



Newsletter Laboral

Ley que modifica la Ley N° 21.227 de Protección del Empleo.

Con fecha 7 de mayo de 2020, el Congreso Nacional comunicó al Presidente de la República la aprobación del Proyecto de Ley que modifica la Ley N° 21.227 de Protección al Empleo (la "Ley"). A continuación incluimos un resumen con las principales modificaciones a la Ley:

1. Principales modificaciones en materia de suspensión de contrato de trabajo.

- a) Se modifica el porcentaje sobre el cual se calcularán las cotizaciones previsionales a pagar durante la suspensión del contrato de trabajo.

Durante la vigencia de la suspensión del contrato de trabajo, el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales de AFP calculadas sobre el 100% de las prestaciones que reciba el trabajador por parte de la AFC; y sobre el 100% de la última remuneración mensual percibida por el trabajador, para el resto de las cotizaciones de seguridad social y salud (Isapre o Fonasa, AFC y Ley Sanna - excluyendo las cotizaciones del seguro social de la Ley N° 16.744).

Respecto de los trabajadores de casa particular, se establece que el empleador estará obligado al pago del 100% de las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como las del trabajador, incluyendo además la cotización del 4,11% para cubrir la indemnización a todo evento.

- b) Impide invocar la causal de necesidades de la empresa respecto de trabajadores afectos a los beneficios de la Ley.

El empleador sólo podrá invocar la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa o desahucio) respecto de los trabajadores que no estén afectos a los beneficios de la Ley, sin perjuicio de poder invocar respecto de aquellos trabajadores afectos las causales de los números 1 al 5 del artículo 159 del Código del Trabajo (mutuo acuerdo, renuncia, muerte del trabajador, vencimiento de plazo o conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato).

- c) Impide acogerse a la Ley a los trabajadores cuyos servicios sean necesarios para las actividades excluidas de paralización.

No pueden acogerse a los beneficios de la Ley aquellos trabajadores cuyos servicios sean necesarios para aquellas actividades excluidas de la paralización por la autoridad. Por el contrario, sí pueden acordarse pactos de suspensión de contrato respecto de aquellos trabajadores cuyos servicios no sean necesarios para la continuidad de dichas actividades.

- d) Establece una presunción de afectación parcial para efectos de suscribir pactos de suspensión de contratos de trabajo.

La afectación parcial de las actividades del empleador es uno de los requisitos para acordar la suspensión de mutuo acuerdo de los contratos de trabajo. La modificación incluye una presunción de afectación parcial de las actividades respecto de aquellas empresas que en el mes anterior a la suscripción del pacto de suspensión registren una disminución de sus ingresos por ventas o servicios netos de IVA igual o superior a un 20% en relación al mismo mes del año anterior.

- e) Consagra un derecho a cualquier trabajador que se vea afectado por un pacto de suspensión temporal de contrato de trabajo a recurrir a la Dirección del Trabajo.

Si un trabajador se ve afectado por un pacto de suspensión temporal de contrato de trabajo, podrá por sí o a través de la organización sindical a la que se encuentre afiliado, 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. Para estos efectos, se otorgan facultades a la Dirección del Trabajo para requerir información que permita establecer la situación real de la compañía, y en caso de verificarse la efectividad de la denuncia, derivar los antecedentes a los Tribunales de Justicia.

- f) Modifica la vigencia de los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo.

Los pactos de suspensión temporal de contratos de trabajo podrán producir sus efectos a partir del día siguiente de su suscripción. Se otorga a las partes la posibilidad de acordar que los efectos se produzcan en una fecha posterior, la que no podrá exceder del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

- g) Impide la suspensión de contratos de trabajo de trabajadoras con fuero maternal.

Se impide la aplicación de la suspensión del contrato de trabajo para las trabajadoras que se encuentren gozando de fuero maternal, ya sea por acto de autoridad o por mutuo acuerdo.

2. Principales modificaciones en materia de reducción temporal de jornada de trabajo.

a) Modifica la vigencia de los pactos de reducción temporal de jornada de trabajo y el devengo de los beneficios.

Establece que el pacto de reducción temporal de jornada podrá producir sus efectos a partir del día siguiente de su suscripción, y permite a las partes acordar que los efectos se produzcan en una fecha posterior, la que no podrá exceder del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo. Establece además que el complemento pagado por la AFC en caso de pacto de reducción de jornada se devengará para el trabajador a partir de la fecha en que comiencen a regir los efectos del pacto respectivo.

b) Agrega empresas que pueden acordar la reducción de jornada laboral.

Incorpora dentro de las empresas que pueden acordar la reducción temporal de jornada de trabajo a que aquellos empleadores que llevan el Registro de Compras y Ventas contemplado en el artículo 59 de la Ley de IVA y que experimenten una disminución de ventas en un 20% o más, en un periodo de tres meses, comparado con el mismo periodo del ejercicio anterior.

3. Otras modificaciones.

a) Consagra la embargabilidad de las prestaciones de la Ley N° 21.227.

Para efectos del pago de las pensiones alimenticias debidas por ley, decretadas judicialmente y notificadas al empleador, las prestaciones a que se refiere la Ley serán embargables o estarán sujetas a retención hasta en un 50%. La misma regla se aplicará para el complemento pagado por la AFC en caso de pactos de reducción de jornada, para cuyos estos efectos se permite al empleador 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 referido complemento.

b) Amplía el plazo para postergar el pago de cotizaciones previsionales.

La modificación permite a las empresas postergar el pago de las cotizaciones previsionales de AFP, ampliando el plazo de 12 a 24 meses, contados desde el 6 de octubre de 2020. Con todo, las cotizaciones deben ser declaradas dentro de plazo.

c) Determina la base de cálculo de indemnizaciones en caso de terminación de contrato de trabajo.

Se aclara que en caso de terminación del contrato de trabajo luego de haberse acogido a las prestaciones de la Ley, las indemnizaciones por término de contrato de trabajo deberán considerar como base de cálculo la remuneración del

último mes trabajado íntegramente, para aquellos trabajadores con remuneración fija, o los últimos tres meses, para aquellos trabajadores sujetos a remuneración variable.

d) Determina normas para hacer efectivos seguros de cesantía y cláusulas de cesantía.

Se establece la manera en que los trabajadores deben hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a sus créditos de cualquier naturaleza. Señala además que los trabajadores sujetos a la Ley se considerarán para todos los efectos de cobertura de riesgos de pólizas de seguro como en situación de cesantía involuntaria.

e) Aclara la prohibición de acogerse a beneficios de la Ley a empresas que reciben financiamiento del sector público.

Aclara 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 la Ley, respecto de dichos trabajadores, exceptuando aquellas empresas que contraten con el Estado para la ejecución de obras o proyectos de inversión que se paguen según el estado de avance de las obras.

Asimismo, establece que a las manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar no se les podrá suspender ni afectar sus remuneraciones ni trasladarlas de lugar de trabajo, mientras se financie a las empresas por la JUNAEB.

f) Prohíbe el reparto de dividendos en sociedades anónimas o grupos empresariales acogidos a la Ley.

Impide que las empresas organizadas como sociedades anónimas de conformidad a la Ley N°18.046, 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 Ley, repartan dividendos a sus accionistas durante el ejercicio comercial en que la sociedad o una de las entidades del grupo empresarial tengan contratos de trabajo suspendidos ante la AFC.

g) Prohíbe acogerse a la Ley a empresas controladas por sociedades con capitales en regímenes fiscales preferenciales.

Impide acogerse a la 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.

- h) Impide a directores de sociedades anónimas abiertas percibir honorarios superiores a los porcentajes del seguro de cesantía.

Impide a los directores de las sociedades anónimas abiertas, donde todos o la mayor parte de los trabajadores hayan pactado la suspensión de los contratos de trabajo, 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.

- i) Vigencia de las modificaciones.

Las modificaciones entrarán en vigencia al momento de su publicación, salvo aquellas relativas a la forma de calcular las cotizaciones previsionales y de seguridad social, las que regirán desde la entrada en vigencia de la Ley (6 de abril de 2020). Lo anterior, sin perjuicio de aquellas cotizaciones que se hubieran pagado con anterioridad a la publicación de estas modificaciones, en virtud de las normas originales de la Ley N° 21.227.

Asimismo, las modificaciones que reemplazan la vigencia de los pactos de suspensión de contrato de trabajo y de reducción temporal de jornada de trabajo se entenderán vigentes desde la fecha de publicación de la Ley N° 21.227 (6 de abril de 2020).

Para más información respecto a alguna de estas materias, por favor contactar a Gonzalo Aravena al correo electrónico garavena@baraona.cl