

**MINUTA DE LEY
QUE MODIFICA A LA
LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO**

Con fecha 1º de junio de 2020, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.232 que modifica la Ley N° 21.227, que permite el acceso extraordinario a las prestaciones del seguro de cesantía, destacándose los siguientes aspectos:

Aumento del porcentaje de pago de cotizaciones previsionales durante la suspensión de la relación laboral.

Cotización de AFP (obligatoria y comisión AFP) y la cotización asociada al Seguro de Invalides y Sobrevivencia (SIS), se calcularán sobre el 100% de la remuneración promedio que sirve de base para el cálculo de la prestación que recibirá el trabajador con cargo al Seguro de Cesantía.

Las restantes cotizaciones de seguridad social (salud, seguro de cesantía, Ley SANNA, entre otras) se calcularán sobre el 100% de la última remuneración mensual percibida por el trabajador.

Presunción de afectación parcial de la actividad.

En relación a la suspensión convencional de la relación laboral, se presume que la actividad del empleador está afectada parcialmente cuando en el mes anterior a la suscripción del pacto, sus ingresos por ventas o servicios netos del impuesto al valor agregado hayan experimentado una caída igual o superior a un 20% respecto del mismo mes del año anterior.

Fecha de inicio de los efectos del acuerdo de suspensión de la relación laboral y del pacto de reducción temporal de jornada de trabajo.

Tanto para el caso de la suspensión convencional de la relación laboral como el pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, se establece que sus efectos se producirán a partir del día siguiente de su celebración, pudiendo las partes acordar que éstos se produzcan en una fecha posterior que, en ningún caso, podrá exceder del día 1º del mes siguiente a su suscripción.

Estas modificaciones tendrán efecto retroactivo a contar de la entrada en vigencia de la Ley de Protección al Empleo, esto es, desde el 6 de abril de 2020.

Se permite suspender la relación laboral para trabajadores de empresas exceptuadas de paralizar por acto de autoridad que no sean indispensables para la actividad en cuestión.

Los trabajadores de las empresas cuyos servicios son necesarios para las actividades excluidas de la paralización por acto de autoridad no podrán acogerse a los beneficios y efectos de la ley N° 21.227.

Sin embargo, sí podrán acogerse a los beneficios de la mencionada ley aquellos trabajadores cuyos servicios no sean necesarios para la continuidad de dichas actividades. Para ello, estos trabajadores deberán suscribir el pacto de suspensión de común acuerdo establecido en el artículo 5 de la Ley N° 21.227.

Terminación del contrato de trabajo.

Se establece que el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo respecto de los trabajadores que no están sujetos a los beneficios de esta ley. Por consiguiente, no se podrá poner término a los contratos de trabajo de quienes se hayan acogido a la Ley N° 21.227.

Lo anterior, es sin perjuicio de la aplicación de las causales del artículo 159 números 1 al 5 del Código del Trabajo (esto es, mutuo acuerdo de las partes; renuncia del trabajador; muerte del trabajador; vencimiento del plazo convenido en el contrato; y conclusión de la obra o servicio que dio origen al contrato).

Embargabilidad de las prestaciones para el pago de pensiones de alimentos.

Tratándose de la suspensión del contrato de trabajo, las prestaciones con cargo al seguro de cesantía a que tenga derecho el trabajador serán embargables o estarán sujetas a retención hasta en un 50%. Los empleadores deberán indicar a la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, en las declaraciones juradas correspondientes, aquellos trabajadores respecto de los que procedan retenciones judiciales por pensiones de alimentos. Dicha entidad deberá transferir al empleador la totalidad de las prestaciones de los mencionados trabajadores, y el empleador deberá efectuar la retención y pago de las pensiones correspondientes.

En el caso del pacto de reducción temporal de jornada de trabajo, el complemento también podrá ser embargado o retenido hasta en un 50% para el pago de pensiones de alimentos. En este caso, se faculta al empleador, cuyas retenciones le hubieren sido notificadas judicialmente, para retener más del 50% de la remuneración del trabajador, a fin de que embague el complemento en la parte correspondiente y luego sea la AFC quien pague al trabajador la totalidad del complemento referido.

Protección para trabajadoras con fuero maternal.

No podrán aplicarse las normas relativas a la suspensión de la relación laboral por acto o declaración de autoridad o por mutuo acuerdo de las partes, respecto de trabajadoras que gocen de fuero maternal.

Se regula la fecha a contar de la cual se devenga el complemento con cargo al seguro de cesantía respecto del pacto de reducción temporal de jornada de trabajo.

El complemento se devengará a contar de la fecha en que el pacto comienza a producir sus efectos, esto es, al día siguiente de su suscripción, pudiendo las partes acordar que éstos comiencen en una fecha posterior, pero en ningún caso, podrá exceder del día 1º del mes siguiente a su celebración.

Prohibición de repartir dividendos para las empresas que se indica y que se hubieran acogido a la Ley N° 21.227.

Las empresas organizadas como sociedades anónimas de conformidad a la Ley N° 18.046 que se acojan a la Ley N° 21.227 sobre Protección del Empleo, 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 citada Ley de Protección del Empleo, no podrán repartir dividendos a sus accionistas según lo dispuesto en los artículos 78 y 79 de la Ley N° 18.046 de Sociedades Anónimas, durante el ejercicio comercial en que la empresa o una de las entidades del grupo empresarial tengan contratos de trabajo suspendidos ante la AFC.

Prohibición de acogerse a la Ley de Protección del Empleo respecto de las empresas que mantengan capitales o empresas relacionadas en territorios o jurisdicciones con régimen fiscal preferencial a los que se refiere el artículo 41 H de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

No podrán acogerse a los beneficios de la Ley de Protección al Empleo, aquellas empresas controladas por sociedades que mantengan capitales o empresas relacionadas en territorios o jurisdicciones con régimen fiscal preferencial (paraísos fiscales).

Se aclara que las empresas que, habiendo contratado con el Estado, pueden acceder a los beneficios de la Ley de Protección del Empleo.

Se reemplaza el artículo 22 de la Ley sobre Protección del Empleo por un nuevo artículo que dispone que las empresas que habiendo contratado o celebrado convenios que se financien íntegramente con cargo a la ley de presupuestos o de subvenciones del sector público, y que reciban de los servicios o instituciones los pagos correspondientes, no podrán hacer uso de las prestaciones de esta ley, respecto de dichos trabajadores.

Se exceptúan de lo anterior, aquellas 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.

Restricción de honorarios y dietas de directores de las Sociedades Anónimas Abiertas

Los directores de las sociedades anónimas abiertas, donde todos o la mayor parte de los trabajadores tengan que hacer uso de la suspensión convencional de la relación laboral con cargo a las prestaciones del seguro de cesantía, no podrán percibir honorarios o dietas en porcentaje superiores a los correspondientes al seguro de cesantía, durante el período de la suspensión de la relación laboral de dichos trabajadores.

Retroactividad de los efectos de la ‘ley corta’.

Las modificaciones incorporadas a través de esta “ley corta” regirán desde su publicación en el Diario Oficial, con excepción de lo siguiente:

El aumento del porcentaje del pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social de los trabajadores, que regirá desde la entrada en vigencia de la Ley N° 21.227, sin perjuicio de aquellas cotizaciones que se hubieran pagado

con anterioridad a la publicación de esta “Ley Corta”, en virtud de las normas originales de la Ley N° 21.227.

Las normas que cambian las fechas de inicio de los efectos de la suspensión convencional de la relación laboral y de los pactos de reducción temporal de jornada de trabajo, se entenderán que comenzaron a regir desde la publicación de la Ley de Protección al Empleo, esto es, desde el 6 de abril de 2020.

SANTIAGO, junio 2020.