

Alerta Legal Covid-19: Ley Corta que modifica la Ley de Protección al Empleo



1 de Mayo, 2020 / Por [Luis Parada](#) y [Alfonso Bustamante](#)

Informamos que con fecha 1° de junio de 2020, fue publicada en el Diario Oficial la Ley 21.232 (en adelante la «Ley Corta»), que modifica la Ley 21.227 de Protección al Empleo (en adelante «LPE»). Presentamos a continuación los cambios más relevantes de esta nueva ley.

1. Se modifica el régimen vigente de pago de cotizaciones previsionales de los trabajadores con contratos suspendidos (de pleno derecho o por mutuo acuerdo de las partes), actualmente calculados al 50% del valor de la última remuneración, por el siguiente:

a) Por concepto de cotizaciones para vejez, comisión de AFP y Seguro de Invalidez y Sobrevivencia : Las cotizaciones que debe pagar el empleador, se calcularán al 100% del monto de las prestaciones de cesantía que otorga la LPE.

b) Cotizaciones de salud y otras de Seguridad Social: Se debe considerar la última remuneración mensual percibida, esto, sin perjuicio de los topes imponibles vigentes.

c) Se establece que el pago de cotizaciones bajo esta nueva forma de cálculo, rige de forma retroactiva, para todas aquellas personas con contratos suspendidos al amparo de la LPE, previo a la entrada en vigencia de la Ley Corta.

2. Término de contrato de trabajo durante la vigencia de la suspensión:

- a) Queda prohibido el despido por necesidades de la empresa y desahucio, mientras se mantenga vigente la suspensión legal o convencional de los contratos de trabajo.
- b) Sin perjuicio de lo anterior, a los trabajadores suspendidos les resultan aplicables las causales de término por mutuo acuerdo de las partes, renuncia voluntaria del trabajador, muerte del trabajador, vencimiento del plazo convenido y conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (para contratos por obra o faena).
- c) Para los trabajadores no afectos a la ley, sí es posible aplicar causal de necesidades de la empresa y desahucio.
- d) Las indemnizaciones por término de contrato se deberán calcular en conformidad a la última remuneración mensual devengada.
- e) En caso de término del contrato de trabajo por aplicación de la causal de necesidades de la empresa, el empleador no podrá descontar de la indemnización por años de servicio, la parte del aporte del empleador al seguro de cesantía destinada al fondo de ahorro del trabajador.

3. Efectos en casos de suspensión de la relación laboral, por acto o declaración de autoridad o mutuo acuerdo de las partes; entrada en vigencia de los pactos de reducción de jornada y remuneración; y pensión alimenticia:

- a) Pueden acogerse a la ley, a través del pacto de suspensión de común acuerdo, trabajadores de empresas excluidas de paralización, cuyo trabajo no resulta necesario para la prestación de los servicios excluidos de la medida referida.
- b) En casos de suspensión de la relación laboral en virtud de un acuerdo entre empleador y trabajador, se incorpora una presunción de «afectación parcial de actividad», condición necesaria para la firma de estos pactos, consistente en que en el mes anterior a la suscripción del pacto de suspensión, los ingresos por ventas o servicios, sin considerar el IVA, hayan disminuido en al menos un 20%, en comparación al mismo mes del año inmediatamente anterior.
- c) Se aclara que el pacto de suspensión del contrato de trabajo de común acuerdo rige desde el día siguiente a su suscripción, pudiendo las partes postergar su efecto, solamente hasta el primer día del mes siguiente al de la celebración.
- d) Una reforma muy significativa, es que se ha corregido la entrada en vigencia de los pactos de reducción de jornada y remuneración. Esto pues la LPE inicialmente estableció que la vigencia de estos pactos se iniciaría el primer día del mes siguiente a su firma, en tanto que la Ley Corta dispone que el inicio de su vigencia será a partir del siguiente día de su firma, con lo cual se permite expresamente el acceso al complemento de remuneración por fracciones de mes. Esto sin perjuicio de la posibilidad de ambas partes de extender su inicio al primer día del mes siguiente a su suscripción.
- e) Pensiones de alimentos. Los empleadores deberán informar al AFC aquellos trabajadores respecto de los cuales se debe retener y pagar pensiones de alimentos, pues las prestaciones de la LPE podrán embargarse en hasta un 50%.

4. Se señala expresamente que las trabajadoras de casa particular se pueden acoger a los beneficios de la ley cuando exista paralización de actividades, ya sea de mutuo acuerdo o por acto o declaración de autoridad. En este caso, el empleador tiene la obligación de pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, incluyendo el aporte de 4,11% de la remuneración, destinado al fondo de indemnización a todo evento por término del contrato de trabajo.

5. Los trabajadores que hagan uso de los beneficios de la ley, podrán hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a créditos de cualquier naturaleza, con bancos, instituciones financieras, casas comerciales, etc. Además, se limitan los montos por los que deberán responder las aseguradoras en estos casos.

6. Se prohíbe la suspensión de contratos de trabajo de trabajadoras con fuero maternal.

7. En cuanto a la prohibición existente sobre empresas que contraten o se financien íntegramente con cargo a la ley de presupuesto del sector público, se estableció que la LPE no será aplicable a aquellos trabajadores que están destinados al cumplimiento de los contratos con el Estado; sin embargo, sí podrá aplicarse a los trabajadores que no se destinen a tal servicio. Asimismo, se eximió de esta prohibición a las empresas que ejecutan obras o proyectos de inversión según estado de avance de obras, tales como constructoras.

8. Se dispone la prohibición de reparto de dividendos a los accionistas de sociedades anónimas, en los siguientes casos: (i) Si la sociedad ha hecho uso de la LPE, y (ii) en el evento que la sociedad anónima sea parte de un grupo empresarial, en el que una cualquiera de las empresas del mismo haya hecho uso de la LPE. Esta prohibición aplica por todo el ejercicio comercial en que se mantengan vigentes contratos suspendidos.

9. Se establece además, que no podrán acogerse a la LPE, empresas que estén contraladas por sociedades que mantengan capitales o empresas relacionadas en los denominados «Paraísos Fiscales».

10. Además, para el caso de directores de sociedades anónimas abiertas, se prohíbe el pago de honorarios o dietas superiores al porcentaje que corresponde al seguro de cesantía, en caso de que todos los trabajadores o mayoría de estos hayan suspendido sus contratos de trabajo conforme a la LPE.

La Ley Corta ha complementado de buena forma muchos puntos la LPE, sin embargo ha dejado subsistentes importantes dudas sobre su aplicación concreta, como por ejemplo, la posibilidad de complementar renta por el empleador a los trabajadores con contratos suspendidos. La aclaración de este y otros puntos, esperamos sea prontamente brindada por la Dirección del Trabajo.

Finalmente, algunos de los aspectos más controvertidos de esta nueva ley, son la prohibición de distribución de dividendos a los accionistas de una sociedad anónima y la imposibilidad de acogerse a la LPE a los trabajadores de empresas controladas por sociedades con capitales o empresas relacionadas en paraísos fiscales, las que generaron reservas de constitucionalidad por diputados y senadores durante su tramitación. Por lo anterior, probablemente veremos cuestionamientos en el Tribunal Constitucional sobre la juridicidad de estas normas.

Contactos
Para más información, por favor contactar a:
Luis Parada Socio lparada@dlapiper.cl

** Ese reporte provee de información general sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en éste, ni tampoco está destinado a proporcionar una asesoría legal particular sobre las mismas. Se sugiere al lector buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en el presente informe. Este informe no puede ser reproducido por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de DLA Piper BAZ | NLD SpA. (c) DLA Piper BAZ | NLD SpA 2020.*