

## El acceso excepcional al Seguro de Cesantía en tiempos de pandemia: regulación contenida en la Ley N° 21.227 tras la reciente entrada en vigencia de la ley corta

El acceso excepcional y extraordinario al seguro de cesantía cuenta hoy con un texto definitivo. La Ley N° 21.227 fue complementada con una *ley corta* (Ley N° 21.232) publicada el 1° de junio recién pasado. Esta última modificó —en parte— su contenido y efectos.

Entonces: ¿cómo se configura hoy el régimen de acceso a las prestaciones del Seguro de cesantía durante la pandemia? Nos referiremos a los efectos estrictamente laborales, descartando por el momento la revisión de los efectos sobre grupo de empresas, sus accionistas y límites al reparto de utilidades como innovaciones propuestas por la Ley N° 21.232.

### • **Modalidades de acceso al seguro de cesantía**

Tanto la suspensión del contrato de trabajo (por ley o por pacto) como el acuerdo de reducción de jornada (que siempre será convencional y por un máximo del 50% sobre la jornada pactada en el contrato) permitirán a los trabajadores acceder a prestaciones del seguro (financiadas con cargo a la cuenta individual y al Fondo de Cesantía Solidario cuando los primeros se agoten) en términos similares a los que lo harían si estuvieran cesantes.

Así, una diferencia sustancial se pre-

senta en los pactos de reducción de jornada, donde ese acceso sólo satisfará —en algunos casos— la pérdida de ingresos derivados de la rebaja en remuneraciones.

### • **Requisitos de acceso al seguro**

Referente al acceso a las prestaciones causadas en la **suspensión del contrato de trabajo**, los beneficiarios deberán mantener una antigüedad mínima en el Seguro de Cesantía que implica:

- \* Contar con 3 o más cotizaciones registradas en la AFC durante los meses anteriores al acto o declaración de autoridad o desde la suscripción del acuerdo de suspensión, cuando uno u otro correspondan.
- \* En su defecto, el trabajador deberá registrar al menos 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses, habiéndose efectuado las últimas 2 cotizaciones con el mismo empleador.
- \* En ambos casos los trabajadores no pueden estar gozando de una licencia médica.

En el caso de **reducción de jornada** de trabajo, los beneficiarios deberán:

- \* Registrar al menos 10 cotizaciones, continuas o discontinuas,

contadas desde la afiliación al Seguro en el caso de trabajadores con contrato indefinidos, y 5 cotizaciones en caso de contrato a plazo fijo, por obra o faena o servicio; giros contados desde su afiliación al seguro de desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubieren tenido derecho.

- \* Para acceder al Fondo de Cesantía Solidario se requiere que además las cotizaciones se hayan efectuado en los últimos 24 meses anteriores a la celebración del pacto y que las últimas 3 cotizaciones se hayan realizando con el mismo empleador.
- ### • **Causas que habilitan para optar por la suspensión convencional y pactos de reducción de jornada**

Para celebrar pactos de suspensión es necesario que el empleador haya visto afectada total o parcialmente su actividad, condición que deberá ser acreditada. La Ley N° 21.232 incluyó como presunción el caso de verificarse durante el mes anterior a la suscripción del pacto una disminución igual o superior a un 20% de los ingresos por ventas o servicios netos, respecto al Impuesto al Valor Agregado, en relación con el mismo mes del año anterior.

Ahora, en cuanto a la reducción de

la jornada de trabajo ésta requiere que la empresa se encuentre en alguno de los supuestos regulados en el art. 8 de la Ley y, fuera aquéllos que tratan sobre insolvencia y reorganización (por liquidación), se supe-dita este tipo de actos a:

- \* Las empresas excluidas de sus-pensión por expresa definición de la autoridad y cuyo objeto sea reajustar sus procesos pro-ductivos; o
  - \* Sean entidades que desarrollan sus actividades en territorio insu-lar, demostrando caídas en sus ingresos.
- **Efectos previsionales de la suspen-sión del contrato y de los pactos de reducción de jornada**

La suspensión de contrato (por acto de autoridad o por acuerdo) conlle-va que:

- \* El empleador deberá pagar (a su cargo) las cotizaciones obligato-rias que le hubiesen correspondi-do a él o al trabajador. Distin-guiendo:
  - AFP: la cotización se calculará sobre el 100% de la prestación pagada por la AFC durante la suspensión. Ese monto correspon-derá al monto de giro del Seguro, variando mes a mes en relación con la remuneración imponible (70% el primer giro, 55% el se-gundo, 45%, etc.).
  - Las demás cotizaciones se pa-garán en un 100% sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la sus-pensión. En el caso de la cotiza-ción en salud, si ésta corresponde a un plan de ISAPRE, deberá pa-

garse de forma íntegra por el empleador.

Esta última obligación fue objeto de modificación por parte de la Ley N° 21.232, aumentando la base de cálculo. La **Dirección del Trabajo** en Ord. N° 1762/008, de 03.06.2020 interpretó que los efectos de este cambio de base no afectarían a cotizaciones pagadas con anteriori-dad al **mes de junio**.

- \* En los **pactos de reducción de jornada** el pago de las cotizacio-nes previsionales se calcularán en relación con los haberes imponi-bles pagados por el cumplimiento de la jornada reducida.
- \* No obstante, durante la vigencia del pacto —contrario a la cesa-ción total que ocurre en la suspen-sión del contrato— el trabajador mantendrá el derecho al pago de los beneficios extraordinarios o esporádicos que correspondería percibir durante ese periodo (aguinaldos, bonos y otros con-ceptos esporádicos).

#### • **Límites y prohibiciones**

La ley establece los siguientes límites a la potestad del empleador:

- \* Imposibilidad de despedir por necesidades de la empresa a trabajadores con quienes la rela-ción laborales esté suspendida.
- \* Prohibición de suspender la rela-ción laboral de las trabajadoras que se encuentren gozando del fuero laboral maternal.
- \* En el caso de los pactos de re-ducción, estos también excluyen a trabajadores con fuero laboral (en sus distintas versiones)

#### • **Duración de los pactos y vigencia**

Tanto los acuerdos de suspensión como los pactos de reducción de jornada podrán iniciar sus efectos desde el día siguiente al de su sus-cripción. En caso de pactar el inicio diferido, éste no podrá ser posterior al primer día del mes siguiente al de su suscripción.

Respecto a su duración:

- \* Los acuerdos de suspensión podrán extenderse por un má-ximo de 6 meses.
- \* Los pactos de reducción, por su parte, tendrán una duración máxima de 5 meses para tra-bajadores con contrato indefi-nido y de 3 meses para con-tractos temporales.

#### • **Pago de pensiones alimenticias du-rante suspensiones o reducción de jornada**

En caso de suspensión del contrato de trabajo y previo informe del em-pleador contenido en las declaracio-nes que debe hacer ante la AFC, se individualizarán a los trabajadores que mantengan esta obligación, pu-diendo descontarse hasta el 50% del monto pagado por esta entidad. En la misma proporción se podrá aplicar descuento sobre el comple-mento que pagará la AFC al traba-jador objeto de reducción de jorna-da. La retención y pago de la pen-sión en los porcentajes que corres-ponda, sin embargo, será efectuada finalmente por el empleador, el que pagará al trabajador la diferencia restante.

**Andrea Serrano E.**  
**Gonzalo Riquelme G**  
Área Corporativa  
Lizama Abogados