

LEY N° 21.232 QUE MODIFICA LA LEY N° 21.227, QUE FACULTA EL ACCESO A PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO DE LA LEY N° 19.728 EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES, EN LAS MATERIAS QUE INDICA

Con fecha 6 de abril de 2020, entró en vigencia la Ley N° 21.227 que faculta el acceso a prestaciones del seguro de cesantía en el contexto de la crisis sanitaria producida por la enfermedad Covid-19 (en adelante, la “Ley de Protección al Empleo” o “LPE”).

Con el objeto de mejorar la aplicación e implementación práctica de la referida normativa, el día de 1 junio de 2020 fue publicada la [Ley N° 21.232](#), que modifica la Ley de Protección al Empleo en las siguientes materias:

Porcentaje de cotizaciones a pagar durante la suspensión del contrato de trabajo

Durante la vigencia de la suspensión, el empleador debe pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto de su cargo como aquellas de cargo del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Lo anterior debe determinarse de conformidad con la siguiente base de cálculo:

- La cotización obligatoria de AFP, comisión de AFP y SIS, serán determinadas sobre el 100% de las prestaciones que el trabajador tenga derecho a percibir con cargo al seguro de cesantía.
- Otras cotizaciones de seguridad social y salud, se calculan sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador.

Término del contrato de trabajo

- No se podrá poner término a los contratos de trabajo de dependientes acogidos a la Ley de Protección al Empleo, sin perjuicio de que el contrato de trabajo igualmente podrá terminar por (i)

Esta alerta legal es proporcionada por Carey y Cía. Ltda. con fines educativos e informativos únicamente y no pretende ni debe interpretarse como asesoría legal.

Carey y Cía. Ltda.
Isidora Goyenechea 2800, Piso 43.
Las Condes, Santiago, Chile.
www.carey.cl

renuncia del trabajador, (ii) mutuo acuerdo de las partes, (iii) muerte del trabajador, (iv) vencimiento del plazo; y, (v) término de la obra o faena que dio origen al contrato.

- Si el empleador pone término a la relación laboral después de haberse acogido a las prestaciones de la LPE, las indemnizaciones derivadas del despido deberán calcularse sobre la última remuneración mensual devengada por el trabajador.
- El empleador sólo podrá terminar contratos de trabajo por las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo (“Necesidades de la Empresa” y “Desahucio Escrito del Empleador”), respecto de los trabajadores que no estén sujetos a la Ley de Protección al Empleo.

Presunción en pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo

La Ley de Protección al Empleo establece la posibilidad de pactar de mutuo acuerdo la suspensión temporal de la relación laboral, cuando los empleadores vean afectada su actividad total o parcialmente.

La nueva normativa presume 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.

Fuero maternal

No se podrán suspender los contratos de trabajo de las trabajadoras amparadas por fuero maternal, ya sea que la suspensión ocurra por acto de autoridad o por mutuo acuerdo.

Prohibiciones a sociedades anónimas

- Las sociedades anónimas de la Ley 18.046, que se acojan a la Ley de Protección al Empleo, o que formen parte de un grupo empresarial en el que alguna de sus entidades se haya acogido a la LPE, no podrán repartir dividendos a sus accionistas durante el ejercicio comercial en que la empresa o entidad haya suspendido contratos de trabajo.
- Los directores de sociedades anónimas abiertas que hayan suscrito pactos de suspensión temporal de contrato de trabajo con todos o la mayor parte de sus trabajadores, no podrán percibir honorarios por el ejercicio de dicho cargo que sean superiores a los porcentajes

correspondientes al seguro de cesantía, durante el período de suspensión.

Paraísos Fiscales

Las empresas controladas por sociedades que mantengan capitales o empresas relacionadas en territorios o jurisdicciones considerados “paraísos fiscales”, no podrán acogerse a la Ley de Protección al Empleo.

Autores: Óscar Aitken; Francisca Corti; Francisco Arce