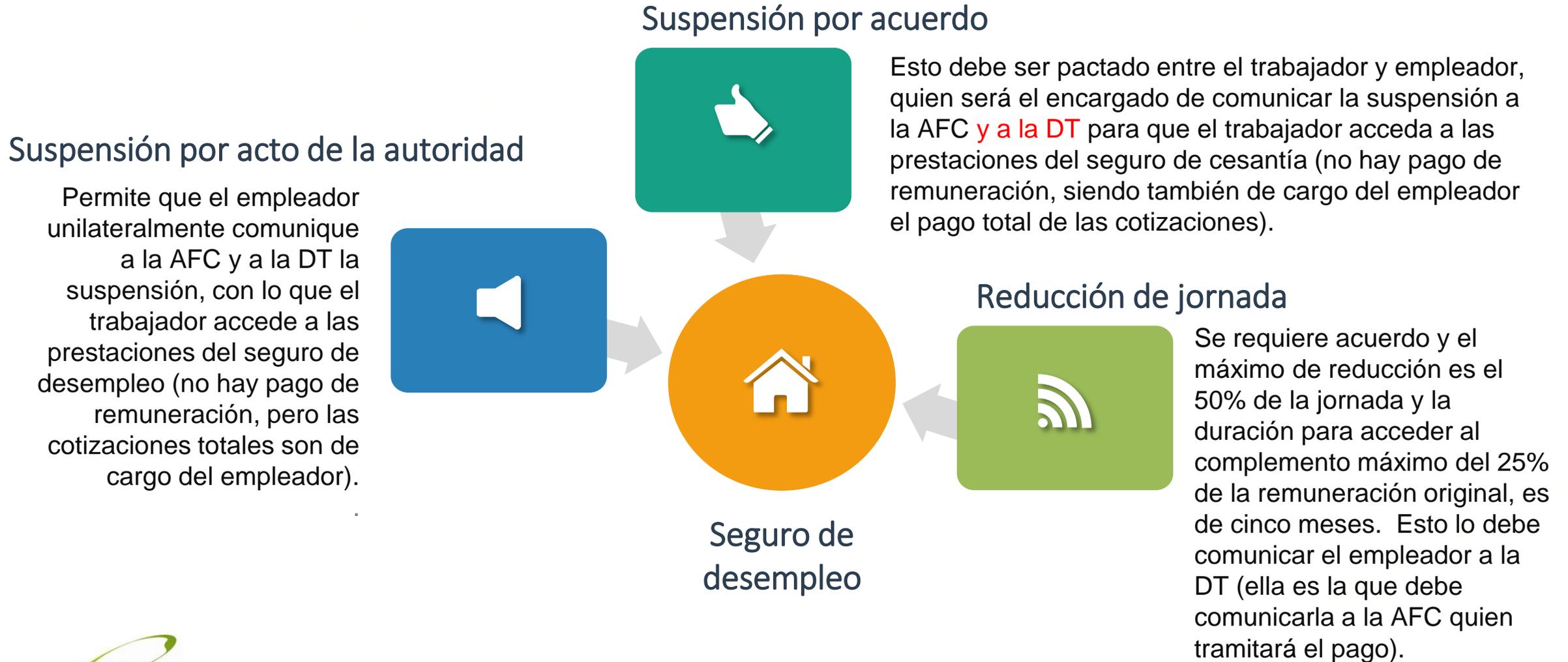
- 6** Tener menos de 6 cotizaciones continuas o discontinuas en el último año.
- 7** No tener las últimas de 3 cotizaciones continuas previas al acto que motiva la suspensión
- 8** No tener al menos las dos cotizaciones previas a la suspensión con el mismo empleador

Los que no cumplen con los requisitos para la reducción de jornada son:

- 9** Si el contrato es indefinido, tener menos de 10 cotizaciones continuas o discontinuas con el mismo empleador.
- 10** Si el contrato es a plazo fijo, obra o servicio, contar con menos de 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas.



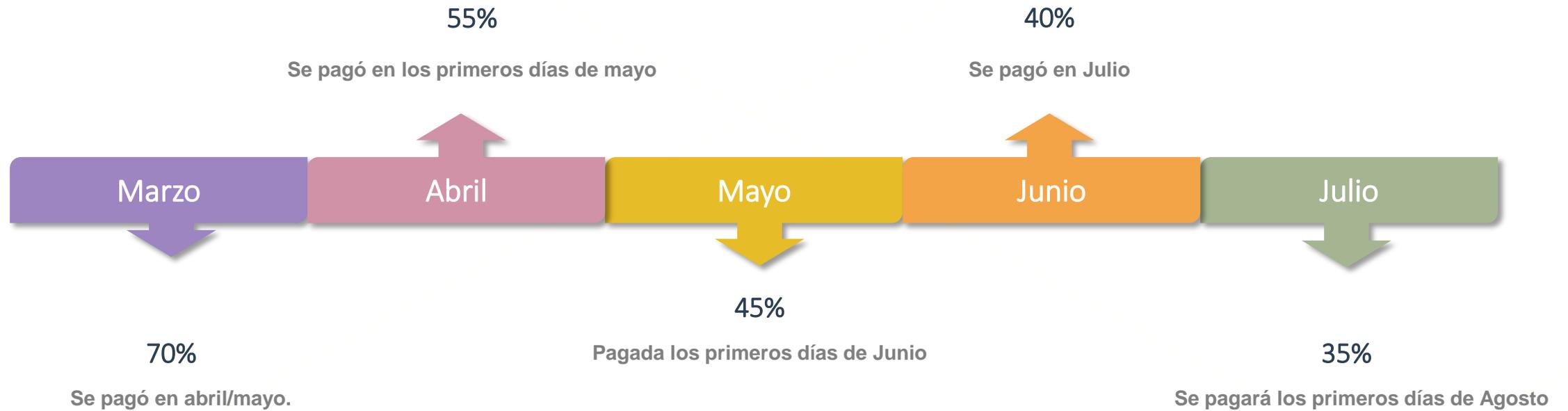
# ¿CUÁLES SON LAS OPCIONES PARA ACCEDER AL SEGURO DE DESEMPLEO?





# PROCESO DE CALCULO DE LA PRESTACIÓN

Para el caso de una suspensión de contrato indefinido realizada en marzo de 2020, cuando el trabajador no tiene suficiente ahorro en su Cuenta Personal, entra a financiar la prestación el Fondo de Cesantía Solidario (FCS).



**Contratos a plazo fijo:**  
Prestación sólo por tres meses.

**Sexto o superior: 30 %**  
Sólo si aún tiene fondos en la cuenta personal

# ¿CÓMO SE GENERA EL SALDO DE LA CUENTA INDIVIDUAL EN LA AFC?



Mensualmente se aporta a la cuenta personal un 2,2% de la remuneración imponible (tope mensual 2020 120,4 UF, equivalente a \$3,45 millones aprox.).

- En un año se acumula un 26,4% de una remuneración.
- En 3,78 años tengo acumulado el equivalente a un mes de remuneración (hay rentabilidad pero no es relevante).

**Conclusión:** La mayoría de los casos de pagos de la AFC son financiados con el Fondo Solidario, por lo que tienen los topes **de tres meses para los contratos fijos y cinco pagos para los contratos indefinidos.**

# UN EJEMPLO NUMÉRICO PARA COMPRENDER LAS CUANTÍAS DE LA CUENTA INDIVIDUAL



Topo actual imponible para seguro de cesantia 120,4 UF	Montos aproximados
Aporte mensual a la cuenta Individual 2,2%	\$ 3.455.480
Aporte anual (12 meses)	\$ 76.021
<b>La relación laboral es de mas 11 años. Saldo Aprox.</b>	<b>\$ 912.247</b>
	<b>\$ 10.034.714</b>

## EL trabajador fue suspendido en abril de 2020 (5 giros)

1	abr-20	70%	\$ 2.418.836
2	may-20	55%	\$ 1.900.514
3	jun-20	45%	\$ 1.554.966
4	jul-20	40%	\$ 1.382.192
5	ago-20	35%	\$ 1.209.418
			\$ 8.465.926
			<b>\$ 1.568.788</b>

**Saldo estimado después del 5to giro**

Este es un ejemplo muy EXTREMO y corresponde a la excepción.

Tendrá acceso a pago incluso en el mes 6 y se agota al mes 7. En la mayoría de los casos los fondos se acabarán pronto.



# DIRECCIÓN DEL TRABAJO: Dictamen N° 1239/005, de fecha 19.03.2020

(link [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-118469\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-118469_recurso_pdf.pdf))

## Instruye:

- Medidas alternativas de cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- Obligaciones del empleador y medidas para proteger vida y salud de los trabajadores.
- Cierre de empresas de modo preventivo.
- **Cierre de empresas y otras fuentes laborales por decisión de la autoridad sanitaria:**

El cierre de las empresas podrá ser calificada como fuerza mayor. La fuerza mayor libera a las partes de la relación laboral de sus obligaciones recíprocas:

- Del empleador: proporcionar trabajo y pagar remuneración;
- Del trabajador, la de prestar los servicios para los cuales fue contratado.



## ¿QUÉ PASA CON EL FUERO MATERNAL?

- El art. 6 bis de la Ley N° 21.227 no permite, a contar del 01.06.2020, acoger a las trabajadoras con fuero maternal a la suspensión con prestaciones del seguro de cesantía.
- Por ello, si no hay prestación de servicios, dichas trabajadoras quedarían sin remuneración, dado que es una suspensión por acto de la autoridad, salvo que voluntariamente la pague el empleador (no está obligado).
- Está en proyecto la incorporación de un inciso al art. 6 bis (Boletín 13.611-13), pero hasta ahora son válidas las suspensiones antes del 01.06.2020 y las posteriores NO podrían realizarse (esto tiene poca lógica, ya que no pueden quedar protegidas sin ingresos).
- También se aprobó en la ley N° 21.247 conocida como “Crianza protegida”, una serie de modificaciones a los períodos de pre y postnatal, pero ello tampoco aporta mucho al tema actual de no poder utilizar las prestaciones por suspensión.



## LEY N° 21.247 SOBRE “CRIANZA PROTEGIDA”

- Se publicó el 27.07.2020 y tiene dos artículos. El primero consta de 20 artículos donde se establecen los beneficios a los padres y madres de niños y niñas nacidos a contar del año 2013.
- Tiene dos grandes conceptos como beneficios:
  - Una licencia médica preventiva parental, y
  - El derecho a la suspensión del contrato laboral por motivos de cuidado de hijos menores.



# NORMAS DE LA LEY N° 21.247 “CRIANZA PROTEGIDA”

## Licencia médica preventiva parental

- Beneficia a padres o madres de hijos nacidos a partir del año 2013.
- Habrá una licencia médica cuando los trabajadores está haciendo uso del permiso postnatal parental que venza dentro del estado de excepción asociado al Covid-19.
- Si ambos padres hubieren tenido el permiso postnatal parental, a elección de la madre, cualquier de ellos podrá gozar de esta licencia médica preventiva parental.
- Se extiende el fuero maternal del art. 201 del Código del Trabajo, en el mismo tiempo de duración de la licencia preventiva.



# Ejemplo de Licencia médica preventiva parental

- El niño o niña nació el 30.10.2019.
  - El postnatal término 21.01.2020 (84 días);
  - El postnatal parental 14.04.2020 (84 días).
- Luego la trabajadora desde 15.04.2020 y hasta el 30.06.2020, estuvo con licencia médica por hijo mejor de 1 año.
- Desde el 01 de julio hasta el día la publicación de la Ley “Crianza protegida”, la trabajadora se encuentra **desprotegida sin subsidio y remuneración**, porque el 01.06.2020 se incorporó en la ley N°21.227, por la ley corta N° 21.232, el art. 6 bis que prohíbe **suspender** a las trabajadoras con fuero maternal.
- Desde la publicación de la ley “Crianza Protegida”, podrá solicitar licencia médica preventiva post parental por causa de la enfermedad COVID-19, por 30 días renovable 2 veces más (tope 90 días).
- La trabajadora gozará de subsidio, pagado por la institución de salud.



# NORMAS DE LA LEY N° 21.247

## Derecho a suspensión laboral

- Mientras estén suspendidos los establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por declaración de la autoridad, el empleador no puede invocar la causal de no concurrencia del trabajador sin causa justificada (N° 3 del art. 160 del Código del Trabajo), que no tenga su contrato suspendido y que tenga a su cuidado niños o niñas nacidos a partir del año 2013. El trabajador debe comunicar al empleador tan pronto como le surja el impedimento, pudiendo acreditar el hecho dentro de los dos días hábiles siguientes a la inasistencia.
- Los trabajadores de casa particular también pueden acceder los mismos beneficios antes citados, siempre que tenga derecho a las prestaciones con cargo a su cuenta de indemnización a todo evento, tramitando ello en su AFP.
- Las prestaciones de ésta ley son compatibles con el Ingreso Familiar de Emergencia y también con otros beneficios económicos que estén vigentes.
- No son compatibles el beneficio de suspensión de la Ley N° 21.227, con lo establecido en ésta norma, siempre que tengan como causa un mismo contrato de trabajo (esto implica que un trabajador puede tener simultáneamente más de un empleador).



## NORMAS DE LA LEY N° 21.247

Se agrega un inciso segundo al actual art. 6 bis de la Ley N°21.227

- Esta modificación entrega una “sugerencia” para el empleador de no perjudicar a las trabajadoras que no pueden prestar sus servicios por acto de la autoridad (cuarentena). El art. 2° de la Ley N° 21.247 agrega un inciso segundo al art. 6 bis de la Ley N° 21.227 sobre la Protección del Empleo:
  - **Artículo 6 bis.-** No se aplicarán las normas del presente Título I a las trabajadoras que se encuentren gozando del fuero laboral a que hace referencia el artículo 201 del Código del Trabajo.
  - “Sin perjuicio de lo anterior, el empleador propenderá a ofrecer a las trabajadoras embarazadas adecuar sus modalidades de trabajo presencial a otras más apropiadas para el cuidado de su proceso de gestación.”



## NORMAS DEL PROYECTO QUE MEJORAN PRESTACIONES SEGURO DE DESEMPLEO Y DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

- Enviado por el ejecutivo al Congreso según Boletín 13.624-13.
- Mejoramiento y fortalecimiento de las condiciones de acceso y cobertura por cesantía para las prestaciones regulares de la ley N° 19.728.
- Mejoramiento de las prestaciones otorgadas por el Seguro de Desempleo.
- Mejora de las prestaciones de la ley N° 21.227.
- Retribución adicional a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de la ley N° 19.728.



## NORMAS DEL PROYECTO QUE MEJORAN PRESTACIONES SEGURO DE DESEMPLEO Y DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

Flexibiliza requisitos de acceso al seguro de desempleo y mejora prestaciones

- AFC no pagará 10% cotización obligatoria previsional.
- No se pierde el beneficio por no buscar nuevo empleo.
- Remuneración considerada como base de cálculo: promedio 3 últimas remuneraciones devengadas por el trabajador, en que se **registren** cotizaciones, anteriores al término del contrato de trabajo.
- No se exige finiquito a los trabajadores cesantes a la entrada en vigencia de la ley, si no registran cotizaciones el mes anterior a la solicitud en a AFC.



# NORMAS DEL PROYECTO QUE MEJORAN PRESTACIONES SEGURO DE DESEMPLEO Y DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

Flexibiliza requisitos de acceso al seguro de desempleo y mejora prestaciones

Prestaciones con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía:

MESES	PORCENTAJE PROMEDIO REMUNERACIÓN
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	55%
Cuarto	55%
Quinto	55%
Sexto o superior	50%

Prestaciones con cargo al Fondo Solidario de Cesantía:

MESES Contrato Indefinido	PORCENTAJE PROMEDIO REMUNERACIÓN	VALOR SUPERIOR	VALOR INFERIOR
Primero	70%	\$652.956	\$225.000
Segundo	55%	\$513.038	\$225.000
Tercero	55%	\$513.038	\$225.000
Cuarto	55%	\$513.038	\$225.000
Quinto	45%	\$419.757	\$225.000

MESES Contrato plazo fijo, obra o faena	PORCENTAJE PROMEDIO REMUNERACIÓN	VALOR SUPERIOR	VALOR INFERIOR
Primero	55%	\$513.038	\$225.000
Segundo	55%	\$513.038	\$225.000
Tercero	55%	\$513.038	\$225.000
Cuarto	55%	\$513.038	\$225.000
Quinto	45%	\$419.757	\$225.000



# NORMAS DEL PROYECTO QUE MEJORAN PRESTACIONES SEGURO DE DESEMPLEO Y DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

## Flexibiliza requisitos de acceso al seguro de desempleo y mejora prestaciones

- Mediante Decreto Supremo se establecerán los parámetros que permitirán aumentar el porcentaje del promedio de remuneración del quinto giro, pudiendo llegar hasta un porcentaje del promedio de remuneración del 55%, en cuyo caso también deberá fijar el valor superior del beneficio, el que se incrementará proporcionalmente hasta llegar al valor de \$513.038, en caso de que se incremente el porcentaje promedio de remuneración al límite máximo de 55% de ésta.

## Perfecciona las prestaciones de la ley N° 21.227:

- Pactos de reducción de jornada de trabajo podrán celebrarse hasta el 31.07.2021.



# NORMAS DEL PROYECTO QUE MEJORAN PRESTACIONES SEGURO DE DESEMPLEO Y DE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

Perfecciona las prestaciones de la ley N° 21.227

Hasta el 31.10.2020, para trabajadores Suspendidos

Prestaciones con cargo  
Cuenta Individual de Cesantía:

MESES	PORCENTAJE PROMEDIO REMUNERACIÓN
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	55%
Cuarto	55%
Quinto	55%
Sexto o superior	50%

Prestaciones con cargo Fondo Solidario de Cesantía:

MESES Contrato Indefinido	PORCENTAJE PROMEDIO REMUNERACIÓN	VALOR SUPERIOR	VALOR INFERIOR
Primero	70%	\$652.956	\$225.000
Segundo	55%	\$513.038	\$225.000
Tercero	55%	\$513.038	\$225.000
Cuarto	55%	\$513.038	\$225.000
Quinto	45%	\$419.757	\$225.000

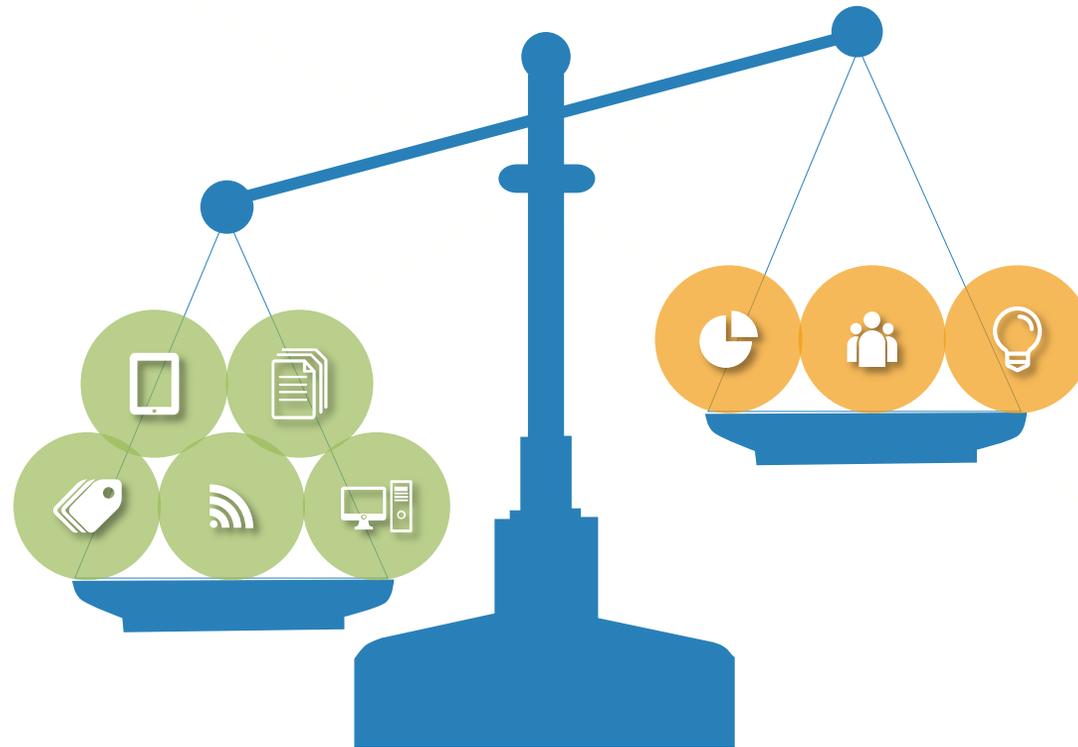
MESES Contrato plazo fijo, obra o faena	PORCENTAJE PROMEDIO REMUNERACIÓN	VALOR SUPERIOR	VALOR INFERIOR
Primero	55%	\$513.038	\$225.000
Segundo	55%	\$513.038	\$225.000
Tercero	55%	\$513.038	\$225.000
Cuarto	55%	\$513.038	\$225.000
Quinto	45%	\$419.757	\$225.000



# SE VIENEN TIEMPOS DIFÍCILES

Despidos, término de beneficios por suspensión, inicio de otros acuerdos...

Para continuar la preparación en la recuperación de la actividad deben existir esfuerzos compartidos.....



Por ello hay cosas que conversar entre las partes, dado que las ayudas llegan a su término y debemos ver cuál es el próximo paso.....

## ¿QUÉ PASA SI ENVÍO UNA CARTA DE AVISO DE DESPIDO ESTANDO EN SUSPENSIÓN?

- Estando en suspensión y acogido a las normas del seguro de desempleo (Ley N° 21.227), **no se puede poner término al contrato de trabajo por causal necesidades de la empresa** (si puede haber término por renuncia, mutuo acuerdo o por término del plazo o faena).
- También no es válido el aviso, dado que el contrato está suspendido (es lo mismo que notificar estando con licencia médica), por lo tanto, no es válido el conteo de plazo mientras el trabajador no preste servicios.
- Se debe terminar la suspensión, para luego despedir utilizando la causal “necesidad de la empresa”, pagando las indemnizaciones que correspondan considerando la última remuneración mensual pagada al trabajador (no la reducción de jornada ni las bases del pago de cotizaciones por estar en suspensión).
- Hoy es posible también llegar a un acuerdo mutuo pagando indemnización, que será “un gasto tributario aceptado” por el cambio de concepto del “necesario”.



## Pago por finiquito de trabajo

Contrato de trabajadora  
de casa particular

No hay pago de indemnización de años de servicio, salvo por el aviso previo.

Si éstas trabajadoras ya no tienen beneficio de parte de la AFP, no habría inconvenientes en poner término al contrato.

Contratos de trabajo en  
general

No se puede descontar del pago de las indemnizaciones, los montos de la cuenta individual de la AFC que financiaron los pagos de prestaciones. Sólo el saldo actual de la cuenta y los montos pagados mientras estuvo en suspensión el contrato.

# PREGUNTAS Y RESPUESTAS

## ¿Se descuenta lo aportado por el empleador a la AFC del monto a pagar por indemnización por término de contrato?

- Si se descuenta, pero por el saldo que aún quede en la cuenta personal del trabajador en la AFC, pos pago de las prestaciones.
- Validar bien porque hasta hoy la AFC está certificando un valor que no descuenta el uso de los fondos para financiar las prestaciones.
- Si los trabajadores recibieron las prestaciones de la Ley de Protección del Empleo, se aplica la prohibición establecida en el art. 6 inciso 1º de la Ley N° 21.227 que indica: *“Artículo 6.- En el caso de trabajadores que hayan recibido las prestaciones establecidas en la presente ley, **no les será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728**, respecto de aquellas cotizaciones que fueron parte de dichas prestaciones.”*



El empleador puede optar por suspender el contrato de trabajo, como primera medida.

Una vez vencido el plazo de las prestaciones entregadas por la AFC (hay hasta el 5 mes, prorrogable por dos meses más), si el contrato sigue suspendido, no hay obligación de pago de remuneración.

Si no hay posibilidad de pago de las indemnizaciones, quizás una alternativa es negociar un pacto más largo de suspensión.

La última será declarar la insolvencia (antes conocida como quiebra) a través de un proceso judicial.

No es fácil la decisión y ello implicará una serie de trámites legales, hasta que el liquidador proceda a pagar las deudas, si hay activos para ello.

Si no hay activos, habrán pérdidas de todos los acreedores, partiendo por los trabajadores.

Por ello, todos deberíamos evitar que existan cierres de empresas, pero ha veces ello será inevitable...



# ¿CÓMO FALLARÁN LOS TRIBUNALES LABORALES?

## Un ejemplo extremo

“Federación Nacional de sindicatos del Holding Falabella Retail con Servicios Generales Falabella Retail SpA”

**Contenido:** Denuncia de vulneración de derechos fundamentales. Resolución de **fecha 26.05.2020**. RIT: T-913-2020, del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

### Juez ordena:

a) Elaboración de un catastro oficial de los trabajadores considerados como población de riesgo:

- trabajadores mayores de 60 años;
- aquellos que posean una enfermedad crónica;
- mujeres embarazadas, y;
- aquellos que tengan a su cargo el cuidado de personas que estén en los grupos de riesgo señalados anteriormente o al cuidado de niños menores de 10 años.

b) Respecto de estos trabajadores, ordena aislamiento social, hasta el término del estado de catástrofe, **con goce íntegro de sus remuneraciones**, considerando para ello, los meses de enero, febrero y marzo de 2020.

c) Se ordena aislamiento social en sus hogares incluso a los trabajadores no indispensables, **con pago de remuneración íntegra**, tomando para ello la remuneración de enero, febrero y marzo 2020.

El empleador **NO PODRÁ descontar remuneraciones a causa de la no presencia de los trabajadores** en razón del cumplimiento de la presente resolución, atendido lo dispuesto en las normas citadas relacionadas con el artículo 184 del Código del Trabajo.

# PREGUNTAS FRECUENTES DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

## **¿Qué pasa con el pago de la gratificación si el contrato ha sido suspendido?**

Gratificación anual: dado que no es considerada remuneración, se paga cuando corresponda.

Gratificación mensual: al ser parte del concepto de remuneración mensual, ello no se paga durante la suspensión.

## **¿Quién debe pagar el adicional del contrato de salud del trabajador suspendido?**

El trabajador, pues el empleador sólo está obligado al pago del 7% de cotización legal. Lo mismo sería para el APV.

## **¿Puedo dejar sin efecto la suspensión o de reducción de jornada?**

Sí, lo indica la Dirección del Trabajo, en Dictamen N° 1798/10, de fecha 05.06.2020 (link [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-118756\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-118756_recurso_pdf.pdf))

*“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 21.277.”*

## PREGUNTAS FRECUENTES: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### **¿Debe el empleador pagar impuesto único de segunda categoría?**

No, dicho impuesto tiene como base para su determinación a la remuneración.

Lo que recibe el trabajador es un beneficio del seguro de cesantía, no una remuneración.

### **¿En qué situación se encuentra el trabajador, luego del término de las prestaciones por parte de la AFC?**

Continúa suspendido, pero sin percibir remuneración ni prestaciones de la AFC, según Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 1239 de fecha 19.03.2020, Fuerza Mayor.

Esto, como lo vimos en el fallo de un tribunal, puede ser generador de presentaciones de demandas por “vulneración de derechos”, pero creemos en la cordura de las partes y también de nuestros tribunales, dado que las cosas no están hechas por un acto propio del empleador o del trabajador y ello no puede tener un tratamiento distinto del sentido común.

## PREGUNTAS FRECUENTES: PACTOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO

### **¿Pueden reducir la jornada los trabajadores con art. 22 inc. 2º del Código del Trabajo?**

Sí, pero previamente deben pactar trabajador y empleador, una jornada de trabajo. Luego de esto, pueden suspender. Dirección del Trabajo, Ordinario N° 1807/012, de fecha 08.06.2020 (link [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-118760\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-118760_recurso_pdf.pdf))

*“Resulta jurídicamente procedente que el trabajador excluido de la limitación de jornada conforme al inciso 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.”*

### **¿Qué pasa si la Dirección del Trabajo rechaza la reducción?**

El pacto de reducción de jornada de trabajo se mantiene vigente, pero sin acceso al complemento por parte de la AFC.

Si no procede que sea rechazada, se debe reingresar la petición, corrigiendo los errores u omisiones.

# PREGUNTAS FRECUENTES: TRABAJADORAS CON FUERO MATERNAL

**¿Debo como empleador, dejar sin efecto la suspensión de una trabajadora, cuando la suspensión fue previa a la Ley Corta?**

No, pues la Ley Corta (Ley N° 21.232), no tiene efecto retroactivo, siendo aplicable para suspensiones que tengan una fecha de inicio posterior al 01.06.2020.

**¿Qué debo hacer, si la trabajadora se embaraza durante la suspensión?**

Si estaba suspendida, debe continuar suspendida.

Para el pago de la licencia médica, no se considerará el tiempo suspendido. Superintendencia de Seguridad Social (Suceso), Dictamen N° 1908/2020, de fecha 05.06.2020, (link <https://www.suseso.cl/612/w3-article-593305.html>) :

*“La base de cálculo del subsidio por incapacidad laboral, no podrá ser conformada con el monto de la prestación pagada al trabajador en virtud de la Ley N°21.227, sea que ésta provenga de la suspensión por acto de autoridad, suspensión de mutuo acuerdo o, en su caso, por pacto de reducción de jornada. Por tanto, la base de cálculo sólo podrá considerar las remuneraciones, subsidios por incapacidad laboral o ambos, percibidos por el trabajador más próximos al inicio de la respectiva licencia médica.”*



# ¿EL DUEÑO DE UNA EMPRESA PUEDE RECIBIR PRESTACIONES DEL SEGURO DE CESANTÍA POR SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA?

- Art. 1° de la Ley 19.728 (Seguro de Desempleo):
- *“Establécese un seguro obligatorio de cesantía, en adelante "el Seguro", en favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, en las condiciones previstas en la presente ley.”*
- Entonces, todos los trabajadores que no tienen dependencia y subordinación, no están sujetos a los beneficios de la norma del Seguro de Cesantía y, por ello, no pueden esperar prestaciones.
- Deben solicitar la devolución de los valores pagados a la AFC, tanto a nombre personal, como aporte (0,6%), y los realizados por la empresa, que sería el 1,6% a la cuenta individual y el 0,8% al Fondo Solidario, lo que ameritará muchos trámites.
  - **Nota:** Esto es válido para empresario individuales, socios y accionistas (art. 31 de la Ley de la Renta, además, considerando que tienen la calidad de cotizantes “voluntarios” según el DL 3.500).

# ¿Cuándo se fiscalizará el cumplimiento del uso de las prestaciones?

## Normas de la ley N° 21.227

### Art. 4° inciso segundo

Trabajador de casa particular:  
El trabajador será personalmente responsable de la veracidad de las declaraciones del documento.



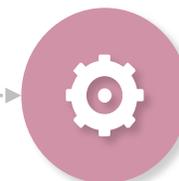
### Art. 5° inciso cuarto

Empleador y sindicato o trabajador:  
Las partes serán personalmente responsables de la veracidad de las declaraciones del documento.



### Dirección del Trabajo

Aplica las sanciones que en derecho correspondan, según sea el caso, y **derivando los antecedentes a los tribunales de justicia.**



### Sanciones art. 14

Las personas que, conforme a la presente ley, obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones y, quienes de igual forma, **obtuvieren un beneficio mayor** al que les corresponda, serán sancionadas **con reclusión menor** en sus grados medio a máximo.



# SANCIONES DE LA LEY DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO, ART. 14

Reclusión menor en sus grados medio a máximo: 541 días a 5 años.

Las personas que obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones y, quienes de igual forma, obtuvieren un beneficio mayor al que les corresponda. Extendiéndose esta sanción también a:

- Los que faciliten los medios para la comisión de tales delitos, sin perjuicio de la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas, con los reajustes que conforme a derecho correspondan.
- Los empleadores que sean personas jurídicas serán responsables de los delitos que fueren cometidos directa e inmediatamente en su interés o para su provecho, por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración y supervisión, siempre que la comisión de tales delitos fuere consecuencia del incumplimiento, por parte de la persona jurídica, de los deberes de dirección y supervisión, **y serán sancionados con multa a beneficio fiscal correspondiente al doble del monto del beneficio indebidamente recibido y prohibición de celebrar actos y contratos con el Estado por dos años.**
- Los empleadores que sean personas jurídicas, cuando dichos delitos sean cometidos por personas naturales que estén bajo la dirección o supervisión directa.

# SANCIONES ADMINISTRATIVAS ASOCIADAS A LEY DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO

Nº Trab. Empresa	Nº UTM
1 a 49	10
50 a 199	40
200 y más	60

## **Sanciones de la Dirección del Trabajo:** Categoría infraccional “Gravísima”

- 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.
- Obtener los beneficios establecidos en la Ley N° 21.227 sin cumplir con los requisitos legales.
- No pagar el empleador cotizaciones previsionales y de seguridad social.
- No pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, durante el pacto de continuidad de la relación laboral.
- 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.
- Pactar la ejecución diferida de la suspensión de la relación laboral y no ejecutarla el primer día del mes siguiente a la celebración.
- Pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, sin consultar previamente al sindicato existente.
- Pactar una jornada inferior al 50% de la original, acogiéndose al beneficio del pacto de reducción temporal de jornada.
- 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.
- 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.
- Etcétera: link [https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-108710\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-108710_recurso_1.pdf)

## PROPUESTA DE UN NUEVO IMPUESTO: “CONCIENCIA SOLIDARIA”

- No es un impuesto, sino un **aporte voluntario** asociado al RUT de cada contribuyente.
- Lo puede realizar en cualquiera de los formularios de pago que hoy existen (29, 50 o 22), siendo una línea más de ellos.
- Será un fondo que administrará el Estado, **para ayuda social exclusivamente**, que dispondrá en el año siguiente.
- Existirá cuenta pública en la Tesorería General, del aporte por RUT, en **oportunidad y valores**, por año, con un índice de aporte/rentas declaradas.
- Nunca será gasto tributario, pero tampoco un aporte que genere otros recargos.
- Idea en desarrollo...



# Fin de la exposición

A realizar los análisis que procedan...



CÍRCULO VERDE