

JUNIO 2020

## EFFECTOS DE LA LEY 21.232 LIMITACIONES A DISTRIBUCIÓN DE DIVIDENDOS Y DIETA DE DIRECTORES

### 1. Introducción.

En el contexto de la pandemia de COVID-19, con fecha 6 de abril de 2020 se publicó la Ley N° 21.227 que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728 en circunstancias excepcionales (la "Ley de Protección al Empleo"). La Ley de Protección al Empleo establece medidas extraordinarias y transitorias que buscan proteger la estabilidad del empleo en medio de la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia.

A grandes rasgos, la Ley de Protección al Empleo establece la posibilidad que las empresas que cumplan con los requisitos de la norma se acojan a tres tipos de regímenes laborales (las "Medidas"): (i) suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad; (ii) pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo; y (iii) pacto de reducción de la jornada de trabajo. En todas estas Medidas, se admitirá el acceso a los fondos del Seguro de Cesantía de la Ley N° 19.728, para financiar las remuneraciones de los trabajadores en cuestión.

Con fecha 1 de junio de 2020 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 21.232, que modifica la Ley de Protección al Empleo (la "Ley Corta"). La Ley Corta, entre otros cambios, establece nuevos requisitos a las empresas que desean acogerse a la Ley de Protección al Empleo.

### 2. Efectos de la Ley Corta en Materia Corporativa.

#### 2.1. Empresas que Contratan con el Estado.

La Ley de la Protección al Empleo estableció que las empresas que han contratado o celebrado convenios financiados por el sector

público con cargo a la ley de presupuesto no podrán hacer uso de las Medidas. La Ley Corta sumó los convenios financiados por el sector público con cargo a subvenciones y exceptúa de esta prohibición a 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.

#### 2.2. Restricción al Reparto de Dividendos.

La Ley Corta establece que aquellas empresas organizadas como sociedades anónimas que se acojan a una de las Medidas, así como aquellas que sean parte de un grupo empresarial donde una las entidades se hubiere acogido a las Medidas, no podrán repartir dividendos durante el ejercicio comercial en que dicha empresa tenga contratos de trabajo suspendidos bajo la Ley de Protección al Empleo.

La restricción al reparto de dividendos rige a partir del 1 de junio y hasta el 31 de diciembre de 2020.

En este sentido, la Ley Corta no tendrá efecto retroactivo, de acuerdo a lo establecido por la Comisión para el Mercado Financiero ("CMF") en Oficio Ordinario N° 22260 emitido con fecha 28 de mayo de 2020, por lo que aquellas empresas que hubieran acordado repartos de dividendos por las utilidades del ejercicio 2019 en juntas de accionistas celebradas antes del 1 de junio de 2020, no se verán limitados por esta restricción.

Por otra parte, la CMF estableció que la prohibición de distribución de dividendos no afecta la distribución de dividendos acordadas con anterioridad al 1 de junio de 2020, sea que dichos dividendos se encuentren pagados o no.

Por último, en relación con los dividendos correspondientes al ejercicio 2020, la CMF estableció que éstos podrán ser repartidos durante el primer cuatrimestre de 2021, siempre y

JUNIO 2020

cuando no se verifiquen los requisitos de la norma, es decir, que para esa fecha sigan vigentes las Medidas por parte de la empresa.

### 2.3. Restricción sobre Paraísos Tributarios.

La Ley Corta estableció que no podrán acogerse a las Medidas las empresas controladas por sociedades que mantengan capitales o empresas relacionadas en territorios o jurisdicciones con régimen fiscal preferencial que se determinan según los requisitos establecidos en el artículo 41 H de la Ley sobre Impuesto a la Renta y cuyo listado es informado en el Servicio de Impuestos Internos ([el listado completo de jurisdicciones puede consultarse aquí](#)).

### 2.4. Limitación a Dieta de Directores.

Por último, la Ley Corta establece que los directores de sociedades anónimas abiertas en las que todos o la mayor parte de los trabajadores hubieren celebrado pactos de continuidad laboral, no podrán percibir honorarios o dietas superiores a los porcentajes correspondientes al seguro de cesantía, mientras dure la suspensión.

En otras palabras, la norma establece que los directores deberán percibir sus honorarios y dietas en la misma proporción en que los trabajadores realizan el retiro del seguro de cesantía, lo cual está determinado por los porcentajes fijados por el artículo 15 de la Ley N° 19.728. Así, en el primer mes en que la empresa se acoja a las Medidas, los directores percibirán un 70% de su dieta, porcentaje que se irá reduciendo progresivamente según la norma citada, hasta llegar a un 30% de los honorarios o dietas desde el séptimo mes en que rija el pacto de continuidad laboral.



**Edmundo Varas**  
Socio, corporativo  
evaras@moralesybesa.cl



**Lorena Barrientos**  
Directora, corporativa  
lbarrientos@moralesybesa.cl



**Marco Correa**  
Asociado, corporativo  
mcorrea@moralesybesa.cl