



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos, Inno-
vación y Estudios Laborales
E. 230014/201 DN 967 1398 (178)
2022

1437

Jurídico

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA: Suspensión temporal de trabajador, Ley N°21.227.

RESUMEN:

- 1) En el presente instrumento se informan las posibles infracciones en que puede incurrir un empleador respecto de la Ley N°21.227 y las posibles sanciones a aplicar. No obstante lo informado, de conformidad a la Ley de Transparencia, Ud. puede revisar el Tipificador completo en el siguiente enlace web: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-108710.html>
- 2) La Ley N°21.227 establece una exclusión para aquellos trabajadores que hayan pactado, es decir, suscrito un acuerdo con su empleador, para asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de dicha declaración o acto de autoridad, que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual, incluidos los pactos de reducción temporal de jornada de trabajo. Cabe destacar que el referido pacto es de naturaleza voluntaria entre el trabajador y empleador y en ningún caso la ley señala que pueda forzarse la suscripción del mismo.
- 3) Los efectos de la suspensión temporal de la relación laboral debieron mantenerse durante el periodo de tiempo en que el acto o declaración de autoridad determinó y en la zona o territorio señalados de conformidad a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 1 de la Ley N°21.227. Con todo, esta Dirección debe abstenerse de señalar el tiempo que la autoridad competente determinó para las zonas en que los casinos consultados mantienen sus operaciones, toda vez que corresponde a los Gobiernos Regionales pronunciarse acerca del tiempo y territorios o zonas afectadas por el acto o declaración de autoridad decretada para la aplicación de los efectos de la referida norma.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de fecha 27.07.2022 vía correo electrónico de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Pase N°13 de 18.05.2022 de Jefa de Departamento de Estudios.
- 3) Pase N°63 de 10.05.2022 de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (S).
- 4) Pase N°03 de 26.01.2022 de Sr. Jefe de Departamento de Inspección.
- 5) Pases N°204 y 205 ambos del 22.12.2021, de Sr. Jefe del Depto. Jurídico y Fiscalía.
- 6) Pases N°1163 y 1164, ambos de 14.12.21, de Sr. Jefe de Gabinete Directora del Trabajo.
- 7) Oficios Ord. N°1890/2021 y N°1891/2021, ambos de 10.12.21, de Sr. Superintendente de Casinos de Juegos (S) y expedientes adjuntos.

SANTIAGO,

19 AGO 2022

DE: DIRECTOR DEL TRABAJO

**A: SR. VIVIEN VILLAGRÁN ACUÑA
SUPERINTENDENTA DE CASINOS DE JUEGO**

Mediante presentación de ANT. 7) Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico destinado a responder consultas acerca de las compañías de Casino de Juego Talca S.A. y de Inversiones del Sur S.A. (Casino de Juego Municipal de Natales), en relación a las siguientes materias:

- 1) Una declaración relativa al eventual incumplimiento y sanciones por no respetar la suspensión laboral de los trabajadores que se encontraban acogidos a la Ley N°21.227.
- 2) Un pronunciamiento respecto a si en el tiempo en que la empresa se acogió a las disposiciones de la Ley N°21.227 existió la posibilidad de que un empleador dejara fuera del subsidio a uno o más trabajadores para asegurar la continuidad mínima de la actividad requerida para la empresa.
- 3) Indicar el periodo en el cual la Sociedad Inversiones del Sur S.A. y la sociedad Casino de Juego Talca S.A. estuvieron sujetas a la Ley N°21.227.

A modo preliminar, mediante el ANT. 3), se solicitó al Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo un informe indicando al efecto si alguna o ambas empresas cuentan con fiscalizaciones en relación a los contenidos del artículo 2° inciso final de la Ley N°21.227 durante los años 2020, 2021 y 2022.

En respuesta a dicha solicitud, mediante ANT. 2), se informó lo siguiente:

a.- Inversiones del Sur S.A.

Rut empresa: 96.974.800-2

I.- N° Fiscalización: 1202/2021/293

- Fecha origen fiscalización: 14-09-2021
- Fecha fiscalización: 18-10-2021

- Código infraccional: 1500-c
- Materia fiscalizada: No pagar el empleador cotizaciones previsionales y de seguridad social, durante la vigencia de la suspensión decretada por acto o declaración de autoridad, habiéndose solicitado el beneficio de la Ley N°21.227.
- Resultado de la fiscalización: Sin multa.

II.- N° Fiscalización: 1202/2021/293

- Fecha origen fiscalización: 14-09-2021
- Fecha fiscalización: 18-10-2021
- Código infraccional: 1501-d
- Materia fiscalizada: Pactar suspensión temporal del contrato de trabajo con trabajadora con fuero maternal.
- Resultado de la fiscalización: Sin multa.

b.- Casino de Juegos de Talca S.A.

Rut: 76.293.740-9

I.- N° Fiscalización: 701/2021/1112

- Fecha origen fiscalización: 04-10-2021
- Fecha fiscalización: 19-10-2021
- Código infraccional: 1501-a
- Materia fiscalizada: No cumplir con los pactos celebrados de conformidad a la Ley N°21.227.
- Resultado de la fiscalización: Sin multa.

De lo anterior se colige que, de la totalidad de fiscalizaciones informadas y realizadas a ambas empresas, en ninguna se constató infracciones a la Ley N°21.227, por lo que no se le cursaron multas a los empleadores.

En relación a sus consultas, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

1.- Conforme a las facultades de fiscalización, contenidas fundamentalmente en el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; en el Código del Trabajo y leyes complementarias; artículos 2 y 19 del D.L. 3.500, de 1980; artículo 185 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud; artículo 10 de la ley 19.728 y diversas otras disposiciones reglamentarias, la Dirección del Trabajo puede aplicar, entre otras, las multas administrativas por infracciones que se detallan en el Tipificador de Infracciones.

El Tipificador de Infracciones contiene un código para cada tipo de infracción en que un empleador podría recaer con su respectiva sanción, la cual consistirá en multas administrativas y su graduación dependerá esencialmente del tamaño de la empresa y de la gravedad de la infracción.

A continuación, encontrará un listado¹ con las infracciones a la Ley N°21.227 que el Tipificador de Infracciones, vigente al 22 de julio de 2022, prevé:

Código	Norma legal infringida y sancionatoria	Enunciado de la infracción
--------	--	----------------------------

¹ No se han transcrito las columnas "Hecho infraccional (tipificación)", "Criterios (naturaleza+afectación)" y "Determinación del monto de la multa".

1500-a	Artículo 2 inciso final de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	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
1500-b	Artículo 2 inciso final de la Ley N° 21.227 en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Obtener los beneficios establecidos en la Ley N° 21.227 sin cumplir con los requisitos legales
1500-c	Artículo 3 inciso 3° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar el empleador cotizaciones previsionales y de seguridad social, durante la vigencia de la suspensión decretada por acto o declaración de autoridad, habiéndose solicitado el beneficio de la Ley N° 21.227.
1500-d	Artículo 3 inciso 3° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Poner término al contrato de trabajo aplicando causal distinta al artículo 161 y 159 N° 1 al 5 del Código del Trabajo a trabajadores no afectos a la Ley N° 21.227
1500-e	Artículo 3 inciso 4° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, durante el pacto de continuidad de la relación laboral.
1500-f	Artículo 4 inciso final de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar y enterar la cotización de salud y del seguro de invalidez, tratándose de trabajadores de casa particular que pactaron la suspensión temporal del contrato de trabajo, conforme lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 21.227.
1500-g	Artículo 5 inciso 4° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	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.

1500-h	Artículo 5 inciso final de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar la ejecución diferida de la suspensión de la relación laboral y no ejecutarla el primer día del mes siguiente a la celebración.
1500-i	Artículo 7 inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, sin consultar previamente al sindicato existente.
1500-j	Artículo 7 inciso 2° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar una jornada superior al 50% de la original, acogiéndose al beneficio del pacto de reducción temporal de jornada.
1500-k	Artículo 7 inciso 3° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Contratar nuevos trabajadores para realizar funciones iguales o similares a aquellas de los trabajadores que hubieren pactado reducción temporal de la jornada.
1500-l	Artículo 7 inciso 3° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No ofrecer previamente nuevas vacantes de trabajo para otras funciones a trabajadores con contrato vigente, durante la vigencia de pactos de reducción parcial de la jornada.
1500-m	Artículo 8 inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Celebrar el empleador pactos de reducción parcial, sin encontrarse en alguna de las causales requeridas en las letras a), b), c) y d) del artículo 8°, inciso 1° de la Ley N° 21.227.
1500-n	Artículo 9 inciso 3° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar reducción temporal de jornada de trabajo con trabajador con fuero laboral.
1500-o	Artículo 10 inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar reducción temporal de jornada de trabajo por un periodo superior a cinco meses continuos y/o inferior a un mes, tratándose de trabajadores con contrato indefinido.
1500-p	Artículo 10 inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar reducción temporal de jornada de trabajo por un período de tres meses continuos y/o inferior a un mes, tratándose de trabajadores con contrato a plazo fijo, por

		obra, trabajo o servicio determinado.
1500-q	Artículo 10 inciso 2° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar la ejecución diferida de la reducción temporal de la jornada de trabajo, sin ejecutarlo el primer día del mes siguiente a la fecha de celebración.
1500-r	Artículo 11 inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No Pagar remuneraciones durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada, equivalente a la jornada reducida.
1500-s	Artículo 11 inciso 2° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	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.
1500-t	Artículo 11 inciso 3° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No Pagar y enterar durante la vigencia del pacto de reducción de jornada de trabajo, las cotizaciones previsionales y de seguridad social correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto de rebaja temporal de la jornada de trabajo.
1500-u	Artículo 12 inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No contener el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, las estipulaciones mínimas.
1500-v	Artículo 12 inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No registrar en la Dirección del Trabajo, los pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo.
1500-w	Artículo 12 inciso 2° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No Contemplar el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, suscrito entre el sindicato y la empresa, todas las estipulaciones establecidas en el artículo 12°, inciso 1° de la Ley N° 21.227, respecto de cada uno de los trabajadores a los cuales representa.

1500-x	Artículo 12 inciso 2° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No Registrar en la Dirección del Trabajo, el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, suscrito entre el empleador y sindicato.
1500-y	Artículo 13 inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No pagar las indemnizaciones legales correspondientes al término de la relación laboral, durante la vigencia del pacto, de conformidad a las remuneraciones pactadas con anterioridad a su suscripción.
1500-z	Artículo 13 inciso 2° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No comunicar a la Dirección del Trabajo, los avisos de término, finiquitos, renuncia y termino de mutuo acuerdo durante la vigencia del pacto.
1501-b	Artículo 26 inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Poner término al contrato de trabajo invocando el numeral 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19, durante los seis meses siguientes a la publicación de la Ley N° 21.227 o mientras dure el estado de catástrofe dictado por el presidente de la República.
1501-c	Artículo 7 de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No Cumplir con los pactos celebrados de conformidad a la Ley N° 21.227.
1501-d	Artículo 6 bis inciso 1° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Pactar suspensión temporal del contrato de trabajo con trabajadora con fuero maternal.
1501-e	Artículo 6 bis inciso 2° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	No ofrecer a trabajadora con fuero maternal una modalidad de trabajo apropiada al proceso de gestación.
1501-f	Artículo 22 inciso 3° de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Suspender, afectar remuneraciones o trasladar a trabajadoras manipuladoras de alimentos, en condición que se indica.
1501-g	Artículo 3 inciso final de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Suspender el contrato de trabajo en aquellas actividades excluidas de la paralización por parte de la

		autoridad, sin que se haya realizado el respectivo pacto de suspensión.
1501-i	Artículos 1 y 3 de la Ley N° 21.227, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.	Disponer la ejecución de trabajo en actividades prohibidas.

Por su parte, el empleador que incurriera en alguna de las infracciones precedentes está expuesto a las siguientes multas:

Tamaño empresa ²	UTM		
	Leve	Grave	Gravísima
Micro 1 a 9	3	4	5
Pequeña 10 a 49	6	8	10
Mediana 50 a 199	24	32	40
Grande 200 y más	36	48	60

No obstante lo informado, de conformidad a la Ley de Transparencia, Ud. puede revisar el Tipificador completo en el siguiente enlace web: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-108710.html>

2.- Al respecto, el inciso 1° del artículo 1 de la Ley N°21.227, modificada por la Ley N°21.232, establece:

“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 impide 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”.

Luego, el inciso 3° de la misma norma citada establece: *“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 este sentido, la jurisprudencia de este Servicio ha señalado en Dictamen N°1762/8 de 03.06.2020, lo siguiente: *“2. Trabajadores excluidos de la prestación establecida en los artículos 15 y 25 de la Ley N°19.728.*

2.1. De acuerdo con lo dispuesto en los incisos primero y tercero del artículo 1 antes transcritos y comentados, quedan excluidos de dicha presentación:

a) Los trabajadores no afiliados al seguro de desempleo de la ley N°19.728, con la sola excepción de los trabajadores de casa particular.

² Por número de trabajadores

b) Los trabajadores que, al momento de dictarse el acto o la declaración de la autoridad, hubieren suscrito con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de dicho evento, que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual, incluidos los pactos de reducción temporal de jornada de trabajo, situación que será analizada más adelante.

c) Los trabajadores que, en ese mismo período, perciban subsidio por incapacidad laboral, cualquiera que sea la naturaleza de la licencia médica o el motivo de salud que le dio origen, durante el tiempo en que perciba dicho subsidio.

En lo concerniente al requisito a que alude la letra b), cabe hacer presente que, tal como ya se expuso, la propia ley, en su artículo 1 inciso tercero, establece una limitación a su aplicación, en el sentido de que no podrán acceder a la prestación que establecen los artículos 15 y 25 de la ley N°19.728 los trabajadores que al momento de dictarse el acto o declaración de autoridad hubieren suscrito con su empleador un pacto que permita:

- i) Asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de dicho evento, incluidos aquellos a los que se refiere el Título II de la ley.
- ii) Continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual.”

A lo anterior cabe agregar que, de acuerdo con el Dictamen citado, en su página 6, se advierte que el referido pacto “[...]debe haberse celebrado en una fecha anterior o coetánea a aquella correspondiente a la dictación de dicho acto o declaración de autoridad”.

De las normas citadas y jurisprudencia administrativa invocada, se desprende que, una vez dictado el acto o declaración de autoridad que implique la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impide o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados, los trabajadores podrán acogerse al referido beneficio establecido en la norma.

En relación con su consulta, la ley establece una exclusión para aquellos trabajadores que hayan pactado, es decir, suscrito un acuerdo con su empleador, para asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de dicha declaración o acto de autoridad, que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual, incluidos los pactos de reducción temporal de jornada de trabajo. Cabe destacar que el referido pacto es de naturaleza voluntaria entre el trabajador y empleador y en ningún caso la ley señala que pueda forzarse la suscripción del mismo.

3.- Los incisos 1° y 2° del artículo 3 de la Ley N°21.227, disponen:

“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.”

Del precepto legal citado se desprende que, salvo acuerdo en contrario de las partes de la relación laboral, el que ya se ha explicado, el acto o declaración de autoridad acarreará de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley la suspensión temporal de los contratos regidos por el Código del Trabajo en el o los territorios correspondientes, sin perjuicio de la mantención de las obligaciones que se señalan en los incisos precedentes.

Además, se desprende que los efectos de la suspensión temporal de la relación laboral se mantendrán durante el periodo de tiempo que el acto o declaración de autoridad determine.

Por su parte, el inciso 2° del artículo 1° de la misma norma, establece que: *“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”.*

Del precepto citado se desprende que para acceder a la prestación que establece la ley, deberá dictarse una resolución fundada por el Subsecretario de Hacienda, suscrita asimismo por el Subsecretario del Trabajo y visada por el Director de Presupuestos. Dicha resolución comprenderá las zonas o territorios afectados por la respectiva declaración o acto de autoridad.

En relación a su consulta, los efectos de la suspensión temporal de la relación laboral debieron mantenerse durante el periodo de tiempo en que el acto o declaración de autoridad determinó y en la zona o territorio señalados de conformidad a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 1 de la Ley N°21.227. Con todo, esta Dirección debe abstenerse de señalar el tiempo que la autoridad competente determinó para las zonas en que los casinos consultados mantienen sus operaciones, toda vez que corresponde a los Gobiernos Regionales pronunciarse acerca del tiempo y territorios o zonas afectadas por el acto o declaración de autoridad decretada para la aplicación de los efectos de la referida norma.

En conclusión, sobre la base de las disposiciones legales invocadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar lo siguiente:

- 1) En el presente instrumento se informan las posibles infracciones en que puede incurrir un empleador respecto de la Ley N°21.227 y las posibles sanciones a aplicar. No obstante lo informado, de conformidad a la Ley de Transparencia, Ud. puede revisar el Tipificador completo en el siguiente enlace web: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-108710.html>
- 2) La Ley N°21.227 establece una exclusión para aquellos trabajadores que hayan pactado, es decir, suscrito un acuerdo con su empleador, para asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de dicha declaración o acto de autoridad, que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual, incluidos los pactos de reducción

temporal de jornada de trabajo. Cabe destacar que el referido pacto es de naturaleza voluntaria entre el trabajador y empleador y en ningún caso la ley señala que pueda forzarse la suscripción del mismo.

- 3) Los efectos de la suspensión temporal de la relación laboral debieron mantenerse durante el periodo de tiempo en que el acto o declaración de autoridad determinó y en la zona o territorio señalados de conformidad a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 1 de la Ley N°21.227. Con todo, esta Dirección debe abstenerse de señalar el tiempo que la autoridad competente determinó para las zonas en que los casinos consultados mantienen sus operaciones, toda vez que corresponde a los Gobiernos Regionales pronunciarse acerca del tiempo y territorios o zonas afectadas por el acto o declaración de autoridad decretada para la aplicación de los efectos de la referida norma.

Saluda atentamente a usted,



PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

NPS
NPS/LBP/fjbs

Distribución:

- Jurídico - Partes - Control