

SE APROBÓ “LEY CORTA” QUE MODIFICA LA LEY DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO (LEY NRO. 21.227)

En el contexto de los efectos laborales de la emergencia sanitaria derivada de la pandemia provocada por el coronavirus COVID-19, el 07 de mayo de 2020 se aprobó por el Congreso Nacional un Proyecto de Ley que modifica la Ley Nro. 21.227 -informada en nuestro Boletín Nro. 123 de 02 de abril de 2020-, que faculta a acceder a las prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley Nro. 19.728 en circunstancias excepcionales y que genera ciertos efectos respecto de los contratos de trabajo. En **PARRAGUEZ&MARIN** le explicamos los principales aspectos relacionados con esta reforma, que se ha denominado “Ley Corta” y que entrará en vigencia en cuanto sea promulgada y publicada por el Presidente de la República:

1) SUSPENSIÓN TEMPORAL POR ACTO DE AUTORIDAD:

- **PORCENTAJE DE COTIZACIONES DEL EMPLEADOR:** La Ley establecía que el empleador está obligado a pagar todas las cotizaciones previsionales y de salud -tanto de su cargo como aquellas del trabajador- salvo aquellas de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, las cuales se calculaban sobre el 50% de la remuneración que sirve de base para el cálculo de las prestaciones de la Ley.

Con la modificación legal:

- Estas cotizaciones se deben calcular sobre el 100% de las prestaciones establecidas en este Título para las cotizaciones de pensión a que se refieren el inciso primero del artículo 17, el inciso tercero del artículo 29 y el artículo 59 del DL 3.500 de 1980; y sobre la última remuneración mensual percibida, para el resto de las cotizaciones de seguridad social y salud.
 - Esta forma de cálculo comienza a regir a contar de la entrada en vigor de la Ley N° 21.227 (efecto retroactivo de la Ley). Lo anterior, sin perjuicio de aquellas cotizaciones que se hubieran pagado con anterioridad a la publicación de esta ley, en virtud de las normas originales de la ley N° 21.227.
- **DESPIDO DEL TRABAJADOR:** Es importante recordar que la Ley prohibía al empleador despedir al trabajador, salvo por la causal de Necesidades de la Empresa (artículo 161, inciso primero, del Código del Trabajo).

Con la modificación legal:

- Se precisa que se refiere a los trabajadores no afectos a los beneficios de esta ley y que es sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 159, números 1 al 5, del Código del Trabajo.
- **EMPLEADORES EXCLUIDOS DEL ACTO DE AUTORIDAD:** Esta Ley establecía que los empleadores que hayan sido excluidos de los efectos del acto o declaración de autoridad no podían acogerse a las prestaciones de esta ley.

Con la modificación legal:

- Los trabajadores cuyos servicios sean necesarios para aquellas actividades excluidas de la paralización por parte de la autoridad, no pueden acceder a los beneficios y efectos de la Ley.
- Sin embargo, pueden acogerse los trabajadores cuyos servicios no sean necesarios para la continuidad de dichas actividades, debiendo suscribir un pacto de suspensión temporal de la relación laboral.

- **COTIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR:** En la Ley se establecía que el empleador solo estaba obligado a continuar pagando y enterando la cotización de salud, y del seguro de invalidez y sobrevivencia.

Con la modificación legal:

- El empleador está obligado al pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como las del trabajador, incluyendo además la cotización del 4,11% y se aplica las normas especiales respecto al pago fuera de plazo de cotizaciones previsionales, en los términos indicados en el artículo 28 de la Ley.
- Se establece que comienzan a regir a contar de la entrada en vigor de la Ley Nro. 21.227 (efecto retroactivo de la Ley). Lo anterior, sin perjuicio de aquellas cotizaciones que se hubieran pagado con anterioridad a la publicación de esta ley, en virtud de las normas originales de la ley N° 21.227.

2) PACTOS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN LABORAL:

- **PRESUNSIÓN DE AFECTACIÓN PARCIAL:** Es importante recordar que la Ley establecía que los empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente por la declaración o acto de autoridad, pueden suscribir con el o los trabajadores afectados, ya sea personalmente o previa consulta a la organización sindical a la que se encuentre afiliado, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

Con la modificación legal:

- 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 IVA (Impuesto al Valor Agregado) hayan experimentado una caída igual o superior a un 20% respecto del mismo mes del año anterior.

- **DENUNCIA EN CASO DE PACTOS IRREGULARES:** Es útil recordar que la Ley establecía que el empleador y el trabajador y/o el representante de la organización sindical que represente a este último, deben presentar ante la AFC, una declaración jurada simple suscrita por ambas partes, en la que den cuenta de la situación que afecta total o parcialmente la actividad del empleador, así como declara que el trabajador no se encuentra con licencia médica con derecho a subsidio por incapacidad laboral y que no ha suscrito con su empleador un pacto de continuidad de servicios.

Con la modificación legal:

- Cualquier trabajador que se vea afectado, por sí o a través de su organización sindical, puede recurrir a la Dirección del Trabajo denunciando que el pacto adolece de vicios en su celebración, o bien que no se cumplen las condiciones necesarias en la actividad de la empresa que justifican la aplicación del pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo. La Dirección del Trabajo puede requerir informe del SII y a cualquier otra entidad pública o privada. De verificarse la efectividad de la denuncia, debe derivar los antecedentes a los tribunales de justicia.

- **EJECUCIÓN Y EFECTOS DEL PACTO:** En la Ley se establecía que las partes no pueden pactar la ejecución diferida de la suspensión. Todos sus efectos deben ejecutarse, al menos, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

Con la modificación legal:

- El pacto produce sus efectos a partir del día siguiente de su suscripción. Sin embargo, las partes pueden acordar que los efectos se produzcan en una fecha posterior, la que no puede exceder del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto.
- Se establece que comienzan a regir a contar de la entrada en vigencia de la Ley Nro. 21.227 (efecto retroactivo de la Ley).

- **RETENCIÓN Y PAGO DE PENSIONES ALIMENTICIAS:** La Ley no contemplaba la situación de la retención y pago de pensiones alimenticias.

Con la modificación legal:

- Se establece que las prestaciones relacionadas con este pacto pueden ser embargados o están sujetas a retención hasta en un 50% para el pago de las pensiones alimenticias debidas por ley, que hayan sido decretadas judicialmente y notificadas al empleado. En estos casos, las declaraciones juradas (artículos 2 y 5), deben señalar expresamente los trabajadores respecto de los cuales está obligado a retener y pagar pensiones alimenticias.

En estos casos, la AFC transferirá al empleador la totalidad de las prestaciones de los mencionados trabajadores, indicando el nombre, rol único tributario y monto de la prestación que corresponde a cada uno de ellos, a fin de que el empleador cumpla con su obligación de retención y pago de las pensiones y pague directamente el saldo que quedare de la prestación al trabajador.

- **NO APLICACIÓN A TRABAJADORA CON FUERO MATERNAL:** La Ley no contemplaba la situación de las mujeres con fuero maternal.

Con la modificación legal:

- No se existe la posibilidad de pactar la suspensión de la relación laboral con a las trabajadoras que se encuentren gozando del fuero laboral maternal del artículo 201 del Código del Trabajo.

- **INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO:** La Ley no contemplaba la situación de las mujeres con fuero maternal.

Con la modificación legal:

- En el evento de que el empleador ponga término al contrato de trabajo luego de haberse acogido a las prestaciones de esta ley, las indemnizaciones derivadas del término del contrato de trabajo deben considerar como base de cálculo la última remuneración mensual devengada por el trabajador.

3) PACTOS DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADAS DE TRABAJO:

- **AMPLIACIÓN DEL REQUISITO DE SITUACIÓN PARTICULAR DE LA EMPRESA DEL ARTÍCULO 8:** Es importante recordar que, para acceder a este beneficio, en la Ley se establecía que se debe cumplir con ciertos requisitos.

Uno de ellos es que el empleador acreditara que se encuentra en una de las situaciones del artículo 8 de esta Ley, que dicen relación con la situación económica de la empresa (disminución de ventas, pérdidas financieras, procedimiento concursal de reorganización y procedimiento de asesoría económica de insolvencia) y con la necesidad de aquellas empresas exceptuadas del acto o declaración de autoridad de reducir o redistribuir la jornada ordinaria de sus trabajadores para mantener la continuidad operacional o proteger eficazmente su vida y salud.

Con la modificación legal:

- Se permite acceder también a las empresas que llevan el registro de Compras y Ventas del artículo 59 de la Ley de Impuesto a las Ventas y Servicios, dentro de la situación de “disminución de ventas”.
- Se permite acceder a este mecanismo a los empleadores domiciliados en Isla de Pascua y el Archipiélago de Juan Fernández, en ciertas condiciones.

- **EFECTOS DEL PACTO:** En la Ley se establecía que no se podían pactar la ejecución diferida del pacto de reducción de jornada laboral. Todos los efectos de estos pactos debían ejecutarse a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

Con la modificación legal:

- El pacto produce sus efectos a partir del día siguiente al de su suscripción. Sin embargo, las partes pueden acordar que los efectos se produzcan en una fecha posterior, la que no puede exceder del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto.
- Se establece que comienzan a regir a contar de la entrada en vigencia de la Ley Nro. 21.227 (efecto retroactivo de la Ley).
- **INICIO DEL PAGO Y PAGO PROPORCIONAL AL TRABAJADOR:** Resulta relevante recordar que, durante el período que dure el pacto, los trabajadores tienen derecho a un complemento con cargo a los recursos de su Cuenta Individual por Cesantía del Trabajador y, cuando estos se agoten, se financian con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.
Con la modificación legal:
 - El derecho del trabajador al complemento pagado por la AFC se devenga para el trabajador a partir de la fecha en que comiencen a regir los efectos del pacto y no desde el primer día del mes siguiente a la fecha de celebración, como establecía la antigua regulación.
 - Se incorpora el caso en que alguno de los pagos comprenda un número de días inferior a un mes se pagará de forma proporcional.
- **RETENCIÓN Y PAGO DE PENSIONES ALIMENTICIAS:** La Ley no contemplaba la situación de la retención y pago de pensiones alimenticias.
Con la modificación legal:
 - Se establece que el complemento puede ser embargado o retenido hasta en un 50%, para el pago de las pensiones alimenticias debidas por ley, que hayan sido decretadas judicialmente y notificadas al empleador. En estos casos, el empleador está 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 AFC pague al trabajador la totalidad del complemento.
- **INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO:** La Ley contemplaba que, si alguna de las partes decide poner **término a la relación laboral durante la vigencia o una vez que concluya el pacto**, además de cumplir con ciertas exigencias en la comunicación, las indemnizaciones legales o convencionales a las que el trabajador tenga derecho, se deberán calcular conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto.
Con la modificación legal:
 - Se establece que el empleador no puede descontar de las indemnizaciones el aporte patronal al seguro de AFC (inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728), respecto de aquellas cotizaciones que fueron parte de prestaciones entregadas por la celebración del pacto.

4) OTROS ASPECTOS REGULADOS EN LA LEY:

- **VIGENCIA DE ESTA LEY:** Se establece que las disposiciones de esta Ley entrarán en vigencia al momento de su publicación.
Sin embargo, en algunos aspectos, se establece que comienzan a regir a contar de la entrada en vigencia de la Ley Nro. 21.227 (efecto retroactivo de la Ley), según se informó anteriormente.
- **PROHIBICIÓN DE REPARTIR DIVIDENDOS A ACCIONISTAS Y RÉGIMEN FISCAL PREFERENTE:** Se incorpora un nuevo artículo 31, que establece que las empresas organizadas como sociedades anónimas que se acojan a la Ley, o que sean parte de un grupo empresarial en que alguna de las entidades de dicho grupo se acogió a la presente Ley, **no pueden 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.**

Por otro lado, prohíbe acogerse a esta Ley 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.

- **HONORARIOS O DIETAS DE DIRECTORES DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS ABIERTAS:** Se incorpora un nuevo artículo 31, que establece que los directores de las sociedades anónimas abiertas, donde todos o la mayor parte de los empleados o trabajadores tengan que hacer uso del beneficio establecido en el artículo 5 de la presente ley (pacto de suspensión temporal de la relación laboral), no pueden 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.
- **OTRAS MODIFICACIONES:** Esta Ley también modifica los siguientes artículos de la Ley Nro. 21.227:
 - Artículo 21, en que se detallan aspectos relacionados con el derecho de los trabajadores a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a los créditos de cualquier naturaleza que sean éstos, con bancos, instituciones financieras, casas comerciales y similares, con los que mantengan deudas en cuotas u otra modalidad.
 - Artículo 22, precisando la prohibición que tienen las empresas que han contratado o celebrado convenios que se financian 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. Asimismo, se incorporan excepciones.
 - Artículo 25, incorporando nuevos aspectos relacionados con que los trabajadores que hagan uso de los beneficios de esta Ley no pierden la calidad de beneficiarios de determinados subsidios.
 - Artículo 27, ampliando el registro de empresas que debe llevar la Dirección del Trabajo también al caso de las suspensiones temporales por acto de autoridad, con lo cual, llevará registro de los tres mecanismos que establece esta Ley.
 - Artículo 28, respecto al plazo establecido para el pago fuera de plazo de cotizaciones previsionales.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas, usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo marin@parraguezymarin.cl