



GESTION DE NOMINAS

Cambios Legales Ley 21227 Protección del Empleo

Abril 2020

CONTENIDO

A) Texto de la Modificación	3
B) Consideraciones	14
B) Configuración	15

Acceso: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1144080>

LEY 21227 – PROTECCON DEL EMPLEO

FACULTA EL ACCESO A PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO DE LA LEY N° 19.728, EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"Título I
Efectos laborales de la enfermedad COVID-19

Artículo 1.- En el evento de que exista un acto o declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados, los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728 que cumplan con las condiciones establecidas en el presente Título, excepcionalmente tendrán derecho a la prestación que establecen los artículos 15 y 25 de dicha ley, según corresponda, en las condiciones que se indican en los artículos siguientes.

Para los efectos de acceder a la prestación señalada en el inciso anterior, el Subsecretario de Hacienda, deberá dictar una resolución fundada en la que señalará la zona o territorio afectado de conformidad a los efectos del acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero y, en su caso, las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades. Dicha resolución deberá además ser suscrita por el Subsecretario del Trabajo, previa visación del Director de Presupuestos. Esta resolución estará vigente durante el mismo período de las medidas indicadas en el inciso anterior.

No podrá acceder a la prestación señalada en el inciso primero, el trabajador que, al momento de dictarse el acto o la declaración de la autoridad, hubiere suscrito con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de este evento incluidos aquellos a los que se refiere el Título II de la presente ley, y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual. Tampoco podrá acceder el trabajador que, en este mismo período, perciba subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que le dio origen, durante el tiempo en que perciba dicho subsidio.

En el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe, por calamidad pública, de fecha 18 de marzo de 2020, en virtud del decreto supremo N° 104, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y la entrada en vigencia de la presente ley, los trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728, cuyos empleadores hayan paralizado sus actividades por mutuo acuerdo o a consecuencia de un acto o declaración de autoridad o que hayan pactado la continuidad de la prestación de los servicios, podrán acceder a las prestaciones establecidas en el presente Título, una vez dictada la respectiva resolución a la que se refiere el inciso segundo de este artículo.

Artículo 2.- Los trabajadores señalados en el artículo anterior, tendrán derecho a la prestación establecida en los artículos 15 y 25 de la ley N° 19.728, según sea el caso, siempre que registren tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo anterior. Asimismo, podrán acceder aquellos trabajadores que registren un mínimo de seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos doce meses, siempre que a lo menos registren las últimas dos cotizaciones con el mismo empleador en los

Ley 21227 – Protección del Empleo – Abril 2020 COVID-19

dos meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad antes señalado. En ambos casos, no les será aplicable el requisito de cesantía ni los demás requisitos de acceso a las referidas prestaciones de la ley N° 19.728, incluida la señalada en el artículo 28 de dicho cuerpo legal. Para determinar la prestación a que tendrán derecho de conformidad a este título, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones, anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad, sin considerar la remuneración que se pueda pactar en virtud del inciso tercero del artículo 1 o del artículo 7.

Para el financiamiento de las prestaciones a que se refiere el inciso precedente, se girarán los recursos de la cuenta individual por cesantía del trabajador, compuesta por los aportes del empleador correspondiente a un 1,6% de la remuneración en caso de los contratos indefinidos o de un 2,8% en los contratos a plazo fijo o por obra o faena determinada, y del trabajador con contrato indefinido de un 0,6%, en los porcentajes y meses que se establecen en la tabla del artículo 15 de ley N° 19.728 y, cuando éstos fueren insuficientes, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, en los porcentajes, meses y afecta a los valores superiores para cada mes, a que alude la columna tercera que se establecen en las tablas del inciso primero y segundo del artículo 25 de la referida ley. Respecto de los valores inferiores que las prestaciones se afectan cada mes, se registrarán por los montos que se indican en las tablas siguientes:

A) Respecto de la tabla del inciso primero del artículo 25 de la ley N° 19.728:

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

B) Respecto de la tabla del inciso segundo del artículo 25 de la ley N° 19.728:

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

El empleador deberá solicitar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, preferentemente de forma electrónica, la prestación que conforme al presente título le corresponda a uno o más de sus trabajadores que se hayan visto afectados por el acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1. Para tales efectos, el empleador deberá presentar una declaración jurada simple que dé cuenta que el o los trabajadores respecto de los cuales se solicita la prestación, no se encuentran en alguna de las situaciones descritas en el inciso tercero del artículo 1 de la presente ley, junto con la información necesaria para efectuar el pago correspondiente al trabajador. El empleador será personalmente responsable de la veracidad de las declaraciones del documento. Con todo, el trabajador respecto del cual no se haya solicitado el beneficio podrá, individual o colectivamente, requerir la prestación establecida en el presente título ante la Sociedad Administradora de Fondo de Cesantía, preferentemente de forma electrónica, presentándose para tales efectos una declaración jurada simple en los términos ya señalados.

La prestación de este artículo se pagará por mensualidades vencidas y se devengará a partir de la fecha en que comience a regir el acto o declaración de autoridad señalado en el inciso primero del artículo 1. En el caso de que el evento a que se refiere el inciso primero del artículo 1 tenga una duración inferior a un mes calendario, la prestación que no comprenda una mensualidad completa se pagará de forma proporcional al tiempo de su duración.

Si, durante el período en que esté vigente el acto o declaración de autoridad señalado en el inciso primero del artículo 1, se le otorgare al trabajador licencia médica con derecho a subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la causal que la motive, se interrumpirá el pago de la prestación establecida en la presente ley si hubiere tenido acceso a ella, reanudándose el pago de la misma, según corresponda, una vez finalizado el período de licencia médica.

Para efectos de la fiscalización de lo dispuesto en este artículo, el empleador

remitirá, mensualmente y por medios electrónicos, a la Dirección del Trabajo, la nómina de trabajadores que se hayan visto afectados por la suspensión de las obligaciones contractuales respecto de las cuales se hayan solicitado las prestaciones del presente título a consecuencia de ello. La Dirección del Trabajo, en conocimiento de estos antecedentes y los que pueda recabar en función de sus facultades fiscalizadoras, podrá determinar el incumplimiento de los requisitos establecidos en la presente ley, aplicando las sanciones que en derecho correspondan, según sea el caso, y derivando los antecedentes a los tribunales de justicia.

Artículo 3.- Salvo acuerdo en contrario de las partes, a efectos de dar continuidad a la relación laboral durante este período, el que deberá constar por escrito, el acto o la declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1 tendrá por consecuencia la suspensión temporal, de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley, de los efectos de los contratos regidos por el Código del Trabajo en el o los territorios que correspondan, sin perjuicio de las obligaciones de los incisos siguientes. La vigencia de la suspensión se circunscribirá únicamente al período que la autoridad determine.

La suspensión de los efectos del contrato individual de trabajo implicará el cese temporal, por el período de tiempo que el acto o declaración de autoridad determine, de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, por parte del empleador.

No obstante lo anterior, durante la vigencia de la suspensión producida por el acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1, el empleador estará obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la ley N° 16.744, las que se calcularán sobre el 50 por ciento de la remuneración que sirve de base para el cálculo de la prestación establecida en el presente Título, y sólo podrá poner término a la relación laboral por aplicación de la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo. Durante la vigencia de la suspensión antes señalada, el trabajador tendrá derecho a licencia médica por enfermedad o accidente, en ambos casos, de origen común, si corresponde, y a los subsidios por incapacidad laboral derivados de las mismas, conforme a lo dispuesto a las normas que rigen la materia. Asimismo, durante el período de suspensión señalado tendrán cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, se hayan o no pagado las cotizaciones.

Aquellos empleadores que hayan pactado con uno o más de sus trabajadores la continuidad de la relación laboral durante el evento del acto o declaración de autoridad a que se refiere el inciso primero del artículo 1, deberán continuar, dentro de dicho período, pagando y enterando las cotizaciones previsionales y de seguridad social.

Con todo, aquellos empleadores que hayan sido excluidos de los efectos del acto o declaración de autoridad al que se refiere el inciso primero del artículo 1° por la resolución a la que se refiere el inciso segundo del mismo artículo, no podrán acogerse durante la duración del referido evento a las prestaciones de esta ley ni regirán respecto de ellos los efectos antes señalados.

Artículo 4.- En el evento señalado en el inciso primero del artículo 1, los trabajadores de casa particular podrán impetrar el derecho a percibir el beneficio a que se refiere el literal a) del inciso quinto del artículo 163 del Código del Trabajo. En este caso, la Administradora de Fondos de Pensiones respectiva deberá girar de la cuenta del trabajador, el equivalente a un 70% de su remuneración mensual imponible o el saldo total si este fuere inferior. Si el acto o declaración de autoridad se extendiere por más de 30 días y el trabajador tuviere saldo en dicha cuenta, la Administradora de Fondos de Pensiones girará la suma equivalente al 55%, 45%, 40% y 35% de la remuneración imponible, para los meses segundo, tercero, cuarto y quinto, respectivamente.

Para tales efectos, el trabajador deberá presentar una declaración jurada simple ante la entidad pagadora del beneficio, preferentemente de forma electrónica, que dé cuenta que no se encuentra en alguna de las situaciones descritas en el inciso tercero del artículo 1 de la presente ley. El trabajador será personalmente responsable de la veracidad de las declaraciones del documento.

Los trabajadores de casa particular podrán suscribir el pacto al que se refiere el

artículo 5, aplicándose para tales efectos todas las reglas de este artículo.

En este caso, el empleador solo estará obligado a continuar pagando y enterando la cotización de salud, y del seguro de invalidez y sobrevivencia.

Artículo 5.- Los empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente, podrán suscribir con el o los trabajadores a los que se hace referencia en el inciso primero del artículo 1, personalmente, o previa consulta a la organización sindical a la que se encuentre afiliado, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, el que se registrará por las normas del presente Título, sin perjuicio de las que se establecen en los siguientes incisos. Este pacto solamente podrá celebrarse fuera de los periodos comprendidos en el evento al que se refiere el inciso primero del artículo 1 y durante la vigencia establecida en el inciso segundo del artículo 16.

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

Para estos efectos, el empleador y el trabajador y/o el representante de la organización sindical respectiva, que lo represente, según sea el caso, deberán presentar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, preferentemente de forma electrónica, una declaración jurada simple, suscrita por ambas partes, en la que deberán dar cuenta de la situación de hecho señalada en el inciso primero precedente y que el trabajador o los trabajadores, según sea el caso, no se encuentran en alguna de las situaciones descritas en el inciso tercero del artículo 1 de la presente ley. Las partes serán personalmente responsables de la veracidad de las declaraciones del documento.

Para efectos de fiscalización de lo dispuesto en el inciso anterior, la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía remitirá, mensualmente y por medios electrónicos, a la Dirección del Trabajo, la nómina de empleadores y sus respectivos trabajadores que suscribieron el pacto mencionado en este artículo. La Dirección del Trabajo, en conocimiento de estos antecedentes y los que pueda recabar en función de sus facultades fiscalizadoras, podrá determinar el incumplimiento de los requisitos establecidos en la presente ley, aplicando las sanciones que en derecho correspondan, según sea el caso, y derivando los antecedentes a los tribunales de justicia.

El pacto tendrá los efectos indicados en los incisos segundo y tercero del artículo 3 y dará lugar a la prestación señalada en el inciso primero del artículo 1, siempre que cumpla con los requisitos del inciso primero del artículo 2. Para estos efectos, la prestación, considerará el promedio de las remuneraciones imponibles señaladas en el inciso primero del artículo 2.

Las partes no podrán pactar la ejecución diferida de la suspensión. Todos sus efectos deberán ejecutarse, al menos, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

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.

Título II

Pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo

Artículo 7.- Los empleadores, y los trabajadores afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, personalmente o por medio de la organización sindical a la que se encuentren afiliados, podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, cuando el empleador se encuentre en alguna de las situaciones descritas en el artículo siguiente, previa consulta a la organización sindical respectiva, si la hubiere. En este caso, el

Ley 21227 – Protección del Empleo – Abril 2020 COVID-19

trabajador tendrá derecho a una remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida, y a un complemento de cargo a su cuenta individual por cesantía y, una vez agotado el saldo, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de la mencionada ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la presente ley.

Para la aplicación de esta ley no se podrá pactar una reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo originalmente convenida.

Durante la vigencia de los pactos de reducción temporal de jornada de trabajo, los empleadores que hubieren pactado dicha reducción con uno o más trabajadores no podrán contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones desarrolladas por aquellos que hubieren suscrito dichos pactos. Con todo, esta limitación se circunscribirá al número de trabajadores que hayan suscrito el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo. En el evento que un empleador se viere en la necesidad de contratar nuevos trabajadores, para otras funciones, deberá ofrecer primero la vacante a aquellos trabajadores con contrato de trabajo vigente, en la medida que tengan similares capacidades, calificaciones e idoneidad para desempeñar el o los cargos que se buscan cubrir. En caso de infringirse esta disposición, la Dirección del Trabajo deberá aplicar la multa más alta que corresponda conforme a las reglas establecidas en el artículo 506 del Código del Trabajo.

Artículo 8.- El pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo podrá ser suscrito por el empleador que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

a) **Tratándose de empleadores contribuyentes del Impuesto al Valor Agregado conforme al artículo 3° de la Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios, contenida en el decreto ley N° 825, de 1974, que a contar de octubre de 2019 hayan experimentado una disminución del promedio de sus ventas declaradas al Servicio de Impuestos Internos en un período cualquiera de 3 meses consecutivos, que exceda de un 20% calculado respecto del promedio de sus ventas declaradas en el mismo período de 3 meses del ejercicio anterior.**

b) **Que se encuentre actualmente en un procedimiento concursal de reorganización, según resolución publicada en el Boletín Concursal en conformidad al artículo 57 de la ley N° 20.720, de reorganización y liquidación de empresas y personas.**

c) **Que se encuentre actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia, según conste en certificado emitido y validado en los términos de los artículos 17 y 18 de la Ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis, contenida en el artículo undécimo de la ley N° 20.416, que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño, o**

d) **Que, aquellos empleadores cuyas empresas, establecimientos o faenas hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad o resolución a que se refiere el artículo 1 de la presente ley, necesiten reducir o redistribuir la jornada ordinaria de trabajo de sus trabajadores para poder mantener su continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.**

Para efectos de acogerse a los beneficios de este Título el empleador que se encuentra en la situación descrita en la letra a) del inciso anterior deberá otorgar una autorización para que el Servicio de Impuestos Internos remita, por medios electrónicos, a la Dirección del Trabajo, la confirmación de que efectivamente se encuentra en dicha situación.

Para verificar que el empleador se encuentra en alguna de las situaciones descritas en las letras b) y c), del inciso primero de este artículo, la Dirección del Trabajo solicitará a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento la nómina de personas naturales y jurídicas que se encuentran en dichas circunstancias.

Respecto de la letra d), del inciso primero de este artículo, el empleador conjuntamente con el o los trabajadores respectivos deberán, al momento de celebrar el pacto, realizar una declaración jurada simple ante la Dirección del Trabajo, en la que den cuenta de la efectividad de los hechos o circunstancias descritas en el referido literal.

Sólo se podrá mantener vigente un pacto de reducción temporal de jornada por cada relación laboral.

Artículo 9.- El pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo a que se refiere este Título, podrá ser suscrito por el trabajador que registre diez cotizaciones mensuales

Ley 21227 – Protección del Empleo – Abril 2020 COVID-19

en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y cinco cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato a plazo fijo, o por una obra, trabajo o servicio determinado; en ambos casos, desde su afiliación al seguro de desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubieren tenido derecho. Para acceder a las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, dichas cotizaciones deberán haberse registrado en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto respectivo.

Adicionalmente, el trabajador debe registrar las tres últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada.

Para el caso del pacto suscrito en virtud de la causal de la letra d) del artículo 8, el trabajador deberá registrar el número de cotizaciones a que se refiere el inciso primero del artículo 2.

No podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, aquellos trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral.

Para efectos de que la Dirección del Trabajo verifique que el trabajador está habilitado para suscribir este pacto, la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá remitirle, por medios electrónicos y al menos mensualmente, la nómina de los trabajadores que cumplen los requisitos de cotizaciones a que se refiere el inciso primero cuyos empleadores estén habilitados para celebrar el pacto conforme a esta ley.

Artículo 10.- La reducción temporal de la jornada de trabajo se podrá pactar durante la vigencia de la presente ley por un periodo máximo de cinco meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y de tres meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado. La duración mínima de un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo será de un mes. Cada pacto deberá cumplir con los requisitos establecidos en esta ley y su duración quedará sujeta a los límites señalados precedentemente.

Las partes no podrán pactar la ejecución diferida de la reducción temporal de la jornada de trabajo. Todos sus efectos deberán ejecutarse a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

Una vez finalizado el plazo establecido en el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo se reestablecerán, de pleno derecho, las condiciones contractuales originalmente convenidas, teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.

Artículo 11.- Durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, el trabajador tendrá derecho a recibir una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida. Para este efecto, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al inicio del pacto, sin considerar la remuneración que se pueda pactar en virtud del inciso tercero del artículo 1.

El trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo las remuneraciones o beneficios cuyo pago corresponda efectuarse durante la vigencia del pacto, tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, y cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, sin perjuicio de los descuentos que correspondieren conforme a lo establecido en el artículo 58 del mismo Código.

Durante la vigencia del pacto, el empleador estará obligado a pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto.

Asimismo, durante dicho período, los trabajadores tendrán derecho a un complemento con cargo a los recursos de su cuenta individual por cesantía del trabajador, y, cuando estos se agoten, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario. En caso de que la jornada de trabajo se reduzca en un 50%, este complemento ascenderá a un 25% del promedio de la remuneración imponible del trabajador devengada en los últimos tres meses anteriores al inicio del pacto. Si la reducción es inferior al 50%, el complemento se determinará proporcionalmente. Con todo, el complemento tendrá un límite máximo mensual de \$225.000 por cada trabajador afecto a una jornada ordinaria, según lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo. Este límite máximo se reducirá proporcionalmente en caso de jornadas inferiores a la antes señalada.

En el evento que se celebren pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo sucesivos con un mismo empleador, el promedio de la remuneración imponible de los últimos tres meses se calculará considerando la remuneración imponible declarada con anterioridad a la celebración del primer pacto, sin considerar la remuneración que se pueda pactar en virtud del inciso tercero del artículo 1.

El complemento no se considerará remuneración ni renta para todos los efectos legales y, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, no estará afecto a cotización previsional alguna, ni será embargable. Asimismo, será compatible con otros beneficios económicos que se otorguen u obtengan, con los requisitos pertinentes por aplicación de otras leyes.

Artículo 12.- El pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo deberá suscribirse, preferentemente, de forma electrónica, a través de la plataforma en línea que habilite la Dirección del Trabajo para este efecto, entendiéndose el pacto suscrito electrónicamente como un anexo al contrato de trabajo, que deberá contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Individualización de las partes, con indicación del rol único tributario del empleador, del rol único nacional del trabajador e información necesaria para materializar el pago del complemento a que se refiere la presente ley que realizará la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía;
- b) Duración y fecha de entrada en vigencia del pacto;
- c) Promedio de las remuneraciones imponibles fijas y variables devengadas por el trabajador en los últimos tres meses anteriores completos a la celebración del pacto;
- d) Jornada de trabajo reducida, porcentaje de la reducción de la jornada de trabajo convenida y remuneración correspondiente a dicha jornada, y
- e) Declaración jurada simple del empleador respecto a que se cumplen los requisitos establecidos en el presente título para la celebración del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

En el evento que el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo sea suscrito entre el empleador y la organización sindical respectiva, éste deberá contener todas las estipulaciones señaladas en las letras precedentes respecto de los trabajadores a quienes dicha organización represente, debiendo registrarse el pacto suscrito, física o electrónicamente, ante la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo informará por medios electrónicos y al menos mensualmente a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía la individualización de los trabajadores y empleadores que celebren los referidos pactos y su contenido.

El derecho del trabajador al complemento a que se refiere el artículo 11 de la presente ley, se devengará para el trabajador a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo. La Dirección del Trabajo deberá informar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía sobre la suscripción del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía efectuará mensualmente los pagos del complemento en favor de cada trabajador, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de ejecución del pacto respectivo, de acuerdo con la norma de carácter general que para tal efecto dicte la Superintendencia de Pensiones.

Artículo 13.- En el evento que alguna de las partes pusiere término al contrato de trabajo durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo o después de concluido éste, las indemnizaciones legales o convencionales que el trabajador tuviere derecho a percibir, se calcularán conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto, sin considerar la remuneración que se pueda pactar en virtud del inciso tercero del artículo 1.

La comunicación de término de contrato de trabajo a que se refiere el inciso tercero del artículo 162, el finiquito, renuncia y el mutuo acuerdo a que se refiere el artículo 177, ambos del Código del Trabajo, deberán informarse a la Dirección del Trabajo, preferentemente de forma electrónica. Dicha dirección deberá informar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía sobre el término de contrato de trabajo respectivo al

más breve plazo.

Título III
Disposiciones finales

Artículo 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. Igual sanción será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos. Lo anterior, es 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 señalados en el inciso anterior 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.

Bajo los mismos presupuestos del inciso anterior, serán también responsables los empleadores que sean personas jurídicas, cuando dichos delitos sean cometidos por personas naturales que estén bajo la dirección o supervisión directa de alguno de los sujetos mencionados en el inciso anterior.

Los empleadores personas jurídicas no serán responsables en los casos que las personas naturales indicadas en los incisos anteriores, hubieren cometido dichos delitos exclusivamente en ventaja propia o a favor de un tercero.

Durante el tiempo de vigencia de esta ley, el hecho previsto en los incisos anteriores será de aquellos que dan lugar a la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Para la determinación e imposición de sus penas, así como de las demás normas pertinentes, se entenderá que se trata de un simple delito.

Artículo 15.- Los complementos y prestaciones de los títulos I y II de la presente ley no se considerarán para la aplicación de la restricción de acceso al Fondo de Cesantía Solidario, que contempla el inciso segundo del artículo 24 de la ley N° 19.728. Asimismo, las cotizaciones al Seguro de Cesantía que se hayan considerado para efectos de acceder a los complementos y prestaciones de la presente ley se contabilizarán para efectos de acceder a las prestaciones de cesantía de la ley N° 19.728, tanto aquellas de cargo de la Cuenta Individual por Cesantía como aquellas de cargo del Fondo de Cesantía Solidario.

Respecto de las prestaciones que se otorguen de conformidad a esta ley, el cálculo del promedio de las remuneraciones que en cada caso corresponde, excluirán aquellas remuneraciones pactadas conforme al inciso tercero del artículo 1 y al artículo 7.

Artículo 16.- Las disposiciones de la presente ley regirán desde el día de su publicación en el Diario Oficial.

Las disposiciones del Título I y la causal establecida en la letra d) del inciso 1 del artículo 8, regirán por un plazo de 6 meses contado desde la entrada en vigencia de esta ley.

Las disposiciones del Título II regirán hasta el último día del mes décimo desde su entrada en vigencia.

Ley 21227 – Protección del Empleo – Abril 2020 COVID-19

Artículo 17.- Las partes podrán denunciar ante la Inspección del Trabajo los incumplimientos que se deriven de los pactos establecidos en la presente ley, sin perjuicio de la facultad de éstas para recurrir a los Tribunales de Justicia competentes.

Artículo 18.- Con el fin de contribuir a la sustentabilidad del Fondo de Cesantía Solidario indicado en el párrafo 5° de la ley N° 19.728, autorizase a comprometer recursos fiscales por la cantidad necesaria para el financiamiento de las prestaciones de cesantía definidas en dicho párrafo y en el Título I de la presente ley.

Los recursos fiscales que se comprometan de acuerdo al inciso anterior serán determinados mediante resolución de la Dirección de Presupuestos, en la magnitud que lo defina un estudio actuarial desarrollado para este efecto, el que en ningún caso podrá ser superior a \$2.000 millones de dólares, moneda de los Estados Unidos de América. De la misma forma, se determinará la época en que se efectuará el aporte de dichos recursos. El aporte antes mencionado deberá ser abonado en su equivalente en moneda nacional al Fondo de Cesantía Solidario indicado en el inciso anterior.

Los recursos fiscales aportados deberán ser reintegrados al Fisco en un plazo que no podrá exceder los 10 años contado desde la fecha en la cual se ejecutó cada uno de dichos retiros, cuando el valor del Fondo de Cesantía Solidario sobrepase en 1,5 veces la magnitud indicada por el estudio al que hace referencia el inciso segundo el que en ningún caso podrá ser superior a \$2.000 millones de dólares, moneda de los Estados Unidos de América. Asimismo, se establece que con cargo a los recursos del Fondo de Cesantía Solidario, se efectuarán los reintegros al Fisco aplicando una tasa de interés equivalente a la tasa de endeudamiento del Fisco a igual plazo.

Mediante decreto del Ministerio de Hacienda expedido bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República", se establecerán los mecanismos para los aportes y reintegros definidos en este artículo, sus procedimientos y modalidades, junto a las demás normas necesarias para su realización.

Artículo 19.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el [artículo 8°](#) de la [ley N° 20.128](#), de Responsabilidad Fiscal, durante los años 2020 y 2021 el monto de los recursos del Fondo de Reserva de Pensiones que se utilizará corresponderá a la totalidad de la diferencia producida entre el gasto total que corresponda efectuar en cada uno de estos años por concepto del pago de las obligaciones a que se refiere el artículo 5 y el gasto total efectuado por dicho concepto en el año 2008, debiendo este último actualizarse anualmente, de acuerdo a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor.

Artículo 20.- Los empleadores cuyas empresas o establecimientos que, durante la vigencia de las normas del título I de la presente ley, deban continuar funcionando, conforme a la resolución a que se refiere el inciso segundo del artículo 1, para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la salud, el abastecimiento de bienes esenciales, la alimentación o la seguridad de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales y sanitarios, podrán alterar la naturaleza de las funciones que deberán desempeñar sus trabajadores durante dicho periodo, resguardando siempre los derechos fundamentales de éstos.

Una vez finalizado el plazo establecido en el inciso anterior se reestablecerán, de pleno derecho, las condiciones contractuales originalmente convenidas teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.

Artículo 21.- Los trabajadores que hagan uso de los beneficios de esta ley, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 1 y 7, tendrán derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a los créditos de cualquier

Ley 21227 – Protección del Empleo – Abril 2020 COVID-19

naturaleza que sean éstos, con bancos, instituciones financieras, casas comerciales y similares, con los que mantengan deudas en cuotas u otra modalidad. Se entenderá que el trabajador que se acoja a los preceptos de la presente ley, se encuentra en una situación de cesantía involuntaria para los efectos de la cobertura de los riesgos previstos en la póliza respectiva. La presente disposición primará por sobre lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 de la Ley sobre Efecto Retroactivo de las Leyes.

El trabajador deberá acreditar su condición de beneficiario de esta ley a través de un certificado de su empleador, que podrá hacer llegar de manera preferentemente electrónica a su acreedor, debiendo éste de inmediato activar las medidas de rebaja, postergación o condonación de cuotas o deudas que se establezca en el respectivo contrato comercial.

Artículo 22.- No podrán hacer uso de las prestaciones de esta ley, las empresas que habiendo contratado o celebrado convenios que se financien íntegramente con cargo a la ley de presupuestos del sector público, reciban de los servicios o instituciones los pagos correspondientes.

Artículo 23.- La Superintendencia de Pensiones estará facultada para dictar una norma de carácter general que regule la solicitud, registro, giro, cobro, pago, orden y sucesión de las prestaciones de los artículos 15 y 25 de ley N° 19.728, así como también todas aquellas materias relacionadas con éstas.

Artículo 24.- La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía podrá tener derecho a una retribución adicional a la que se refiere el [artículo 30](#) de la ley N° 19.728, que será determinada por un estudio, el cual estimará la fluctuación que hubiese tenido el Fondo de Cesantía Solidario de no haberse otorgado las prestaciones de la presente ley. Dicha retribución deberá compensar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía sólo respecto de los costos operacionales extraordinarios que motive el otorgamiento de las señaladas prestaciones, si los hubiere, no pudiendo exceder el monto total de éstas ni la fluctuación que experimentare el Fondo de Cesantía Solidario conforme al mencionado estudio, la que fuere menor. Dicho estudio será elaborado por la Superintendencia de Pensiones y la Dirección de Presupuestos en un plazo máximo de 6 meses posteriores, una vez terminada la vigencia de la presente ley. La norma de carácter general a que se refiere el artículo 23 regulará los conceptos comprendidos dentro de los costos operacionales extraordinarios y la forma en que se medirán.

Artículo 25.- Los trabajadores beneficiarios de la prestación de la ley sobre el subsidio de cargo fiscal para trabajadoras y trabajadores de bajas remuneraciones, cuya relación laboral se suspenda por efecto de declaración o acto de autoridad o que suscriban un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo o un pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, en conformidad a la presente ley, no perderán la calidad de beneficiarios del subsidio antes mencionado. En los casos señalados anteriormente, el monto del subsidio durante la suspensión o mientras esté vigente el pacto respectivo, ascenderá al valor que se encontraren percibiendo en el mes anterior al de la declaración o acto de autoridad o a la suscripción de los pactos que regula la presente ley.

Artículo 26.- Durante el plazo de 6 meses o bien, existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la causal del numeral 6° del [artículo 159](#) del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19.

Si durante el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe, por

Ley 21227 – Protección del Empleo – Abril 2020 COVID-19

calamidad pública, de fecha 18 de marzo de 2020, en virtud del decreto supremo N° 104, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y la entrada en vigencia de la presente ley, las partes hubieren dado término a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, estas podrán resciliar dicha terminación, en cuyo caso podrán acogerse a las disposiciones de la presente ley.

Artículo 27.- En virtud de lo señalado en los artículos 5 y 9 de la presente ley, la Dirección del Trabajo deberá mantener en su página web un registro público que contenga la siguiente información: nombre o razón social de los empleadores cuyos trabajadores hayan sido beneficiarios en uno o más meses de las prestaciones establecidas en la presente ley y número de trabajadores que accedieron a las mismas. La Dirección del Trabajo deberá actualizar periódicamente la información del registro antes mencionado.

La Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía deberá proporcionar por medios electrónicos a la Dirección del Trabajo la información que sea indispensable para efectuar la publicación señalada en el inciso anterior.

Artículo 28.- Para el cálculo de las cotizaciones a que se refieren los artículos 2 y 11 de la presente ley, se considerarán como registradas las cotizaciones que el empleador o la entidad pagadora de subsidio hubiere declarado conforme a lo dispuesto en los incisos quinto y sexto del artículo 19 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

Los empleadores que, durante la vigencia de las normas del título I de la presente ley, no hubieren pagado dentro del plazo legal la cotización obligatoria establecida en el artículo 17, la comisión destinada al financiamiento de la administradora que se señala en el inciso tercero del artículo 29 y la destinada al financiamiento del seguro a que se refiere el artículo 59, todos del decreto ley N° 3.500, de 1980, y las pagaren dentro los doce meses posteriores al término de la vigencia de dicho título, podrán pagarlas por parcialidades que no superen el antedicho plazo de doce meses. En tal caso, no se les aplicarán los intereses, reajustes y multas establecidas en el artículo 19 de dicho cuerpo legal, con excepción de la reajustabilidad nominal del promedio de los últimos 12 meses de todos los fondos, si esta fuere positiva, que se determinará calculando el promedio ponderado de la rentabilidad de todos ellos, de acuerdo a la proporción que represente el valor total de las cuotas de cada uno, en relación con el valor de las cuotas de todos los fondos del último día del mes anterior.

Artículo 29.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley durante el año presupuestario de su entrada en vigencia, se financiará con cargo a los recursos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en lo que faltare, con cargo a la Partida Presupuestaria Tesoro Público."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 1 de abril de 2020.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- María José Zaldívar Larraín, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Ignacio Briones Rojas, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Atentamente, Fernando Arab Verdugo, Subsecretario del Trabajo.

Importante: Leer el instructivo completa y detenidamente antes de proceder a realizar las modificaciones respectivas.

Muy Importante: Repetir la operatoria en cada empresa que administre.

Consideraciones:

No existe obligación de hacer uso de ninguno de los pactos. Es voluntario para la empresa y para el trabajador. Se puede hacer uso de las tres opciones, pero naturalmente no al mismo tiempo, ya que son incompatibles.

LEY DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO.

¿En qué consiste esta ley?

La Ley de Protección del Empleo busca proteger la fuente laboral de los trabajadores y trabajadoras, permitiéndoles acceder a las prestaciones y complementos del Seguro de Cesantía, cuando se presenten las siguientes situaciones:

1) Se suspenda el contrato de trabajo por acto de autoridad (cuarentena u otros).

La suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad aplica cuando la autoridad ordena la paralización total o parcial de las actividades por restricciones sanitarias a raíz del Covid-19 (por ejemplo, cuando se declara paralización de actividades económicas de manera temporal para el país o una zona en particular).

El beneficio consiste en que las y los trabajadores pueden acceder en forma extraordinaria a las prestaciones del Seguro de Cesantía.

2) Se acuerde un pacto de suspensión del contrato de trabajo.

Los empleadores que vean afectadas sus actividades, a causa de las restricciones sanitarias por Covid-19, pueden pactar la suspensión temporal del contrato de trabajo con sus trabajadores, de forma individual o colectiva. Este acuerdo igualmente permite que los trabajadores puedan acceder en forma extraordinaria a las prestaciones del Seguro de Cesantía (70% el primer mes)

Para el empleador, la suspensión implica el cese de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración. Para cubrir parte de la remuneración de los trabajadores durante la vigencia de la suspensión, el empleador debe solicitar este pago con cargo al Seguro de Cesantía. El empleador deberá seguir pagando las cotizaciones previsionales y de salud, calculadas sobre el 50% de la remuneración imponible para AFC, durante el periodo que dure la suspensión del contrato hacer los trámites correspondientes para que se gestione.

3) Se acuerde un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

Si quiere pactar la reducción de jornada con uno o más trabajadores, deberá realizar la solicitud online del pago del complemento de remuneración a través del sitio de la Dirección del Trabajo.

En caso que pacte la reducción de jornada y remuneraciones, el empleador debe descontar y pagar las cotizaciones correspondientes a la nueva remuneración convenida, que debe estar consignada en el pacto. Asimismo, debe pagar las cotizaciones de su cargo, igualmente calculadas en base a la nueva remuneración (Art. 11 inciso 3°).

El complemento que paga la AFC no está afecto a descuentos previsionales (Art. 11 inciso final).

CONFIGURACION

Suspensión legal y convencional del Contrato:

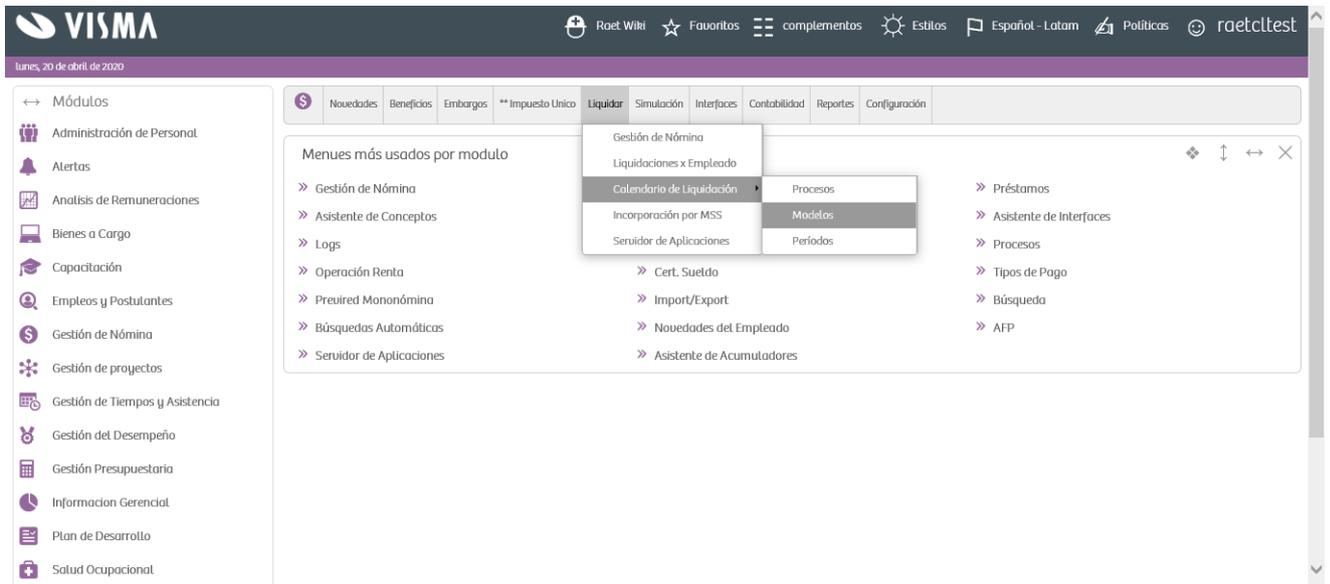
Se recomienda crear un nuevo modelo de liquidación, donde debe asignar los conceptos de cálculo de cotizaciones previsionales y de salud. Además, se deberá crear un acumulador con los conceptos de remuneración fija (se usa como base de cálculo la remuneración pactada en el contrato) más el promedio de la remuneración variable devengada en los tres meses de cotizaciones anteriores al mes de la suspensión, con el tope aplicable para la AFC.

También podrán crear un concepto de carga manual para armar la base imponible.

Estos pasos son para pagar las cotizaciones previsionales y de salud, excluyendo solo las que se establecen en la ley de accidentes del trabajo.

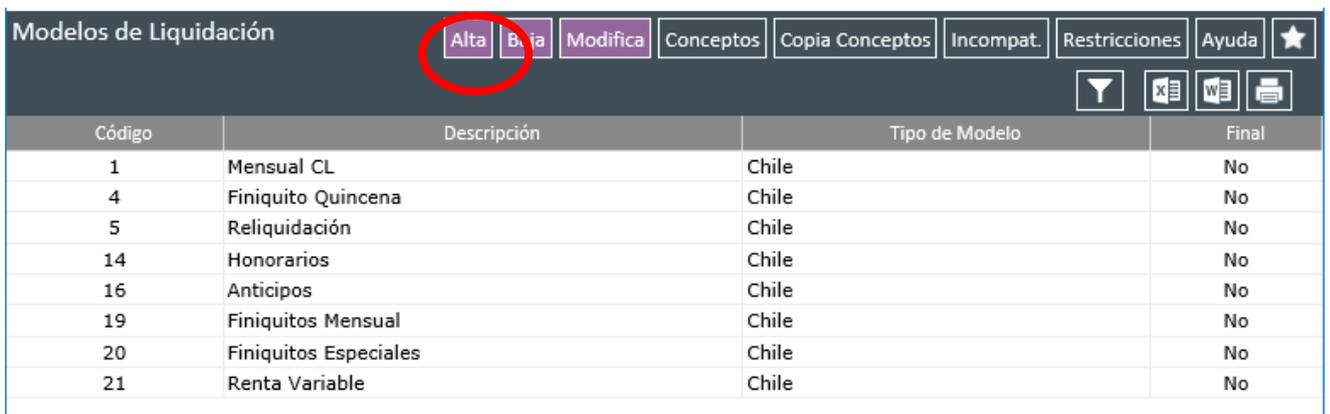
Se indican los siguientes pasos:

1. Ingresar al módulo de Gestión Nómina / Liquidar → Calendario de Liquidación → Modelos:



The screenshot shows the VISMA web application interface. The top navigation bar includes the VISMA logo, user information (Raet Wilki), and various utility icons. The main menu on the left lists various modules. The central area shows a dropdown menu for 'Liquidar', with 'Calendario de Liquidación' and 'Modelos' highlighted. The 'Modelos' option is further expanded, showing sub-options like 'Procesos', 'Modelos', and 'Períodos'.

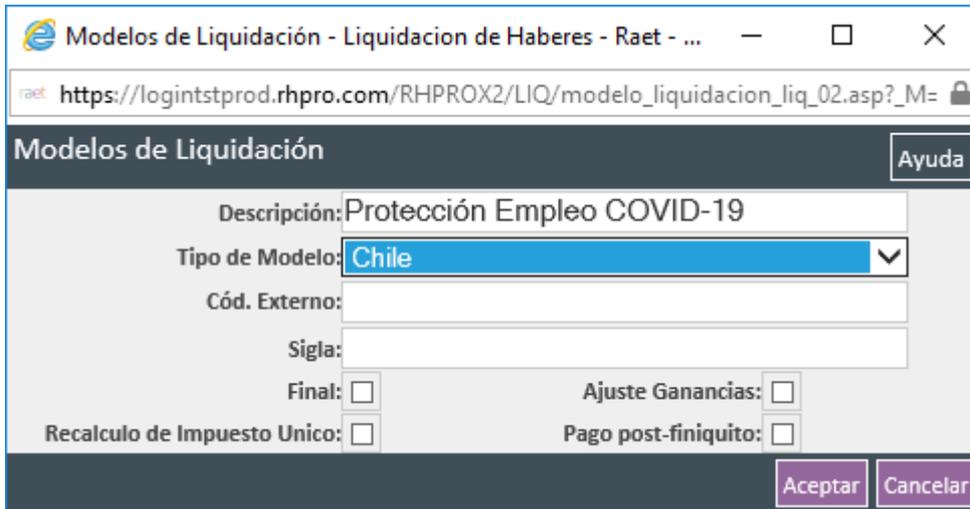
2. En la ventana MODELOS, presionar el botón ALTA



The screenshot shows the 'Modelos de Liquidación' window. The 'Alta' button is circled in red. Below the buttons is a table with columns: Código, Descripción, Tipo de Modelo, and Final.

Código	Descripción	Tipo de Modelo	Final
1	Mensual CL	Chile	No
4	Finiquito Quincena	Chile	No
5	Reliquidación	Chile	No
14	Honorarios	Chile	No
16	Anticipos	Chile	No
19	Finiquitos Mensual	Chile	No
20	Finiquitos Especiales	Chile	No
21	Renta Variable	Chile	No

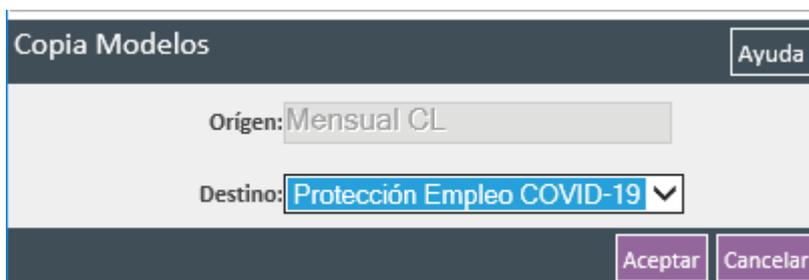
Se abrirá la siguiente ventana donde deberán crear un modelo nuevo de liquidación y asignar los conceptos de aportes y contribuciones legales de acuerdo a lo indicado en el primer párrafo al inicio de la configuración:



3. Asignar conceptos al modelo: Desde el asistente de modelos pueden agregar uno a uno los conceptos o copiar de un modelo a otro modelo y luego sacar los conceptos que no son necesario para el cálculo, como bono, salario, horas.



Código	Descripción	Tipo de Modelo	Final
1	Mensual CL	Chile	No
4	Finiquito Quincena	Chile	No
5	Reliquidación	Chile	No
14	Honorarios	Chile	No
16	Anticipos	Chile	No
19	Finiquitos Mensual	Chile	No
20	Finiquitos Especiales	Chile	No
21	Renta Variable	Chile	No
22	Protección Empleo COVID-19	Chile	No



4. Creación de un acumulador en este caso de la liquidacion actual (Gestión de nóminas – Configuración – Acumuladores – Asistente de Acumuladores), botón Alta,

Liquido		Alta	Baja	Modifica	Copia Conceptos	📄	↓↑	🔍	Ayuda	
<input checked="" type="radio"/> Acumuladores	196 COTIZACIONES VOLUNTARIAS	General	197	Sí	No	Sí	No	Sí	No	No
<input type="radio"/> Conceptos	197 RENTA NO GRAVADA	General	12	Sí	No	Sí	No	Sí	No	No
<input type="radio"/> Asientos Contables	198 DESCUENTOS PERSONALES	General	199	No	No	Sí	No	Sí	No	No
<input type="radio"/> Ganancias	200 ACU RETENCION	General	200	Sí	No	Sí	No	No	No	No
<input type="radio"/> Búsquedas	201 ACU RETENCION 19%	General	201	Sí	No	Sí	No	No	No	No
<input type="radio"/> Comparacion	202 IMPONIBLE VACACIONES PT	General	202	Sí	No	Sí	No	No	No	No
<input type="radio"/> Recalculo	203 PART-TIME	General	203	Sí	No	Sí	No	No	No	No
	204 Base Para feriado legal PT	General	204	Sí	No	Sí	No	No	No	No
	205 ADICIONAL SALUD	General	205	No	No	No	No	Sí	No	No
	206 TOTAL DSCTOS VARIOS HONORARIOS	General	206	Sí	No	Sí	No	Sí	No	No
	208 Total Haberes no Imponibles	General	95	No	No	Sí	No	Sí	No	No
	209 Desc. legales recibo de sueldo	General	209	No	No	Sí	No	Sí	No	No
	210 Acum prueba gross bono	General	210	Sí	No	No	No	No	No	No
	211 Jazz_Neto	General	211	Sí	No	Sí	No	Sí	No	No
	212 Jazz_Contribuciones	General	212	Sí	No	Sí	No	Sí	No	No
	213 Acumulador Sobregiros	General	213	Sí	No	No	No	No	No	No
	214 PRUEBA EYN	General	214	No	No	Sí	No	No	No	No

Completar como se indica en la imagen, al finalizar aceptar.

Datos del Acumulador. Ayuda

Acumulador:

Descripción:

Desc. Extendida:

Tipo:

Orden:

Apertura de Costos

Genera Ac. Mensuales

Imponibles Aportes

Imponible Contribuciones

Posee Tope

Ac. de Desborde:

Pedido de Pago

Embargos / Descuentos

Imprimible

Permite Recalculo

Retroactivo

Permite Depurar

Historico

Manual

Sistema

No permite Negativos

Seleccionar el acumulador creado y asignar los conceptos de remuneración fija (se usa como base de cálculo la remuneración pactada en el contrato), al finalizar aceptar; y de ser necesario recalculer el periodo anteriormente liquidado.

5. Se debe crear un concepto para calcular los tres últimos meses devengados de los conceptos variables (Gestión de nómina\ Conceptos\ Asistente de Conceptos) Botón Alta, completar como la imagen previamente verificar código externo de concepto y orden de acuerdo como tengan creado en sus bases, al finalizar aceptar.

Datos del Concepto. Ayuda

Tipo de Concepto: Sueldo Remunerativo(1) ▼

Código Externo: 1900

Orden del Cálculo: 190000 ▲

Descripción: * Promedio Variables 3 meses

Desc. Complementaria:

Desc. Extendida:

Cantidad de Decimales: 2

Apertura de Costos

Validación

Vigencia Desde: 

Vigencia Hasta: 

Retroactivo

Imprime

Usado

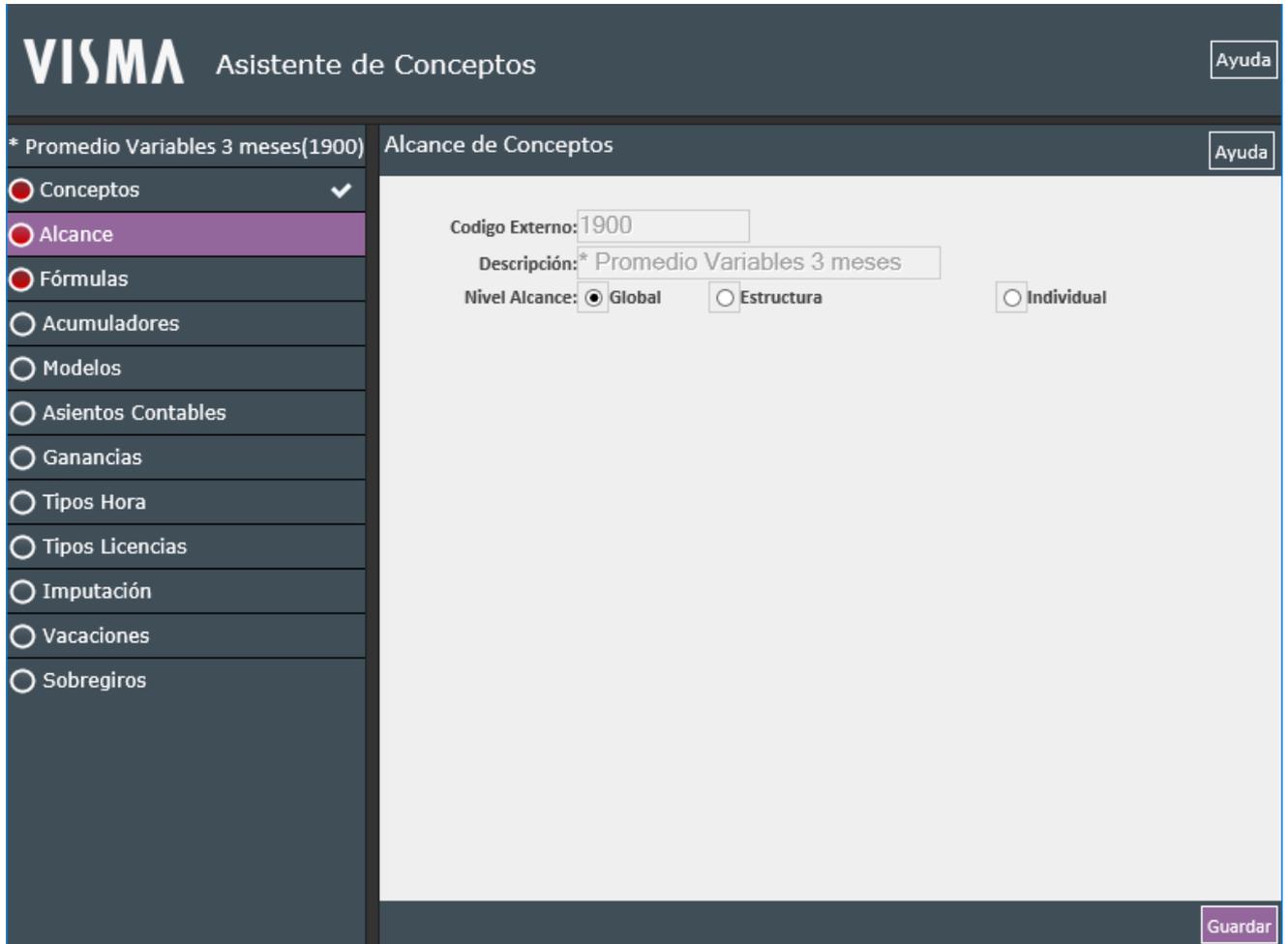
Ajuste Retroactivo Automático

Carga ESS

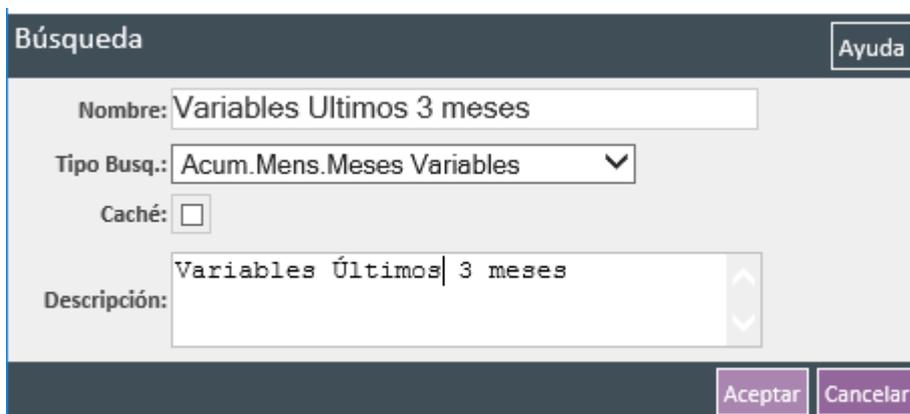
Puente

Permite Ajuste

Luego en el asistente asignar el alcance Global o el que determinen por alguna estructura y guardar al final.



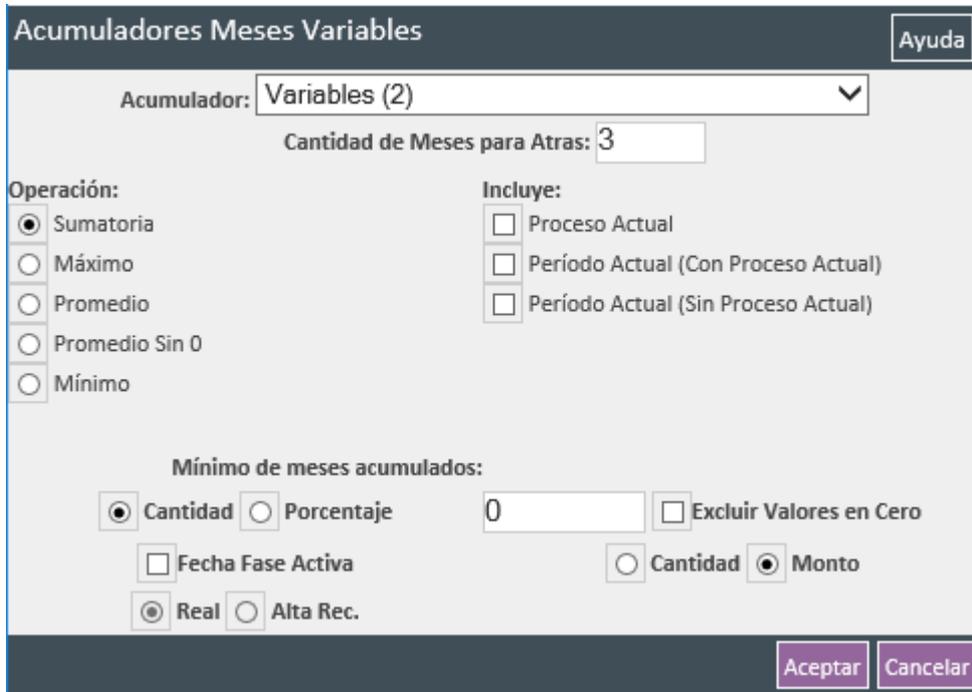
Formula: Seleccionar la formula estándar llamada “Monto positivo” donde se debe crear una búsqueda (Gestión de nóminas – Configuración – Formulas – Búsquedas Automáticas) de Tipo Acum.Mens.Meses Variables, al final aceptar y seleccionar para generar:



Desde el boton generar se abra la siguiente ventana y completar como figura en la imagen, donde seleccionaran el acumulador de Variables, previamente verificar su base y en el caso de no contar con el

Ley 21227 – Protección del Empleo – Abril 2020 COVID-19

acumulador podran crearlo desde (Gestión de nóminas – Configuración – Acumuladores – Asistente de Acumuladores) al finalizar aceptar.

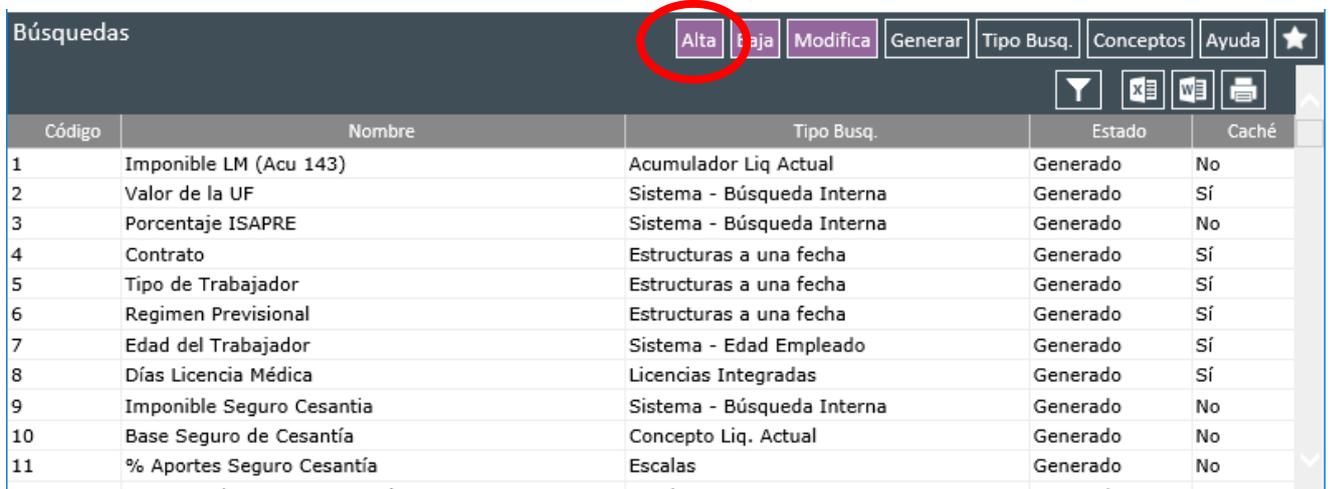


Volver a la configuración del concepto y asignar la búsqueda sobre variables.

Acumuladores: asignar el concepto al acumulador de Variables creado en el punto 4.

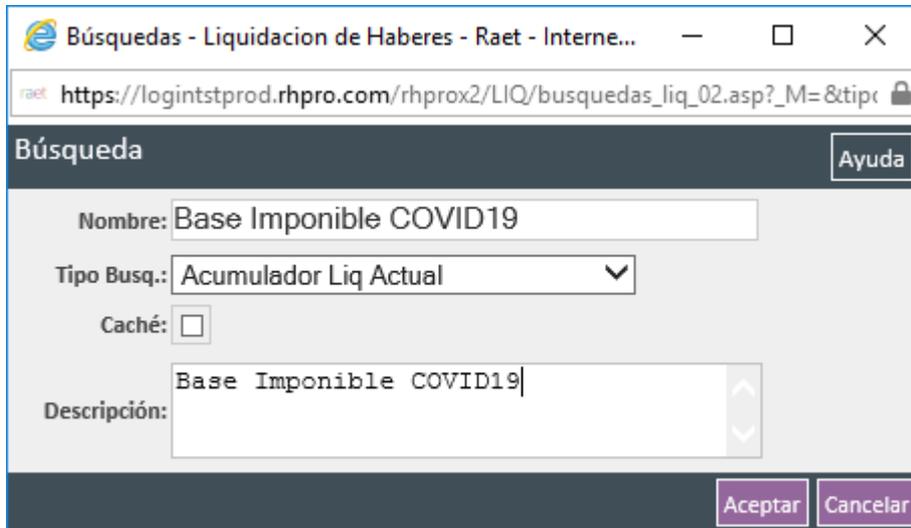
Modelos: asignar al nuevo modelo creado

6. Se deberá crear una búsqueda (Gestión de nóminas – Configuración – Formulas – Búsquedas Automáticas) y cambiar cada concepto de base de cálculo de las cotizaciones previsionales

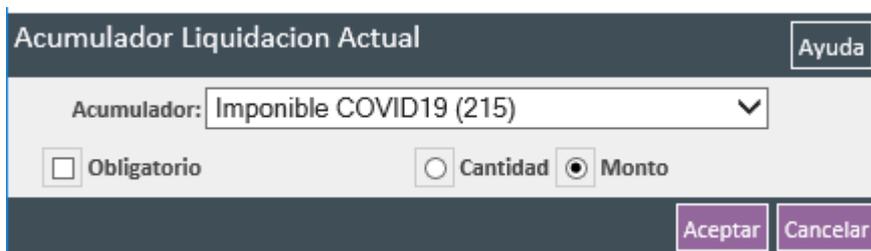


Código	Nombre	Tipo Busq.	Estado	Caché
1	Imponible LM (Acu 143)	Acumulador Liq Actual	Generado	No
2	Valor de la UF	Sistema - Búsqueda Interna	Generado	Sí
3	Porcentaje ISAPRE	Sistema - Búsqueda Interna	Generado	No
4	Contrato	Estructuras a una fecha	Generado	Sí
5	Tipo de Trabajador	Estructuras a una fecha	Generado	Sí
6	Regimen Previsional	Estructuras a una fecha	Generado	Sí
7	Edad del Trabajador	Sistema - Edad Empleado	Generado	Sí
8	Días Licencia Médica	Licencias Integradas	Generado	Sí
9	Imponible Seguro Cesantía	Sistema - Búsqueda Interna	Generado	No
10	Base Seguro de Cesantía	Concepto Liq. Actual	Generado	No
11	% Aportes Seguro Cesantía	Escalas	Generado	No

Botón Alta, completar como se indica en la imagen, al final aceptar.

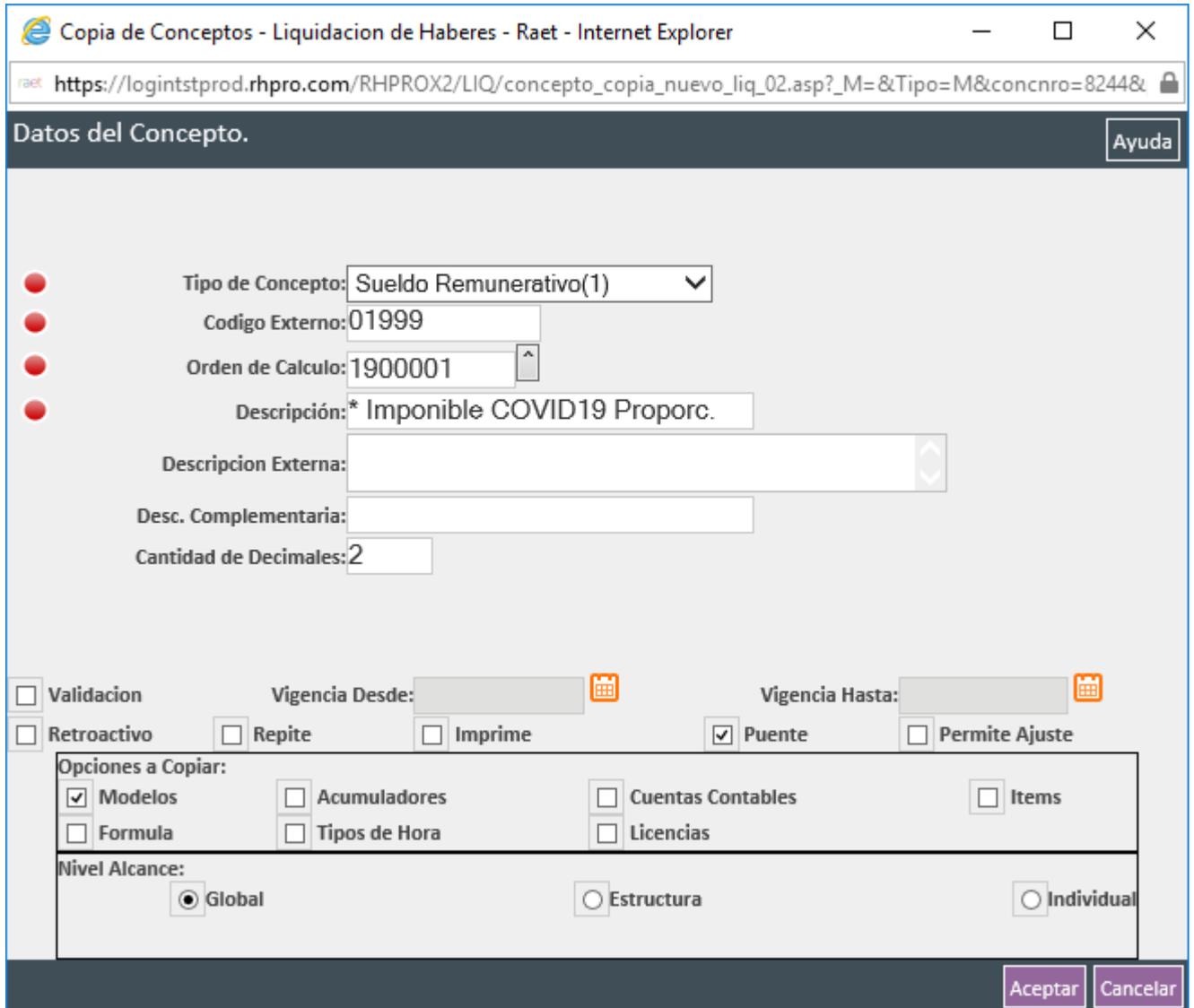


Seleccionar la búsqueda creada y desde el botón generar indicar el acumulador nuevo de la base imponible: (la imagen es solo ilustrativa), al finalizar aceptar.



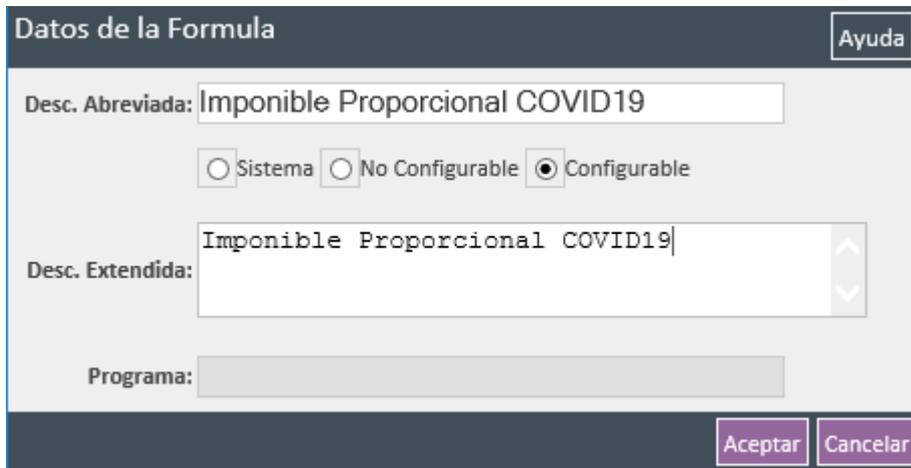
7. En el caso d que el evento a que se refiere el inciso primero del artículo 1º (acto de declaración de autoridad) tenga una duración inferior a un mes calendario, la prestación que no comprenda una mensualidad completa se pagará en forma proporcional al tiempo de su duración” (segunda parte del inciso cuarto del Art. 2º).

Se deberá crear un concepto (Gestión de nómina\ Conceptos\ Asistente de Conceptos) para realizar la proporcionalidad en días trabajados y en el cual comenzó la suspensión. Verificar código externo y el orden de cálculo en cada base que realicen la configuración, completar según la imagen y al finalizar aceptar.



Alcance: Global o por estructura según consideren.

Formula: Se deberá crear una fórmula para realizar la proporción: (Gestión de Nomina – Configuración – Formulas – Asistente de Formulas) Botón Alta:



Crear una formula con los siguientes parámetros:

$([IMPONIBLE]/[DIVISOR]*[DIAS])$

Asociar los parámetros a la fórmula:

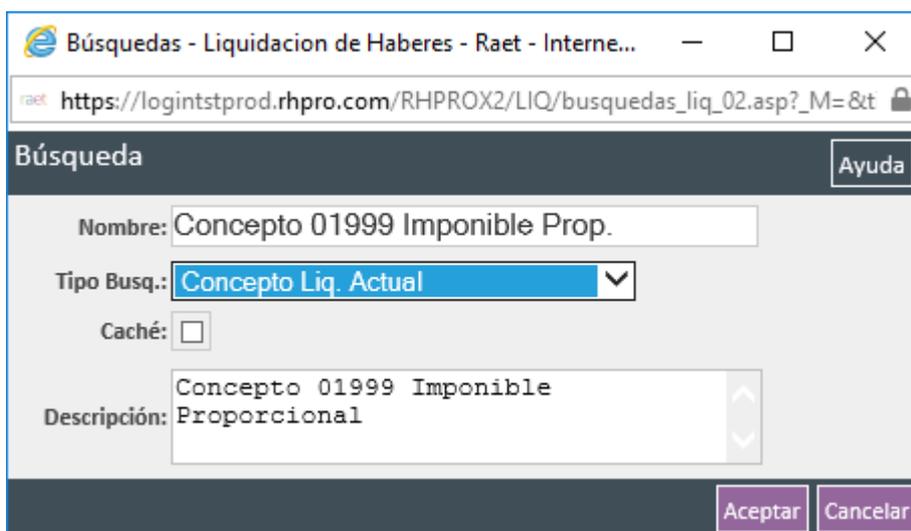
Imponible: asociar la búsqueda del punto 7

Divisor: Global 30

Días: crear una búsqueda con los días a partir de suspensión.

Modelos: agregar al modelo nuevo de liquidacion COVID19

8. Crear una búsqueda para traer el concepto creado en el punto 7 para asociar a los conceptos de cálculos de las cotizaciones tanto del empleado como del empleador.



9. Finalizado el punto 8 se debe copiar cada concepto de caculo de las cotizaciones tanto del empleado como del empleador y asociar en el parámetro de base imponible la búsqueda creada en el punto 8. Al copiar cada concepto se debe asociar al modelo nuevo de liquidación COVID19.

Aclaraciones:**1. ¿Se pagan las cotizaciones previsionales y salud tanto legales como voluntarias?**

Esperamos que el dictamen de la DT aclare ese y otros aspectos que no resueltos en la Ley.

Pero, a nuestro juicio, tanto en la Suspensión Legal y como en la Convencional, la obligación del empleador es continuar pagando sólo las cotizaciones legales, no las voluntarias.

En el pacto de reducción de jornada, el empleador debe efectuar los descuentos que procedan de la remuneración reducida, por lo que – a nuestro juicio – también debe descontar el adicional Isapre.

2. La nómina se calcula a base 30 días, ¿cómo se debe proceder para las ausencias, enfermedad?

Durante la suspensión del contrato, sea legal o convencional, no hay obligación de trabajar, por lo que lógicamente no hay ausencias de ningún tipo.

En el caso de reducción de jornada, los días no trabajados se descuentan según las normas generales, a su valor diario conforme a la remuneración rebajada.

3. ¿Se pueden pagar otras remuneraciones adicionales en la suspensión Legal o convencional del contrato, y si son parte de la base imponible?

Durante la Suspensión Legal y Convencional del Contrato se suspende la obligación de pagar remuneraciones.

4. ¿El empleador puede despedir al trabajador mientras esté vigente la suspensión de contrato?

Puede hacerlo, pero sólo por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Estas no podrán ser invocadas ante trabajadores con licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional. Cualquier duda del empleador o trabajador sobre este punto, debe ser consultado a la Dirección del Trabajo.

5. ¿El empleador puede poner fin al contrato apelando al concepto de fuerza mayor?

La ley contempla una norma general aplicable a todos los contratos de trabajo que establece que, durante 6 meses o existiendo Estado de Catástrofe, no podrá despedirse a trabajadores invocando como motivo la causal de fuerza mayor o caso fortuito. Cualquier duda del empleador o trabajador sobre este punto debe ser consultado a la Dirección del Trabajo.

Estamos a la espera de algún dictamen de la DT aclare todos los aspectos que no resueltos en la Ley 21227.

Fuentes:

Estudio Alessandri

<https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/ley-de-proteccion-al-empleo-por-covid-19>



**Ley 21227 – Protección del Empleo – Abril 2020
COVID-19**

<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/77784-ley-de-proteccion-al-empleo>
<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1144080>

Fin del Instructivo.