

LEY CORTA QUE MODIFICA LA LEY N°21.227 SOBRE PROTECCIÓN AL EMPLEO

El día 6 de mayo de 2020 el Congreso Nacional aprobó el proyecto de ley que modifica y complementa la Ley N°21.227, (la “Ley de Protección al Empleo” o la “Ley”), el cual fue ingresado en abril pasado y es conocida como la “Ley Corta”.

A continuación encontrarán las principales modificaciones que contempla la próxima ley:

I. ASPECTOS LABORALES

A. Cotizaciones previsionales

Se modificaron los porcentajes sobre los cuales se deben calcular las cotizaciones previsionales y de seguridad social que debe pagar el empleador en el marco de una suspensión de la relación laboral, sea de pleno derecho o por acuerdo de las partes. A saber:

- La cotización obligatoria de AFP, la comisión de AFP y la correspondiente al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (“SIS”) se calcularán sobre el 100% del monto de las prestaciones que reciba el trabajador de la Administradora de Fondos de Cesantía, como con ocasión de la aplicación de la Ley de Protección al Empleo.
- Por su parte, el resto de las cotizaciones de seguridad social y salud, se calcularán sobre el 100% de la última remuneración mensual percibida por el Trabajador.

El texto primitivo de la Ley de Protección al Empleo contempla una única base de cálculo, correspondiente al 50% del promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad. Ello, independientemente de la cotización de que se trate.

En todo caso, se mantiene la excepción de pago de la cotización del seguro de la ley N°16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

B. Término de la relación laboral

Se elimina la posibilidad de despedir a los trabajadores acogidos a los beneficios de la Ley de Protección al Empleo, por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, *“necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”* o *“desahucio escrito el empleador”*, posibilidad admitida en el texto primitivo de la Ley.

En cualquier caso, la relación laboral sí podrá terminar por las causales contempladas en el artículo 159 N°s 1 al 5 del Código del Trabajo, a saber:

- i. Mutuo acuerdo de las partes;
- ii. Renuncia del trabajador;
- iii. Muerte del trabajador;
- iv. Vencimiento del plazo convenido en el contrato; y
- v. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

C. Cambios en materia de suspensión de los contratos de trabajo.

1. Suspensión de contratos de trabajo en caso de empresas que presten servicios esenciales

Las empresas exceptuadas del acto o declaración de autoridad que implica la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impide o prohíbe totalmente la prestación de los servicios contratados, sí podrán suscribir pactos de suspensión con sus trabajadores, pero sólo respecto de aquellos cuyos servicios no son necesarios para la continuidad de las actividades excluidas de la paralización.

En este caso, la suspensión de la relación laboral deberá realizarse mediante la suscripción del pacto contemplado en el artículo 5 de la Ley.

Por el contrario, la Ley actual prohíbe la suscripción de pactos de suspensión en aquellas empresas exceptuada del acto o declaración de autoridad.

2. Presunción para determinar la afectación parcial de la actividad del empleador

En virtud del artículo 5 de la Ley de Protección al Empleo, los empleadores pueden suscribir un pacto de suspensión de la relación laboral cuando su actividad se vea afectada total o parcialmente, y siempre fuera de los períodos de vigencia del acto o declaración de autoridad (que da lugar a la suspensión de pleno derecho).

La Ley Corta establece que se presumirá 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 Impuesto al Valor Agregado hayan experimentado una caída igual o superior a un 20% respecto del mismo mes del año anterior.

Dicha incorporación no implica que la Empresa no pueda demostrar de otra forma su afectación, sino que establece que, en este caso, se entenderá que existe una afectación parcial.

3. Se establece posibilidad de denunciar incumplimiento de parámetros para la suspensión de mutuo acuerdo del contrato de trabajo.

La Ley Corta establece que cualquier trabajador que se vea afectado, por sí o a través de la organización sindical a la que se encuentre afiliado, podrá recurrir a la Dirección del Trabajo denunciando que el pacto (de suspensión) 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.

Para tales efectos, la Dirección del Trabajo podrá requerir informe al Servicio de Impuestos Internos y a cualquier otra entidad pública o privada que permita establecer la situación real de la empresa. De verificarse la efectividad de la denuncia, la Dirección del Trabajo deberá derivar los antecedentes a los tribunales de justicia, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 2 y 17 de la Ley de Protección al Empleo.

4. Reglas de suspensión no serán aplicables a trabajadoras con fuero maternal

No aplicarán las normas de suspensión de la relación laboral respecto de aquellas trabajadoras que gocen de fuero maternal de conformidad con el artículo 201 del Código del Trabajo.

D. Se precisa la fecha en que comienzan a producir efecto los pactos de suspensión

Se establece que los efectos de los pactos de suspensión convencional del contrato de trabajo y de reducción temporal de la jornada de trabajo, comenzarán a regir a partir del día siguiente de su suscripción. Las partes podrán acordar que los efectos se produzcan en una fecha posterior, pero ésta no podrá exceder del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo

E. Otras modificaciones:

1. Se precisan reglas para el pago de pensiones alimenticias durante la suspensión del contrato de trabajo y reducción temporal de la jornada.
2. Se incluye a territorios especiales dentro de las hipótesis para poder suscribir pactos de reducción temporal de la jornada de trabajo.
3. Se establece la compatibilidad entre los beneficios de Ley de Protección del Empleo y otros subsidios estatales
4. Se establece que empresas que contraten con el Estado para ejecución de obras o proyectos de inversión sí podrán acogerse a los beneficios de la ley.

II. ASPECTOS CORPORATIVOS

A. Reparto de utilidades y paraísos tributarios

Las sociedades anónimas que se acojan a la Ley de Protección al Empleo, o que sean parte de un grupo empresarial en que alguna de las entidades del grupo se encuentre acogida a la referida Ley, no podrán repartir dividendos a sus accionistas durante el ejercicio comercial en que la empresa, o una de las entidades del grupo empresarial al que pertenezca la sociedad, tenga contratos de trabajo suspendidos conforme a la Ley.

Al respecto, es relevante considerar:

- La prohibición de repartir utilidades aplica sólo a sociedades anónimas, sean abiertas o cerradas;
- Pueden verse afectadas sociedades que directamente hayan suspendido uno o más contratos de trabajo, o bien, sociedades que, aun no habiendo suspendido contratos

BARROS SILVA VARELA & VIGIL

de trabajo, pertenezcan al mismo grupo empresarial de una sociedad que sí lo haya hecho;

- La prohibición de repartir dividendos aplica durante el ejercicio comercial en que se hayan suspendido contratos de trabajo, es decir, aplica a los repartos de utilidades que se efectúen durante el año 2020.

Adicionalmente, el Proyecto dispone que no podrán acogerse a los beneficios que establece la Ley de Protección al Empleo, las empresas que sean 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 de la Renta, el que se refiere a los países denominados “paraísos tributarios”.

B. Dietas de directores

Se establecen restricciones a los honorarios que pueden recibir los directores de sociedades anónimas abiertas por el ejercicio de su cargo, en caso de que la sociedad respectiva haya acogido a todos o la mayor parte de sus trabajadores al pacto de suspensión laboral de conformidad con el artículo 5 de la Ley de Protección al Empleo.

En concreto, los directores de las sociedad antes dichas no podrán percibir honorarios o dietas por el ejercicio de su cargo, superiores a los porcentajes correspondientes al seguro de cesantía, durante el período de suspensión, es decir, podrán acceder, como máximo, al 70% de su remuneración el primer mes, 55% el segundo, 45% el tercero, 40% el cuarto, 35% el quinto, 30% desde el sexto en adelante.
