

BOLETÍN LEGAL Nº 8 / 2020*

PRINCIPALES MODIFICACIONES INTRODUCIDAS A LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

El 1º de junio de 2020 se publicó en el Diario Oficial la Ley Nº 21.232, que introdujo diversas modificaciones a la Ley Nº 21.227, conocida como “*Ley de Protección al Empleo*” (en adelante la “*ley*”); siendo las principales novedades aquellas que pasamos a explicar resumidamente a continuación:

I.- Novedades relacionadas con la protección de los trabajadores.

- Término del contrato de trabajo. La causal de necesidades de la empresa (artículo 161 del Código del Trabajo), solo podrá aplicarse respecto de los trabajadores no afectos a los beneficios de la ley. Sin embargo, las causales del artículo 159 del mismo Código mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador, muerte del trabajador, vencimiento del plazo convenido en el contrato o la conclusión del trabajo o servicio; sí podrán invocarse respecto de aquellos trabajadores acogidos a la ley por suspensión temporal, sea por acto de autoridad o pactada.

- Facultad de denunciar ante la Dirección del Trabajo. Los trabajadores que hayan pactado con su empleador la suspensión temporal de sus contratos y se vean afectados por la referida suspensión, podrán por sí o a través de la organización sindical a la que se encuentren afiliados, recurrir a la Dirección del Trabajo para denunciar que el pacto adolece de vicios en su celebración, o bien que el empleador no cumple con las condiciones y requisitos que justifiquen la aplicación del pacto. Además, se faculta a la Dirección del Trabajo para requerir antecedentes a instituciones públicas o privadas con la finalidad de poder establecer la situación económica y contable real de la empresa.

- Pensiones de alimentos. Para asegurar el pago de aquellas decretadas judicialmente y notificadas al empleador, el seguro de cesantía y el complemento que reciban los trabajadores que hayan pactado reducción de su jornada de trabajo, podrá ser embargado y/o sujeto a retención por parte del empleador hasta en un 50%.

* Este boletín no constituye asesoría legal y solo tiene carácter meramente informativo. En consecuencia, nuestro estudio jurídico no será responsable por actos u omisiones de terceros basados en la información contenida en él.

- Fuero maternal. A las trabajadoras que se encuentren gozando de fuero maternal no se les podrá aplicar la suspensión de la relación laboral por acto o declaración de autoridad, ni podrán celebrar pacto de suspensión temporal de contrato de trabajo.

- Base de cálculo de indemnizaciones por término de la relación laboral. Respecto de aquellos trabajadores que fueren despedidos, estando acogidos a las prestaciones de la ley, será la última remuneración mensual devengada por el respectivo trabajador.

- Extensión del derecho establecido en el artículo 21 de la ley. Los trabajadores que hayan pactado la suspensión temporal del contrato de trabajo con su empleador, también tendrán derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a los créditos de cualquier naturaleza.

- Compatibilidad con otros beneficios. Los trabajadores beneficiarios del subsidio al empleo juvenil (Ley N° 20.338) y trabajadoras beneficiarias del subsidio empleo de la mujer (artículo 21 de la Ley N° 20.595), no perderán la calidad de beneficiarios de dichos subsidios, mientras se encuentren percibiendo las prestaciones establecidas en la ley.

II.- Novedades relacionadas con el empleador o la empresa.

- Obligación de informar retenciones o pagos vigentes por pensiones de alimentos. El empleador deberá señalar expresamente en las declaraciones juradas ante la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) a que se refieren los artículos 2º (suspensión temporal por acto de autoridad) y 5º (pacto de suspensión temporal) de la ley, los trabajadores respecto de los cuales está obligado a retener y pagar pensiones alimenticias.

- Aumento del porcentaje para el cálculo de pago de cotizaciones. Las prestaciones previsionales y de seguridad social deberán pagarse en un 100% durante la suspensión temporal del contrato de trabajo por acto o declaración de autoridad y por pacto de suspensión. En el caso de las cotizaciones correspondientes a AFP, seguro de invalidez y sobrevivencia se tomará como base para el cálculo el 100% de la prestación que el trabajador esté recibiendo a través del seguro de cesantía. En cuanto al resto de las cotizaciones de seguridad social se tomará como base para el cálculo el 100% de la última remuneración mensual percibida por el trabajador.

- Empresas excluidas de la paralización. Podrán acogerse a los beneficios de la ley aquellas empresas cuyas actividades han sido excluidas de la paralización por parte de la autoridad, pero solo respecto de sus trabajadores cuyos servicios no sean necesarios para la continuidad de dichas actividades, siempre que se suscriba un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

- Presunción de afectación parcial de las actividades del empleador. Esta presunción simplemente legal facilita a los empleadores la posibilidad de suscribir con sus trabajadores un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

- Efectos de los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo. Los efectos se producirán a partir del día siguiente de su suscripción, pudiendo las partes acordar que 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.

- Efectos de los pactos de reducción de la jornada. Estos se producirán a partir del día siguiente al de su suscripción. Sin embargo, las partes podrán 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.

- Empresas con convenios con el sector público. Se agrega que aquellas empresas que habiendo contratado o celebrado convenios que se financien íntegramente con 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.

- Empresas que contraten con el Estado la ejecución de obras o proyectos de inversión y que se paguen según el estado de avance de obras. Estas empresas podrán acogerse a las prestaciones que establece la ley.

- Reparto de dividendos de sociedades anónimas. Las sociedades anónimas, ya sean abiertas, especiales o cerradas, que se acojan a la ley, o que sean parte de un grupo empresarial (holding) en que alguna de las entidades de dicho grupo se acogió a la ley, no podrán repartir dividendos a sus accionistas, mientras tengan contratos de trabajo suspendidos ante la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC).

- Honorarios y dietas de directores. Los directores de las sociedades anónimas abiertas, durante la vigencia de los pactos de suspensión temporal suscritos por el total o la mayoría de los trabajadores de la sociedad, no podrán percibir honorario o dieta alguna que sea superior a los porcentajes correspondientes al seguro de cesantía.

- Aplicación de las modificaciones en el tiempo. Las modificaciones entraron en vigencia en la fecha de su publicación en el Diario Oficial, es decir, el día 1º de junio de 2020; a excepción de aquellas referidas al aumento del porcentaje para el cálculo de pago de cotizaciones y a los efectos de los pactos de suspensión temporal del contrato y reducción de la jornada de trabajo, lo cual se entenderá vigente a contar del día 6 de abril de 2020 (fecha de publicación y entrada en vigencia de la Ley de Protección al Empleo).

En caso de requerir mayor información acerca de los alcances de estas modificaciones a la ley u otros cuerpos legales, le agradeceremos escribirnos a los correos cep@sepulvedayescudero.cl y gar@sepulvedayescudero.cl

Sepúlveda, Escudero & Cía. Ltda.
Abogados.
www.sepulvedayescudero.cl

Santiago, 2 de junio de 2020