
JUNIO 2020

LEY QUE MODIFICA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

Con fecha 01 de junio de 2020 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 21.232, que modifica la Ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728 en circunstancias excepcionales (en adelante la “**Ley Corta**” y la “**Ley de Protección al Empleo**”, respectivamente).

Las modificaciones incorporadas por la Ley Corta al articulado de la Ley de Protección al Empleo son las siguientes:

(i) En el artículo 1, se admite que los trabajadores de casa particular cuyos empleadores hayan paralizado sus actividades o hayan pactado la continuidad de la prestación de los servicios entre el 18 de marzo de 2020 y el 06 de abril de 2020, puedan acogerse a la Ley de Protección al Empleo[1].

(ii) En el artículo 2, se establece que para efectos de realizar el pago al trabajador cuyo contrato se encuentre suspendido, la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía (“AFC”) deberá (1) confirmar con la Superintendencia de Seguridad Social (“SUSESO”) si los trabajadores cuyos contratos se busca suspender, se encuentran o no percibiendo un subsidio por incapacidad laboral, e (2) informarle los trabajadores cuyos contratos se encuentran suspendidos, para que la SUSESO informe a los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744.

(iii) En el artículo 3 se incorporan las siguientes modificaciones:

1. En relación al pago de cotizaciones previsionales de los trabajadores cuyos contratos se encuentren suspendidos, la cotización de pensión, la comisión de la Administradora de Fondos de Pensión y la cotización para financiar el seguro de invalidez y sobrevivencia se calcularán sobre el monto que reciba el trabajador por parte de la AFC. El resto de las cotizaciones se calculará sobre la última remuneración mensual percibida[2].

Esta modificación será de carácter retroactivo, comenzando su vigencia desde el 06 de abril de 2020.

2. En relación a las causales de terminación aplicables respecto de aquellos contratos que se encuentren suspendidos, solo procederán las establecidas en el artículo 159 N° 1 a N° 5 del Código del Trabajo, prohibiéndose expresamente la aplicación de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo[3].

3. En relación a la posibilidad de acogerse a la Ley de Protección al Empleo de los trabajadores que prestan servicios excluidos de la paralización por parte de la autoridad, ello será posible en la medida que dichos trabajadores no presten servicios que sean necesarios para la continuidad de dichas actividades (en cuyo caso, tendrán que suscribir un pacto de suspensión temporal) [4].

[1] Con anterioridad, los trabajadores de casa particular no habían sido contemplados en la norma.

[2] Con anterioridad, las cotizaciones de seguridad social debían pagarse sobre el 50% de la remuneración que sirve de base para la prestación de la suspensión (promedio de las tres últimas remuneraciones).

[3] Con anterioridad, los contratos de trabajo suspendidos solo podían ser terminados en virtud de la causal contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo.

[4] Con anterioridad, se prohibía la aplicación de la Ley de Protección al Empleo para aquellos empleadores excluidos de la paralización de actividades, en virtud de la resolución emitida por el subsecretario de Hacienda al efecto.

JUNIO 2020

(iv) En el artículo 4, respecto del pago de cotizaciones previsionales en el caso de suspensión de contratos de trabajadores de casa particular, el empleador deberá pagar la totalidad de las cotizaciones previsionales y de seguridad social –tanto las de su cargo, como aquellas que son de cargo del trabajador–, incluyendo la cotización en la AFP para financiar su indemnización por término de contrato a todo evento[5].

(v) En el artículo 5 se incorporan las siguientes modificaciones:

1. Se incluye una presunción de afectación total o parcial para efectos de celebrar el pacto de suspensión temporal, consistente en una disminución igual o superior al 20% en los ingresos por ventas o servicios netos de Impuesto al Valor Agregado, entre el mes anterior a la celebración del pacto y el mismo mes del año anterior.

2. Se incluye la posibilidad de que cualquier trabajador cuyo contrato se haya suspendido en virtud del pacto de suspensión temporal, recurra a la Dirección del Trabajo (“DT”) denunciando que no se cumple la afectación total o parcial que exige la Ley de Protección al Empleo a dichos efectos, evento en el cual la DT podrá requerir informe a entidades públicas y privadas para comprobar la situación real de la empresa, exponiéndose la Empresa a las sanciones contempladas en la Ley de Protección al Empleo.

3. Se modifica la entrada en vigencia del pacto de suspensión temporal, estableciendo que el mismo producirá sus efectos a partir del día siguiente de su suscripción, pudiendo las partes deferir sus efectos a una fecha que no podrá exceder el primer día del mes siguiente a la celebración del pacto respectivo[6].

Esta modificación será de carácter retroactivo, comenzando su vigencia desde el 06 de abril de 2020.

(vi) En el artículo 6, se incorpora una regulación para los casos en que el trabajador cuyo contrato se suspende, debe pagar pensión alimenticia, indicando que el monto que éste reciba por parte de la AFC será embargable y estará sujeto a retención hasta en un 50%. Para estos efectos, el empleador deberá incluir en las declaraciones juradas ante la AFC, cuáles son los trabajadores respecto de los cuales debe retener y pagar pensiones alimenticias, en cuyos casos la AFC transferirá al empleador la totalidad de la prestación que le corresponda bajo la Ley de Protección al Empleo, debiendo el empleador pagar la pensión que corresponda, y entregar el saldo al trabajador.

(vii) Se incorporan dos nuevos artículos:

1. En el artículo 6 bis, se prohíbe la suspensión –sea por acto o declaración de autoridad, o por pacto– del contrato de trabajo de aquellas trabajadoras que estén afectas a fuero maternal.

2. En el artículo 6 ter, se establece que la base de cálculo para las indemnizaciones legales por término de contrato deberá considerar la última remuneración devengada por el trabajador, con los topes legales de 90 UF y de 330 días de remuneración.

[5] Con anterioridad, el empleador solo debía continuar pagando las cotizaciones de salud y seguro de invalidez y sobrevivencia.

[6] Con anterioridad, el pacto produciría sus efectos, “al menos a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo”.

JUNIO 2020

(viii) En el artículo 8 se incorporan las siguientes modificaciones:

1. Respecto de las empresas que disminuyan el promedio de sus ventas declaradas en un período de tres meses consecutivos, en más de un 20%, respecto del promedio de las ventas obtenidas en los mismos tres meses del ejercicio anterior, aplicará tanto para los contribuyentes de IVA, como para las empresas que lleven el "Registro de Compras y Ventas" que regula el artículo 59 de la Ley Sobre Impuesto a las Ventas y Servicios.

2. Se agrega como causal que admite la celebración de un pacto de reducción de jornada, los empleadores domiciliados en Isla de Pascua o el Archipiélago de Juan Fernández, o que presten servicios en dichos territorios, que hayan experimentado una disminución en el promedio de sus ventas de un período de dos meses consecutivos, en más de un 20%, respecto del promedio de las ventas obtenidas en los mismos dos meses del ejercicio anterior, debiendo prestar una declaración jurada al efecto.

(ix) En el artículo 10, se establece que el pacto de reducción de jornada producirá sus efectos a contar del día siguiente de su suscripción, pudiendo las partes diferir sus efectos hasta el primer día del mes siguiente a la celebración del pacto[7].

Esta modificación será de carácter retroactivo, comenzando su vigencia desde el 06 de abril de 2020.

(x) En el artículo 11 se incorporan las siguientes modificaciones:

1. Se clarifica que en caso de que el pacto de reducción de jornada implique el pago de un número de días inferior a un mes, el pago se hará en forma proporcional.

2. Se incorpora una regulación para los casos en que el trabajador cuya jornada se reduce, debe pagar pensión alimenticia, en términos similares a lo señalado respecto del trabajador cuyo contrato se suspende.

(xi) En el artículo 12, se establece que la prestación del trabajador cuya jornada se reduce se devengará a contar de la fecha en que comiencen a regir los efectos del pacto[8].

(xii) En el artículo 13, se establece que, en caso de reducción de jornada, el empleador no podrá descontar su aporte a la cuenta de capitalización individual del trabajador al Seguro de Cesantía, hasta la concurrencia del monto de las prestaciones entregadas al trabajador de conformidad a la ley.

(xiii) En el artículo 21, que regula la facultad de los trabajadores de efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a créditos que hubiera obtenido, la misma se aplicará sea que su contrato se hubiere suspendido por acto o declaración de autoridad o en virtud de un pacto de suspensión temporal, así como también en caso de que se hubiere suscrito un pacto de reducción temporal.

(xiv) En el artículo 25, se agrega que los trabajadores que se acojan a la Ley de Protección al Empleo continuarán siendo beneficiarios del Subsidio al Empleo (Ley N° 20.338) y del Subsidio al Empleo de la Mujer (Ley N° 20.595, artículo 21).

[7] Con anterioridad, los efectos del pacto de reducción de jornada se producían a partir del primer día del mes siguiente al de su celebración, no pudiendo diferirse sus efectos.

[8] Con anterioridad, la prestación se devengaba desde el primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto.

JUNIO 2020

(xv) En el artículo 28, se amplía el plazo para que los empleadores paguen las cotizaciones de seguridad social (pensión, comisión AFP, Seguro de Invalidez y Sobrevivencia), dentro de la vigencia del Título I de la Ley de Protección al Empleo (06 de octubre de 2020) y hasta 24 meses después de expirado el mismo^[9].

(xvi) Se incorporan dos nuevos artículos:

1. El artículo 30, que establece las empresas organizadas como sociedades anónimas o que formen parte de un grupo empresarial, una de cuyas entidades se hubiere acogido a la ley, no podrán repartir dividendos durante el ejercicio comercial en que la empresa tenga contratos de trabajo suspendidos bajo la Ley de Protección al Empleo.

Suma a lo anterior, a las empresas controladas por sociedades 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.

2. El artículo 31, que establece que los directores de sociedad 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.

(xvii) Se incorpora un artículo transitorio, que dispone que las modificaciones incorporadas por la Ley Corta entrarán en vigencia desde el momento de su publicación, salvo las siguientes:

1. Nuevo régimen aplicable al pago de las cotizaciones de seguridad social y de salud en caso de suspensión del contrato por acto o declaración de autoridad, y suspensión del contrato de trabajadores de casa particular.

2. Vigencia del pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo y del pacto de reducción de la jornada de trabajo.

[9] Con anterioridad, el plazo establecido era hasta 12 meses después de expirada la vigencia del Título I.



Angelina Migliorelli
Jefa del área Laboral
amigliorelli@moralesybesa.cl



Paula Zaldívar
Asociada del área Laboral
pzaldivare@moralesybesa.cl