

**LEY DE PROTECCIÓN AL
EMPLEO (LEY 21.227)
Y SUS MODIFICACIONES (LEY CORTA
21.232)**

Esta ley se generó -ante la Crisis Sanitaria- y permitió un acceso excepcional a las prestaciones del seguro de desempleo

Los pilares centrales de esta Ley, son:

- ▶ Suspensión de pleno derecho de la relación laboral (Acto Unilateral)
- ▶ Pacto de suspensión de la relación laboral (Acuerdo)
- ▶ Pacto de reducción de jornada con reducción de remuneraciones (Acuerdo)
- ▶ Restricciones a la aplicación de las causales de despido.

PREAMBULO

- ▶ Para obtener las prestaciones de esta Ley, hay un control de requisitos previos que son la cantidad de cotizaciones que debe tener el trabajador y estar afiliado al sistema AFC, revisión que lo realiza la misma AFC, y un requisito posterior que opera sobre la base de declaraciones juradas que suscribe el empleador al subir la información al portal de la AFC.
- ▶ El acceso a las prestaciones supone afectar fondos que tienen naturaleza previsional, que no solo han sido aportados por trabajadores y empleadores, sino también por el Estado.
- ▶ Por ello, se establecen sanciones pecuniarias y penales para quienes obtienen un acceso indebido ha estas prestaciones.
- ▶ Por lo mismo, es importante realizar los trámites con cuidado y previa asesoría.

INTRODUCCION

- ▶ La ley 21.227 no crea beneficios, solo permite el acceso extraordinario a un mecanismo ya existente (que es el seguro de censatía de la ley N°19.728, ley que comenzó a regir el 2/10/2002). Trabajadores antiguos y no afiliados a AFC, quedaron sin estas prestaciones.
- ▶ La Ley 21.227 tiene un periodo de vigencia acotada en el tiempo
- ▶ **VIGENCIA:** desde el día de su publicación en el Diario Oficial: 6 de abril 2020.
- ▶ Las disposiciones del Título I (suspensión del contrato) y la causal establecida en la letra d) del inciso 1 del artículo 8° (reducción jornada con reducción de remuneraciones), regirán por un plazo de **6 meses** contado desde la entrada en vigencia de esta ley.
- ▶ Las disposiciones del Título II (pactos de reducción temporal de las jornadas de trabajo) regirán hasta **el último día del mes 10** desde su entrada en vigencia (enero 2021).
- ▶ Las suspensiones del contrato, en forma retroactiva, desde el 18 de marzo 2020.
- ▶ Los recursos necesarios para financiar las prestaciones, tampoco son permanentes ni ilimitados.
- ▶ Esta Ley tiene una de las características más propias del Derecho del Trabajo, que es la **intervención del Estado** que, por un acto de autoridad, modifica y altera ese acuerdo laboral entre las partes, sobre la base de un principio proteccionista (ya que busca que las relaciones laborales se mantengan).
- ▶ También, tiene una perspectiva eminentemente civil, esta ley, se hace cargo de una situación sobreviniente y excepcionalísima, alterando el contrato de trabajo.

ACCESO POR SUSPENSIÓN DE PLENO DERECHO

Requisitos para poder acceder:

- ▶ Debe existir un Acto o declaración de autoridad: Prohibición de funcionar por rubro o territorio (cuarentena)
- ▶ No haber suscrito pactos de continuidad laboral que impliquen pago total o parcial de remuneraciones, es decir que se haya pactado seguir trabajando bajo alguna modalidad acordada.
- ▶ No percibir subsidio por incapacidad laboral, es decir el trabajador no debe estar con licencia médica.
- ▶ Debe cumplir con requisitos de cotizaciones previas.
 - ▶ a) Deben registrar 3 cotizaciones continuas en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad
 - ▶ b) O Debe registrar un mínimo de 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses, siempre que a lo menos registren las últimas 2 cotizaciones con el mismo empleador en los 2 meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad.
- ▶
- ▶ Dede tratarse de un empleador NO excluido, ya que no pueden suspender los servicios esenciales, que cubran necesidades básicas, las relacionadas con la salud, abastecimientos, transportes, seguridad, etc
- ▶ **No ser una mujer con fuero maternal.**

Forma de requerirlo:

- ▶ Mediante el portal AFC, en forma electrónica, informando datos del trabajador, aceptar la declaración jurada simple del empleador ante el AFC. Como se trata de un acto unilateral del empleador, no necesita ok del trabajador.

Efectos:

- ▶ Suspensión de la relación laboral
- ▶ Se mantiene obligación de pagar cotizaciones. *hubo cambios con ley corta (ver).

Prestaciones:

- ▶ Percibe el Trabajador prestaciones por cesantía (70%, 55%, 45%, 40% y 35%)
- ▶ Se paga por mensualidades vencidas (cada 30 días desde la suspensión)
- ▶ Se suspende en caso de licencia médica, después se retoma la suspensión.

Fiscalización

- ▶ La misma AFC enviará la nómina a la DT.

PAGO DE COTIZACIONES

AFP	Fonasa	AFC contrato indefinido	AFC contrato a plazo	SIS
Capital 11,44%. Cupum 11,44%. Habitat 11,27% Planvital 11,16%. Provida 11,45%. Modelo 10,77% Uno 10,69%	7%	empleador 2,4% trabajador 0,6%	empleador 3%	1,53%

- **Ley 21.227:** Regula que se debían pagar aquellas de cargo del empleador como aquellas de cargo del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de la ley N° 16.744 (es decir no se paga la ACHS, IST, Mutua o el ISL), pero todas las demás, es decir Fonasa, AFC (ambos %), AFP y ley Sanna, se calculaban sobre el 50 % de la remuneración promedio.
- **Ley 21.232:** Aquellas cotizaciones que se paguen a contar del 1° de junio 2020, se calcularán y se pagarán de la siguiente forma:
- AFP, cotizaciones de pensiones: sobre el 100% de las prestaciones establecidas en este Título para las cotizaciones de pensión. Cada empleador debe revisar calendario de la AFC para revisar montos que reciben por cada mes, sus trabajadores
- Fonasa, AFC, ley Sanna: sobre la última remuneración mensual percibida, para el resto de las cotizaciones de seguridad social y salud.
- **Artículo Transitorio. Ley corta.** - Las disposiciones de esta ley entrarán en vigencia al momento de su publicación, salvo las modificaciones incorporadas en la letra a) literal i, del numeral 3) y en el numeral 4), en relación al pago de cotizaciones de seguridad social y salud, las que regirán desde la entrada en vigencia de la ley N° 21.227. Lo anterior, sin perjuicio de aquellas cotizaciones que se hubieren pagado con anterioridad a la publicación de esta ley, en virtud de las normas originales de la ley N° 21.227. Esta regla esta confirma por el Dictamen de la DT

ACCESO POR PACTO DE SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

Requisitos

- ▶ Debe existir una afectación total o parcial de la actividad del empleador.Ver
- ▶ Es un pacto o acuerdo entre trabajador y empleador (se recomienda tener el respaldo por escrito del acuerdo)
- ▶ Debe celebrarse fuera de los periodos comprendidos en el acto de autoridad (es decir se suspende cuando opera el acto de autoridad).
- ▶ Cambio con la ley corta: Ahora si podran suspender sus contratos, los trabajadores de empresas de servicios esenciales, pero aquellos que no trabajan en labores excluidas.
- ▶ No ser trabajadora que goce de fuero maternal.

ACCESO POR PACTO DE SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

Forma de requerirlo

- ▶ Mediante portal AFC, en forma electrónica, siendo el empleador quien informe los datos del trabajador, aceptar la declaración jurada simple del empleador ante el AFC respecto de la afectación y que no se encuentra en los casos de exclusión. Debe existir un acuerdo mutuo con el trabajador.

Efectos y prestaciones:

- ▶ Percibe las prestaciones por cesantía (70%, 55%, 45%, 35% y 30%)
- ▶ Se paga por mensualidades vencidas (cada 30 días)
- ▶ Se suspende en caso de licencia médica.
- ▶ **Fiscalización:** La misma AFC enviará la nómina a la DT.

REQUISITO DE AFECTACIÓN (para acceder)

► Ley 21.227

Se requiere que la actividad del empleador se vea afectada total o parcialmente.

► Ley 21.232

Se presumirá que la actividad del empleador ésta 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.

TRABAJADORAS CON FUERO MATERNAL

- ▶ La ley de protección al empleo (21.227), respecto de las suspensiones de los contratos (por acto de autoridad o por acuerdo), no tenía mención respecto de las mujeres con fuero maternal, por ende podían acceder a las suspensiones de sus contratos.
- ▶ **Nuevo Art. 6 bis de la ley corta: señala que No se aplicarán las normas del presente Título I a las trabajadoras que se encuentren gozando del fuero maternal laboral a que hace referencia el artículo 201 del C. del Trabajo.**
- ▶ No podrán acceder a la aplicación de la suspensión de su contrato, pero no se resuelve el tema de las remuneraciones durante los periodos en que no sea posible que ella pueda trabajar o debiera presentarse a trabajar en las áreas que si estan laborando.
- ▶ Esta prohibición rige solo a contar del 1º de Junio 2020, por ende se aplica para las suspensiones futuras, en consecuencia:
- ▶ *No establece la Obligación de pagar remuneraciones
- ▶ *Opera en este caso la aplicación de lo regulado por el Dictamen N°1283-006 de la DT de fecha 26 de marzo 2020
- ▶ *“Ante actuaciones de la autoridad que decreten medidas restrictivas, como son la cuarentena, el cordón sanitario o el toque de queda, al ser actos de autoridad que responden a una situación de emergencia sanitaria, concluye que exoneran a las partes de las obligaciones recíprocas que les impone el contrato de trabajo. A saber, **otorgar el trabajo convenido y pagar la remuneración de parte del empleador**, y asistir a prestar los servicios pactados por parte del trabajador. Igualmente deja abierto que si algún trabajador quisiera discutir aquello, en el caso concreto, debe necesariamente ser analizada por los tribunales ordinarios de justicia quienes, en definitiva, son los encargados de dirimir cualquier controversia a este respecto”*

EMPRESAS O TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LA POSIBILIDAD DE CELEBRAR UN PACTO DE SUSPENSIÓN

► Ley 21.227

Con todos aquellos empleadores que hayan sido excluidos de los efectos del acto o declaración de autoridad al que se refiere el inciso primero del artículo 1° por la resolución a la que se refiere el inciso segundo del mismo artículo, **no podrán acogerse** durante la duración del referido evento a las prestaciones de esta ley ni regirán respecto de ellos los efectos antes señalados.

► Ley 21.232

No podrán acogerse a beneficios y efectos de la presente ley, los trabajadores cuyos servicios sean necesarios para aquellas actividades excluidas de la paralización por parte de la autoridad, pudiendo, por el contrario, acogerse los trabajadores cuyos servicios no sean necesarios para la continuidad de dichas actividades, para cuyo efecto tendrán que suscribir el pacto entre el trabajador y el empleador mencionado en el artículo 5 de esta ley.

ACCESO POR PACTO DE REDUCCIÓN DE JORNADA

Requisitos:

- ▶ Es un pacto o acuerdo, que se debe suscribir electrónicamente entre las partes.
- ▶ Empleador debe estar en algunas de las situaciones descritas en el artículo 8 de la Ley.
- ▶ Durante la vigencia de estos pactos, los empleadores no pueden contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones desarrolladas por aquellos que pactaron la reducción.
- ▶ El trabajador debe registrar cotizaciones anteriores:
 - ▶ * Debe registrar **10 cotizaciones mensuales** en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y **5 cotizaciones mensuales**, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato a plazo fijo, o por una obra, trabajo o servicio determinado; en ambos casos, estas cotizaciones deben existir desde su afiliación al seguro de desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubieren tenido derecho anteriormente.
 - ▶ * Para acceder a las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, dichas cotizaciones deberán haberse registrado en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto respectivo. Adicionalmente, el trabajador debe registrar las 3 últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada.
 - ▶ * Para el caso del pacto suscrito en virtud de la causal de la letra d) antes señalada, el trabajador deberá registrar el número de cotizaciones siguientes:
 - ▶ a) Deben registrar 3 cotizaciones continuas en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad del 18 de marzo 2020 (diciembre 2019, enero y febrero 2020)
 - ▶ b) O Debe registrar un mínimo de 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses, siempre que a lo menos registren las últimas 2 cotizaciones con el mismo empleador en los 2 meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad del 18 de marzo.

SITUACIONES QUE HACEN PROCEDENTE PODER PACTAR UNA REDUCCIÓN DE JORNADA

- ▶ Baja en las ventas.
- ▶ Estar en un procedimiento concursal de reorganización.
- ▶ Estar en procedimiento de asesoría económica de insolvencia
- ▶ Empresa, establecimiento o faena requieran de este pacto de reducción para mantener continuidad o para proteger la vida y salud de sus trabajadores.
- ▶ **Duración:**
 - 5 meses contrato indefinido.
 - 3 meses contrato a plazo o por obra.
 - No puede ser menos de un mes.
- ▶ **Efectos para el trabajador:**
 - Percibe la remuneración por la jornada reducida, pagada por empleador. El tope de la rebaja es del 50%.
 - Percibe un complemento a su remuneración. Tope del complemento es del 25% cuando la rebaja de la jornada es del 50%
- ▶ **Las Cotizaciones las debe pagar empleador, pero acorde a la remuneración rebajada**

FORMA DE CELEBRAR EL PACTO DE REBAJA DE JORNADA CON REBAJA DE REMUNERACIONES

- ▶ La forma de celebrar el pacto: de manera electrónica a través de una plataforma que habilito la DT. Trabajador con clave unica lo firma.
- ▶ Equivale a un anexo.
- ▶ Tiene un contenido mínimo legal.
- ▶ Se creo una Garantía de las indemnizaciones: Indemnizaciones por termino de contrato se calculan de acuerdo con las condiciones vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto.

RESTRICCIONES AL DESPIDO

- ▶ Ley de Protección al empleo, establece que: Durante 6 meses o bien mientras dure el estado de catástrofe, no se podrá poner termino a los contratos de trabajo por la causal del art. 159 N° 6 basado en la pandemia.
- ▶ Se aplico esta restricción de usar causal de Fuerza Mayor, en forma retroactiva desde el 18 de marzo 2020.
- ▶ Se dio la opción de Resciliar este término de contrato.
- ▶ Ley Corta a contar del 1 de junio: Mientras dure la vigencia de la suspensión producida por un acto o declaración de autoridad, el empleador No podrá poner término a la relación laboral por la causal del artículo 161 del CT, respecto de los trabajadores afectos a los beneficios de esta ley, por ende si se trata de trabajadores que no han usado esta ley, si se podrá aplicar dicha causal y también se mantiene como causales posibles para todos los trabajadores: las del artículo 159, numero 1 al 5, del Código del Trabajo.
- ▶ No olvidar: para despues, cuando se despida por Necesidades, que existirá la Imposibilidad para el empleador de recuperar su aporte a AFC del trabajador en la misma proporción que éste rescató sus fondos.

PUNTOS IMPORTANTES QUE NO SE DEBEN OLVIDAR

- ▶ **1.- Licencias Médicas.** Se DEBEN tramitar, los efectos de la ley de protección al empleo, se suspende y opera la licencia.
- ▶ **2.- Asignaciones Familiares.** Se DEBEN pagar, ya que es monto que por ley se debe pagar a quienes tienen autorizadas las cargas y el monto pagado después se compensa en el pago de cotizaciones (se descuenta).
- ▶ **3.- Créditos Sociales de las Cajas de Compensación.** Desde la suspensión se deben dejar de descontar y pagar, se debe contactar al ejecutivo de la caja para remitir listado de trabajadores suspendidos como también con aplicación de rebaja de jornada, para que así les opere el seguro de cesantía involuntaria.
- ▶ **4.- Certificados de suspensión o de pacto de rebaja de jornada, para uso de créditos.** Se deben emitir por empleador para que trabajadores usen los seguros de cesantía involuntaria en bancos, casas comerciales, Isapres, etc.

PUNTOS IMPORTANTES QUE NO SE DEBEN OLVIDAR

- ▶ **5.- PENSIONES ALIMENTICIAS RESPECTO DE LOS TRABAJADORES SUSPENDIDOS:**
Para efecto del pago de las pensiones alimenticias debidas por ley, que hayan sido decretadas judicialmente y notificadas al empleador, las prestaciones a que se refiere este Título serán embargables o estarán sujetas a retención hasta en un 50% de las mismas. Para tales efectos, el empleador, en las **declaraciones juradas que hace en el portal de la AFC**, deberá señalar expresamente los trabajadores respecto de los cuales está obligado a retener y pagar pensiones alimenticias, así la AFC transferirá al empleador la **totalidad de las prestaciones de los mencionados trabajadores**, indicando el nombre, RUT 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.
- ▶ En resumen, las pensiones alimenticias que se pagan a través de orden judicial se pagarán en la proporción que corresponde, a través de los fondos que se pagan por parte del seguro de cesantía, sin que la titular de del derecho de alimentos, deba realizar algún tramite.

NUEVAS CONSECUENCIAS POR ACOGERSE A LA LEY

- ▶ Se genera una prohibición de repartir dividendos de empresas que se acojan a la ley respecto de las S.A.
- ▶ Deben tener contratos de trabajos suspendidos ante el AFC. Debiera ser la suspensión por pacto, pues la ley habla de las empresas que se acojan.
- ▶ Ver dictamen 22.260 CMF de 28-05-2020: La prohibición no aplicaría a los acuerdos sobre reparto de dividendos acordados por la junta de accionistas, antes de la fecha de publicación de la ley
- ▶ Prohibición de acogerse a la ley las empresas controladas por sociedades que mantengan capitales o empresas relacionadas en territorios o jurisdicciones con régimen fiscal preferencial.
- ▶ Prohibición a los directores de empresas acogidas de percibir honorarios o dietas por el ejercicio al cargo del director, que sean superiores a los porcentajes correspondientes al seguro de cesantía, durante el periodo de suspensión.
- ▶ Respecto de la AFP Se permite el pago de Cotizaciones hasta en 24 cuotas y calculado sobre el 100% de remuneración, a contar del termino de la vigencia de la ley de protección al empleo.

MUCHAS GRACIAS