

**MINUTA SOBRE LAS MODIFICACIONES A LA LEY 21.227 QUE FACULTA EL ACCESO A PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO DE LA LEY 19.728, EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES**

Con fecha 7 de mayo de 2020, el Congreso Nacional despachó el proyecto que modifica la Ley 21.227, que Faculta el Acceso a Prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley 19.728, en Circunstancias Excepcionales, conteniendo las siguientes principales modificaciones:

- ✓ **Prohibición de repartir utilidades:** Las empresas organizadas como sociedades anónimas de conformidad a la ley N°18.046, que se acojan a la ley de protección del empleo, 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 presente ley, no podrán repartir dividendos a sus accionistas según los artículos 78 y 79 de la ley N°18.046, durante el ejercicio comercial en que la empresa o una de las entidades del grupo empresarial tengan contratos de trabajo suspendidos ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía.
- ✓ **Los directores de las sociedades anónimas que se acojan a la ley de protección del empleo no podrán recibir dieta o remuneraciones superiores a los que establece el seguro de cesantía.**
- ✓ **No podrán acogerse a la ley de protección al empleo, 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.**
- ✓ **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 esta ley, respecto de dichos trabajadores.** Se exceptúan aquellas empresas que contraten con el Estado para la ejecución de obras o proyectos de inversión y que se paguen según el estado de avance de obras.
- ✓ **Cotizaciones previsionales:** se deberán pagar las cotizaciones mientras perdure la suspensión de los contratos, las que se calcularán sobre el 100% de las prestaciones establecidas, referentes a las cotizaciones de pensiones (AFP) y sobre la última remuneración mensual percibida, para el resto de las cotizaciones de seguridad social y salud. Se mantiene el no pago del seguro social de la Ley 16.744.
- ✓ **Sólo se podrá poner término al contrato por la causal del artículo 161 del Código de Trabajo (necesidades de la empresa),** respecto de los trabajadores que no se les aplica esta ley, sin embargo, se mantiene la opción de poder desvincular a trabajadores, por las causales del artículo 159, numerales 1 al 5, del Código del Trabajo. Y se mantiene excluida la causal de fuerza mayor.

En consecuencia, se incorporó la prohibición del despido bajo cualquier causal respecto de aquellos trabajadores que se encuentren acogidos a la suspensión de la relación laboral. Sin embargo, se permite entre las partes, el mutuo acuerdo, la renuncia, vencimiento del plazo, término de la obra o faena y conclusión del trabajo que dio origen a la relación laboral.

- ✓ **No podrán acogerse a los beneficios y efectos de la ley de protección del empleo, aquellos trabajadores cuyos servicios sean necesarios para aquellas actividades respecto de las cuales deben continuar funcionando** (servicios críticos y esenciales) pudiendo, por el contrario, acogerse los trabajadores cuyos servicios no sean necesarios para la continuidad de dichas actividades. Por lo tanto, se estableció la posibilidad que las Empresas que deben seguir funcionando aún bajo acto de autoridad, celebren pactos de suspensión sólo respecto de trabajadores que presten servicios que no sean esenciales para dicha empresa.
- ✓ **Suspensión en caso de trabajadoras de casa particular:** el empleador estará 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 podrá no pagar AFP pagando en cuotas las mismas, como lo regula el artículo 28 de ley 21.227.
- ✓ **Respecto de los pagos de suspensión temporal.** 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.
- **Se permitirá la reclamación de trabajadores:** Cualquier trabajador que se vea afectado, por sí o a través de la organización sindical a la que se encuentra 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 justifica 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 denuncia realizada, 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 21.227.

- ✓ **Para efecto del pago de las pensiones alimenticias** debidas por ley, que hayan sido decretadas judicialmente y notificadas al empleador, serán embargables o estarán sujetas a retención hasta en un 50% de las mismas. Para tales efectos, el empleados, en las declaraciones juradas a que se refieren los artículos 2 y 5, deberá señalar expresamente

los trabajadores respecto de los cuales está obligado a retener y pagar pensiones alimenticias.

En estos casos, de acuerdo a una norma de carácter general, que dicte la Superintendencia de Pensiones, 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.

- ✓ **Prohibición de aplicar suspensión de la relación laboral a trabajadoras con fuero maternal:** Se incorporó la prohibición de aplicar suspensión de la relación laboral, respecto de trabajadoras que se encuentren con fuero maternal, conforme a lo dispuesto en el artículo 201 del Código del Trabajo.
- ✓ **Base de cálculo para el caso de indemnizaciones:** Se reguló expresamente, que, para el caso del despido posterior a los pactos de suspensión, y así como el despido que ocurre durante el pacto de rebaja de jornada, la base de cálculo para las indemnizaciones del art. 163 y siguientes del Código del Trabajo, será la remuneración bruta que el trabajador tenía pactada, sin considerar la prestación que recibió del seguro de cesantía.
- **Entrada en vigencia de los pactos temporales de reducción de jornada:** el pacto producirá sus efectos a partir del día siguiente de su suscripción. Con todo, 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.

En caso de que alguno de los pactos de reducción de jornada comprenda pagos por un número de días inferior a un mes, se pagará de forma proporcional.

- ✓ **Los trabajadores que hagan uso de los beneficios de la ley 21.227, tendrán derecho 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. Se entenderá que el trabajador que se acoja a los preceptos de la presente ley se encuentra en una situación de cesantía involuntaria para todos los efectos de la cobertura de los riesgos previstos en la póliza respectiva.

Para lo anterior, el trabajador deberá acreditar su condición de beneficiario de esta ley a través de un certificado de su empleador, que podrá hacer llegar de manera preferentemente electrónica a su acreedor, si es el beneficiario de la póliza, para que la compañía de seguros, sin perjuicio de las demás estipulaciones establecidas en los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a créditos, pague en cada periodo que corresponda cada cuota que venza. El monto que la compañía de seguros pagará de cada cuota con cargo a la póliza será proporcional a la disminución de ingresos que experimente el trabajador para el periodo de vencimiento de la cuota respectiva. Tal

disminución de ingresos se determinará comparando (i) el promedio de las remuneraciones devengadas en los últimos tres meses que se consideren para el otorgamiento del beneficio que se le confiere según la presente ley y (ii) la suma del monto de dicho beneficio que se otorgue para el periodo de vencimiento de la cuota respectiva y, cuando corresponda, la remuneración de cargo del empleador que el trabajador reciba durante dicho periodo.”.

- ✓ **Los trabajadores y empleadores que sean beneficiarios de los subsidios al empleo establecidos la ley N° 20.338 (subsidios al empleo) y en el artículo 21 de la ley N° 20.595 (subsidio al empleo de la mujer), mientras perciban las prestaciones establecidas en la ley 21.227, no perderán la calidad de beneficiarios de dichos subsidios.**