

COVID-19 | MODIFICACIONES A LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

07 DE MAYO DE 2020

Hace justo un mes entró en vigencia la **Ley N° 21.227**, que **faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la ley N°19.728, en circunstancias excepcionales** (conocida como “Ley de Protección al Empleo”). Esta ley regula: (i) la suspensión de los efectos del contrato como consecuencia de una orden de autoridad; (ii) La suspensión del contrato por acuerdo de las partes, y (iii) la posibilidad de pactar la reducción de la jornada y remuneración de los trabajadores; estableciendo, en estos tres casos, la posibilidad del trabajador de acceder a determinadas prestaciones a través del seguro de desempleo si cumple con ciertos requisitos mínimos establecidos en la ley.

Tras la entrada en vigencia de esta ley, el Ejecutivo presentó un nuevo proyecto de ley que la modificaba, aclarando y complementando su texto. **El día de ayer, 06 de mayo de 2020, fue aprobado este proyecto por el Congreso**, del cual a continuación explicamos las modificaciones más relevantes, y cuando entrará en vigencia.

A) Modifica las **cotizaciones previsionales que debe pagar el empleador** durante la suspensión del contrato de trabajo. Originalmente, el empleador debía pagar el 50% de las cotizaciones de AFP y Salud únicamente. La modificación estableció que el empleador deberá pagar:

- 100% de las cotizaciones de AFP, calculadas sobre de las prestaciones que perciba el trabajador a través de la AFC.
- 100% de las cotizaciones de salud, Ley Sanna y AFC, calculadas sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador.
- No se pagan cotizaciones establecidas en la Ley 16.744 (cotización de accidentes del trabajo).

B) Para la **suspensión de común acuerdo**, se agrega un requisito adicional y habilitante previo al consenso entre empleador y trabajador, **estableciendo un parámetro en el caso de la afectación parcial**, entendiéndose que esta existe cuando el mes anterior a la suscripción del pacto existió una **disminución de las ventas de un 20% o más** respecto del mismo mes el año anterior.

C) Respecto a los **despidos**, establece que:

- No se podrá despedir a los trabajadores con relación laboral suspendida salvo por las causales de: mutuo acuerdo, renuncia, muerte del trabajador, vencimiento del plazo o término de la obra o faena.
- Únicamente se podrá despedir por la causal de necesidades de la empresa a trabajadores que no se encuentran con la relación laboral suspendida o jornada de trabajo reducida.
- Si tras la suspensión se pone término a un contrato, el cálculo de indemnizaciones se realizará considerando la remuneración del último mes íntegramente trabajado (o 3 últimos meses si fuere remuneración variable).
- Se mantiene la prohibición de despedir por fuerza mayor fundada en COVID-19 por un plazo de 6 meses.

D) **Impide suspender** el contrato de trabajo –ya sea como consecuencia de orden de autoridad, o por mutuo acuerdo– **solo respecto de trabajadoras con fuero maternal**, debiendo la empresa en consecuencia mantener el pago de sus remuneraciones.

E) Indica que las **Sociedades Anónimas** que se acojan a la ley o que sean parte de un grupo empresarial, conforme al artículo 96 de la Ley N°18.045, en que alguna de las entidades de dicho grupo se acogió a la presente ley, **no podrán repartir dividendos** a sus accionistas durante el ejercicio comercial en que la empresa o una de las entidades del grupo empresarial tengan contratos de trabajo suspendidos ante la AFC.

F) **Prohíbe a las empresas** controladas por sociedades que mantengan capitales o empresas relacionadas en **“paraísos fiscales”** acogerse a esta ley.



G) Establece que **los directores de las sociedades anónimas abiertas**, donde todos o la mayor parte de los trabajadores pacten la suspensión del contrato de trabajo, **no podrán percibir honorario o dieta** alguna por el ejercicio de dicho cargo de director, **superior a los porcentajes correspondientes al seguro de cesantía**, durante el período de la suspensión.

H) Faculta a las empresas a **postergar el pago de cotizaciones previsionales** (debiendo declararlas en todo caso, dentro de plazo), otorgando un plazo de **24 meses**, contados desde el término de la vigencia de la ley (esto es, desde el 6 de octubre de 2020) para su pago.

I) Respecto de las **empresas que realizan actividades excluidas de la paralización** por parte de la autoridad, **permite pactar de común acuerdo la suspensión** los contratos de trabajo de trabajadores cuyos servicios no sean necesarios para la continuidad de sus actividades.

J) Aclara que los **pactos** de suspensión y los de reducción de jornada **comienzan a regir al día siguiente de su suscripción**, salvo que las partes pacten que los efectos se produzcan en una fecha posterior, que no podrá exceder del 1er día del mes siguiente al de la celebración del pacto.

K) Respecto de **trabajadores que tengan orden judicial de retención y pago de pensión alimenticia**, indica que:

- En caso de suspensión de contrato, exige al empleador informar a la AFC respecto de qué trabajadores debe retener y pagar pensión alimenticia. En estos casos, la AFC en vez de pagar la prestación al trabajador, la entregará a la empresa, para que ésta retenga y pague la pensión alimenticia, pagándole el saldo que quede al trabajador.

- En caso de reducción de jornada, el complemento que paga la AFC puede ser embargado o retenido hasta en un 50% para el pago de pensiones alimenticias. Para tales efectos, el empleador respecto de las retenciones y pagos de las pensiones alimenticias de cargo de sus trabajadores, que le hubieren sido notificadas judicialmente, estará facultado para embargar o retener más del 50% de la remuneración, con el objeto de proceder a embargar el complemento en la parte que corresponda, de manera tal que la sociedad administradora pague al trabajador la totalidad del referido complemento.

L) Faculta a los trabajadores a denunciar ante la Dirección del Trabajo **si estiman que el pacto de suspensión del contrato tuviere vicios o no se cumplen las condiciones necesarias para celebrarlo**. La Dirección del Trabajo podrá requerir informes al SII y cualquier otra entidad pública o privada para establecer la situación real de la empresa y, de ser efectiva la denuncia, deberá derivar los antecedentes a los Tribunales de Justicia.

M) Agrega entre las empresas que pueden pactar la reducción de jornada a:

- Empresas que lleven el registro (físico o electrónico) contemplado

en el art. 59 de la Ley de IVA que hayan visto disminuidas sus ventas en un 20% o más en un periodo de 3 meses consecutivos, comparado con el mismo periodo el año anterior.

- Empresas domiciliadas y que presten servicios o realicen su actividad en Isla de Pascua o Archipiélago Juan Fernández, siempre que a contar del 1 de marzo hayan experimentado una disminución de sus ventas promedio mensuales en un período cualquiera de 2 meses consecutivos, que exceda del 20% calculado respecto del promedio de sus ventas mensuales en el mismo período del ejercicio anterior.

N) Indica que los trabajadores que reciban los beneficios de esta ley y sean beneficiarios del subsidio al empleo o el subsidio al empleo de la mujer continuarán percibiéndolos.

O) Dispone que, en caso de pactos de reducción de jornada, si se pusiere término al contrato, no procederá el descuento de la indemnización del trabajador, del aporte que el empleador haya hecho a la AFC, respecto de aquellas cotizaciones que fueron parte de prestaciones entregadas conforme al presente título.

P) Regula cómo se debe hacer efectivo y en qué consiste el derecho a usar los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociados a créditos de cualquier naturaleza, en caso de estar sujeto a las disposiciones de esta ley.

Q) Permite que las empresas que contraten con el Estado para la ejecución de obras o proyectos de inversión y que se paguen según el estado de avance de obras se acojan a esta ley.

R) Establece que, a las trabajadoras manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar, mientras se financie a las empresas por la JUNAEB, nunca se les podrá suspender ni afectar sus remuneraciones ni trasladarlas de lugar de trabajo.

S) Aclara que las **trabajadoras de casa particular** también tienen derecho a las prestaciones de la ley en forma retroactiva, desde el 18 de marzo. Asimismo, aclara que, en caso de suspensión de contrato de trabajadoras de casa particular, se deben pagar el 100% de sus cotizaciones previsionales, incluyendo AFP, cotización de indemnización a todo evento (4,11%), y Salud.

T) **La vigencia de esta ley será a partir de su Publicación en el Diario Oficial**, -cuestión que debiese acontecer durante los próximos días- salvo en lo referido a la base de cálculo a efectos de pago de las cotizaciones de seguridad social y salud, y en lo referido al efecto de los pactos de suspensión de común acuerdo de la relación laboral y de reducción de jornada, que regirán desde la entrada en vigencia de la ley N°21.227 (06 de Abril de 2020).

Si previo a la entrada en vigencia de esta ley modificatoria, se hubiesen pagado las cotizaciones de seguridad social y salud, con los parámetros previos, este cambio no le será oponible.

PARA MAYOR INFORMACIÓN, PUEDEN CONTACTAR A NUESTRO EQUIPO LABORAL:



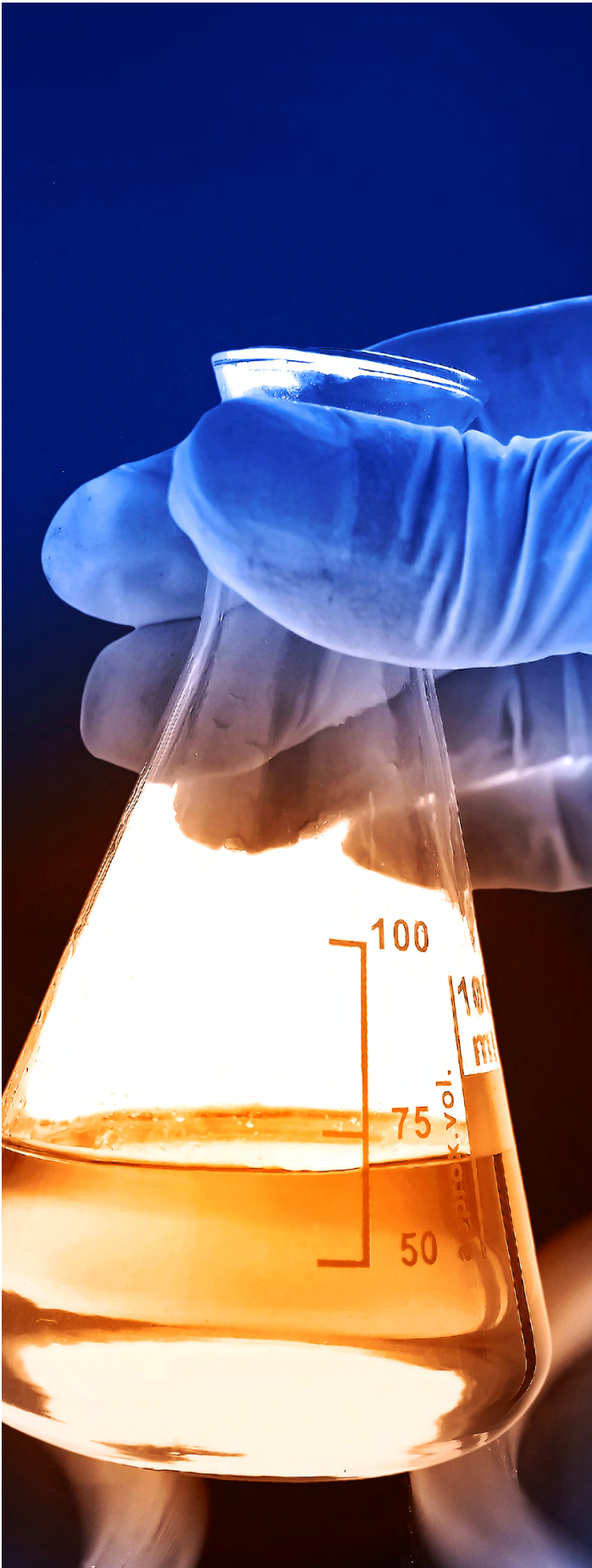
JORGE ARREDONDO | Director del Grupo Laboral
jarredondo@az.cl



DANIELA HIRSCH | Asociada Senior
dhirsch@az.cl



FELIPE NEIRA | Asociado
fneira@az.cl





El contenido de este boletín fue preparado por **Albagli Zaliasnik** con fines educativos e informativos y **no representa una asesoría legal.**