

LEY NÚMERO 21.232 MODIFICA LA LEY NÚMERO 21.227, QUE FACULTA EL ACCESO A PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO DE LA LEY NÚMERO 19.728 EN CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES.

La Ley N° 21.232 denominada coloquialmente como “Ley Corta” que modifica la Ley N°21.227 conocida como “Ley de Protección al Empleo”, fue publicada el 1 de junio del presente año en el Diario Oficial. Esta ley introduce algunos cambios, entre los cuales, nos parece importante destacar los siguientes:

1. Se incorporan nuevas disposiciones en materia de cotizaciones previsionales respecto de trabajadores de casa particular que se encuentren acogidos Ley N° 21.227, regulándose expresamente el pago de cotizaciones previsionales por parte del empleador, tanto las de cargo del trabajador como las de cargo del empleador, incluyendo el aporte de un 4, 11% de la remuneración que se deposita en la AFP a cuenta de indemnización a todo evento. De acuerdo al artículo transitorio de la Ley N° 21.232, el pago de estas cotizaciones previsionales es retroactivo afectando los contratos suspendidos desde el 06.04.2020, debiendo de ser procedente los empleadores pagar esas cotizaciones previsionales.
2. La Administradora de Fondos de Cesantía de Chile (AFC) previo a efectuar el pago a los trabajadores acogidos a la suspensión del contrato, debe verificar con la Superintendencia de Seguridad Social que estos no registren licencia médica, toda vez que los beneficios de la Ley no son compatibles con la percepción de subsidio de incapacidad laboral.
3. Se establece una nueva forma de calcular las cotizaciones previsionales del personal con contrato suspendido por aplicación Ley N° 21.227, sean estas cotizaciones de cargo del trabajador o de cargo del empleador, dicha forma de cálculo tiene efecto retroactivo, ya que su aplicación rige a contar del día 06 de abril del presente año. Las cotizaciones previsionales se calcularán de la siguiente forma:
 - a) Cotización Fondo de Pensiones (AFP) (10% base, 1,53% seguro de invalidez más comisión AFP), se calcularán sobre el 100% las prestaciones que la AFC le pague al trabajador con contrato suspendido.

- b) Cotización para Salud (Fonasa o Isapre 7%), Ley Sanna (0,3%) y Seguro de Cesantía (3%), se calcularán sobre la última remuneración percibida por el trabajador previa suspensión al contrato.
4. A contar del 01 de junio 2020 se prohíbe desvincular a trabajadores con contrato suspendido por la Ley N° 21.227 por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa y desahucio mientras dure la suspensión.
Los contratos de trabajo del personal suspendido, podrá terminar estando vigente la suspensión por cualquiera de las causales del artículo 159 números 1 al 5 del Código del Trabajo, esto es mutuo acuerdo de las partes, renuncia voluntaria, muerte del trabajador, vencimiento del plazo convenido y conclusión del trabajo que dio origen al contrato.
 5. Por expresa disposición legal no se pueden acoger a la Ley N° 21.227 los trabajadores cuyos servicios sean necesarios para mantener aquellas labores exceptuadas de la paralización de actividades ordenadas por la autoridad competente, es el caso de supermercados y otros servicios catalogados como esenciales.
 6. Los pactos de suspensión del contrato de trabajo podrán tener vigencia a contar del día siguiente de su suscripción y no a contar del mes siguiente como se establecía originalmente. 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.
 7. Para efecto del pago de pensiones alimenticias debidas por ley, los valores que pague la AFC estarán afectos al descuento de dichas pensiones, tal como ocurre con las remuneraciones, para tales efectos, el empleador en las declaraciones juradas, deberá señalar expresamente los trabajadores respecto de los cuales está obligado a retener y pagar pensiones alimenticias.
El pago de dichas pensiones no lo realiza la AFC, sino que dicha institución le entregara los fondos al empleador, para que el practique la retención respectiva y pague al trabajador el saldo, el máximo de descuento que se puede realizar para estos efectos es el 50% de lo que le corresponda percibir al trabajador.

El empleador debe depositar en la cuenta de la persona beneficiaria de la pensión en idénticos términos que cuando realizaba la retención en las remuneraciones del trabajador.

8. La suspensión del empleo no será aplicable a las personas que gocen de fuero maternal conforme a las normas del artículo 201 del Código del Trabajo, pero si a los que gocen de fuero sindical, fuero por comité paritario y fuero por negociación colectiva.
9. En el caso de términos de contratos, tanto durante la suspensión del contrato o al concluir dicha suspensión, el cálculo de las indemnizaciones correspondientes al personal afecto a la suspensión del empleo se deben utilizar las remuneraciones percibidas con anterioridad a dicha suspensión.
10. Se establecen requisitos nuevos para la celebración de los pactos de reducción temporal de la jornada laboral tratándose de empleadores domiciliados en alguno de los territorios especiales de Isla de Pascua o del Archipiélago Juan Fernández, como asimismo la obligación de entrega de información por parte de la empresa en la declaración jurada, por ejemplo: si existe retenciones por pensión de alimentos.
11. El pacto de reducción temporal de la jornada, producirá sus efectos a partir del día siguiente al de su suscripción y no a partir del primer día del mes siguiente como se establecía en su origen. 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.
12. En el caso de los pactos de reducción temporal de la jornada laboral, los valores que pague la AFC al trabajador estarán afectos al descuento de pensiones de alimentos debidas por ley. El procedimiento para el descuento es el mismo que se establece para las personas con contrato suspendido.

13. La presente ley profundiza la situación de aquellas empresas que tienen contratos con el Estado, específicamente en atención a la procedencia y aplicación de las normas de la Ley. (Artículo 22)

14. Se establece que aquellas empresas constituidas como Sociedades Anónimas de acuerdo a la Ley N° 18.046 o que formen parte de un grupo empresarial de conformidad al artículo 96 de la Ley N° 18.045, que se acojan a la Ley N° 21.227 no podrán repartir dividendos a sus Accionistas, durante el ejercicio comercial en que la empresa tenga contrato de trabajo suspendido.

15. Respecto de los Directores de Sociedades Anónimas Abiertas “Abiertas” se establece en caso que todos o la mayor parte de los empleados o trabajadores hagan uso de los beneficios establecidos en la Ley N° 21.227 no podrán cobrar y percibir honorarios o dietas superiores a los porcentajes que la mencionada ley establece para los pagos que realiza la AFC con cargo al Seguro de Cesantía.

Saludos cordiales,

Roberto Zúñiga Rodríguez.

"La información contenida en este documento, así como en cualquiera de sus adjuntos, es confidencial y está dirigida exclusivamente a él o los destinatarios indicados. Cualquier uso, reproducción, divulgación o distribución por otras personas distintas de él o los destinatarios está estrictamente prohibida. Roberto Zúñiga & Cia Abogados no acepta responsabilidad alguna por cualquier pérdida o daño como consecuencia, directa o indirecta, del uso indebido de este e-mail o de los adjuntos al mismo.

The information contained in this document may be privileged, confidential and protected from disclosure. If you are not the intended recipient, any further disclosure or use, dissemination, distribution or copying of this message or any attachment is strictly prohibited. Roberto Zúñiga & Cia Abogados is not liable for any loss or damage resulting from illegal use of this document or any attachment."