

Resumen General
**LEY DE PROTECCIÓN DEL
EMPLEO**

Introducción:

El objetivo es evitar la destrucción de puestos de trabajo, creando **3 mecanismos excepcionales** y de carácter transitorio:

- 1) Suspensión del contrato de trabajo **por acto de autoridad**.
- 2) Suspensión temporal del empleo (***mutuo acuerdo de las partes**).
- 3) Reducción temporal de la jornada de trabajo.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR ACTO DE AUTORIDAD

REQUISITOS	EMPLEADOR	TRABAJADOR
Que exista un acto de autoridad, que obligue a paralizar la actividad de la empresa.	El empleador debe solicitar el beneficio ante la AFC, (on-line, a partir del 15 de abril).	El trabajador que fuere excluido, podrá hacerla directamente ante la AFC. (on-line, a partir del 15 de abril). www.afc.cl / 800-800-232 (fijo) / 225735060 (celular)
<p><u>Excepción:</u></p> <p>Que el empleador acuerde con los trabajadores seguir prestando el empleo, lo cual debe constar por escrito; y ser remitido a la Dirección del Trabajo.</p> <p>(Pacto de continuidad.</p>	<p>Empleador paga el 50% de la cotización previsional y de salud.</p> <p>*las puede pagar en 12 cuotas sin multas, reajustes ni intereses, a contar del término del pacto.</p>	<p>Trabajador <u>deja de trabajar</u> y se acoge a seguro de cesantía (ver tabla), <u>pero mantiene vínculo laboral</u>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • VER TABLA SEGURO DE DESEMPLEO en pag.10

<p>Sólo trabajadores regidos por el Código del Trabajo, que registren:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 3 cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores; o 2) 6 cotizaciones 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. 	<p>No se puede despedir a los trabajadores desde el 18 de marzo, en base a la causal de “caso fortuito – fuerza mayor” (Art. 159 N° 6 código del Trabajo), sin pago de indemnización.</p>	<p>Quedan excluidos del beneficio</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los trabajadores sin contrato de trabajo y aquellos que no estén afiliados al Seguro de Desempleo; 2. Los que hayan celebrado un pacto que dé continuidad. 3. Los que se encuentren percibiendo subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que le dio origen, durante el tiempo en que perciban dicho subsidio.
--	---	---

SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL EMPLEO

REQUISITOS	EMPLEADOR	TRABAJADOR
<p>MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES</p> <p>MÁXIMO 6 MESES</p>	<p>El empleador debe solicitar el beneficio ante la AFC, (on-line, a partir del 15 de abril).</p>	<p>El trabajador que fuere excluido, podrá hacerla directamente ante la AFC. (on-line, a partir del 15 de abril).</p> <p>www.afc.cl / 800-800-232 (fijo) / 225735060 (celular)</p>
<p><u>Importante:</u></p> <p>El empleador puede acordar esta medida individual o colectivamente con uno o más trabajadores.</p> <p>*Si la empresa reúne los requisitos para la reducción de jornada, puede combinarlas.</p>	<p>Empleador paga el 50% de la cotización previsional y de salud.</p> <p>*Las puede pagar en 12 cuotas sin multas, reajustes ni intereses, a contar del término del pacto.</p>	<p>Trabajador <u>deja de trabajar</u> y se acoge a seguro de cesantía (ver tabla), <u>pero mantiene el vínculo laboral</u>.</p>

<p>Sólo trabajadores regidos por el Código del Trabajo, que registren:</p> <ul style="list-style-type: none"> 3) 3 cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores; o 4) 6 cotizaciones 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. 	<p>No se puede despedir a los trabajadores desde el 18 de marzo, en base a la causal de “caso fortuito – fuerza mayor” (Art. 159 Nr. 6 código del Trabajo), sin pago de indemnización.</p>	<p>Quedan excluidos del beneficio</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Los trabajadores sin contrato de trabajo y aquellos que no estén afiliados al Seguro de Desempleo; 2. Los que hayan celebrado un pacto que dé continuidad. 3. Los que se encuentren percibiendo subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que le dio origen, durante el tiempo en que perciban dicho subsidio.
--	--	---

PACTO DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA DE TRABAJO

REQUISITOS	EMPLEADOR	TRABAJADOR
<p>POR MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES, SE REDUCE LA JORNADA EN HASTA UN 50%</p> <p><u>Duración máxima del pacto</u></p> <ul style="list-style-type: none"> (i) 3 meses (continuos) en caso de trabajadores con contrato a plazo fijo, por obra, faena o servicio, (ii) 5 meses (continuos) para aquellos trabajadores con contrato indefinido. <p>*RENOVABLES POR 1 VEZ</p>	<p>El empleador debe ingresar el pacto de reducción temporal de jornada en la Dirección del trabajo on-line, a partir del 15 de abril.</p> <p>Aprobado el pacto por la dirección del trabajo, se debe informar digitalmente al seguro de cesantía</p> <p>www.afc.cl / 800-800-232 (fijo) / 225735060 (celular)</p>	<p>El trabajador o la organización sindical deberán suscribir el pacto digitalmente en la misma página de la Dirección del Trabajo. Ahí se generará un documento que hará las veces de un anexo de contrato de trabajo.</p>

<u>Importante:</u>	<u>Empleador</u>	<u>Trabajador</u>
<p>El empleador puede acordar esta medida individual o colectivamente con uno o más trabajadores.</p> <p>*Puede pactar con algunos trabajadores (individual o colectivamente) la reducción de jornada y con otros la suspensión temporal del empleo.</p>	<p>Debe encontrarse en cualquiera de las siguientes situaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Tratarse de contribuyentes de IVA cuya disminución <u>promedio</u> de ventas por un periodo de 3 meses consecutivos exceda un 20% respecto del promedio de ventas en el mismo período de 3 meses del ejercicio anterior; (desde octubre a la fecha de acogerse). 2) Que se encuentre en un procedimiento concursal de reorganización. 3) Que se encuentre en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia. 4) Tratarse de empresas, establecimientos o faenas que no puedan paralizar sus actividades y necesiten reducir la jornada de trabajo de sus trabajadores para poder mantener su continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores. 	<p>Debe cumplir con un número de cotizaciones mínimas, estas son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Si es un trabajador con contrato indefinido: 10 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, con el mismo empleador. 1) Si es un trabajador con contrato a plazo fijo, por obra, faena o servicio: 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas.

<p>Ejemplo de 50% de reducción de jornada.</p>	<p>Empleador paga el 50% de la cotización previsional y de salud.</p> <p>*las puede pagar en 12 cuotas sin multas, reajustes ni intereses, a contar del término del pacto.</p>	<p>Trabajador <u>trabaja un 50%</u> y recibe su remuneración y cotizaciones correspondientes.</p> <p>Por el 50% no trabajado, se acoge a seguro de cesantía y recibe el equivalente al 50% del tiempo no trabajado, con un tope de \$ 225.000.</p> <p>Beneficios tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, se mantienen.</p>

<p>Sólo trabajadores regidos por el Código del Trabajo, que registren:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 3 cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores; o 2) 6 cotizaciones 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. 	<p>No se puede despedir a los trabajadores desde el 18 de marzo, en base a la causal de “caso fortuito – fuerza mayor” (Art. 159 Nr. 6 código del Trabajo), sin pago de indemnización.</p>	<p>Quedan excluidos del beneficio</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los trabajadores sin contrato de trabajo y aquellos que no estén afiliados al Seguro de Desempleo; 2. Los que hayan celebrado un pacto que dé continuidad. 3. Los que se encuentren percibiendo subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que le dio origen, durante el tiempo en que perciban dicho subsidio. <p>TRABAJADORES MENOS DE 500.000 RECIBEN 70% de su remuneración DURANTE PRIMEROS 3 MESES.</p> <p>TRABAJADORES MÁS DE 500 MIL BRUTO</p>
--	--	--

TABLA GENERAL DE PAGO SEGURO DE CESANTÍA

Primer mes: 70% de última remuneración.

Segundo mes: 55% de última remuneración.

Tercer mes: 45% de última remuneración.

Cuarto mes: 35% de última remuneración.

Quinto mes: 30% de última remuneración.

Sexto mes: 30% de última remuneración.

Nota: esta tabla tiene un desglose mayor según tipo de contratación y nivel de ingreso. Estas cifras son la norma general, sin perjuicio de casos particulares (contrato de faena, desglose entre sueldo mínimo y tope de \$500.000, etc.).

Ejemplo: pacta una reducción de jornada con su empleador.

Trabajador, cuya remuneración bruta mensual es \$550.000 y trabaja de 45 horas semanales, pacta una reducción reduciendo en un 50% dicha jornada.

¿Qué le corresponderá recibir?

☑ \$275.000 brutos de parte de su empleador; y \$137.500 con cargo al Seguro de Desempleo (prestación líquida, no es imponible ni tributable) El trabajador tendrá derecho a recibir \$412.500.- mensuales, trabajando la mitad de su jornada.

PREGUNTAS GENERALES

1.- Más allá de esta iniciativa, ¿puede un trabajador ser despedido apelando el empleador al concepto de fuerza mayor?

La ley contempla una norma general aplicable a todos los contratos de trabajo que establece que, durante seis meses o existiendo Estado de Catástrofe no podrá despedirse a trabajadores invocando como motivo la causal de fuerza mayor o caso fortuito por consecuencias del COVID-19.

2.- ¿Qué pasa si en el futuro quedo cesante?

La ley establece que las cotizaciones contabilizadas para efectos del acceso de los beneficios de la presente ley puedan volver a contabilizarse para efectos de acceder a nuevas prestaciones de cesantía.

Adicionalmente, el uso del Fondo de Cesantía Solidario por parte de los trabajadores, no se computará para la restricción de uso de dicho fondo que establece la ley del seguro de cesantía, de dos veces en un período de cinco años ni tampoco limitará el máximo de prestaciones que se pueden acceder con cargo a dicho fondo.

3.- ¿Por qué usar primeros los recursos de la Cuenta Individual y luego el Fondo de Cesantía Solidario?

El empleador contribuye mayoritariamente al Fondo Solidario de Cesantía. En el caso de contratos **a plazo fijo, el aporte es exclusivo del empleador** (2,8% de la remuneración). En el caso de contratos **indefinido, el aporte es de 2,4%** y de 0,6% del trabajador. (3% de la remuneración)

En segundo lugar, si se invierte el orden de imputación, el Fondo de Cesantía Solidario dejaría de ser solidario. En efecto, quienes tienen mayores salarios tienen una cuenta individual de cesantía mayor y, conforme a esta ley, les tomará más tiempo consumir sus recursos individuales antes de tener que recurrir al Fondo Solidario de Cesantía.

Por el contrario, los trabajadores con menores salarios tienen cuentas individuales menores y acudirán antes al Fondo Solidario de Cesantía.

En tercer lugar, relacionado con lo anterior, el proyecto aumenta las prestaciones con cargo al fondo de cesantía solidario, incorporando para ello una tabla especial de cálculo de las prestaciones en la que se elevan los tramos inferiores de las mismas. Este aumento de las tablas beneficiará a más de 488 mil

trabajadores que tienen ingresos promedio de \$280 mil mensual (incluyendo trabajadores a jornada parcial), y que actualmente con las tablas vigentes recibirían una prestación de cesantía de \$196.000 pesos mensuales, y que con las nuevas tablas mejoran su prestación a \$225.000 pesos mensuales.

El gobierno inyecta 2.000 MILLONES DE DÓLARES AL FONDO DE CESANTÍA para que no se descapitalice.

4.- ¿Qué pasa si antes de entrada en vigencia la ley las partes dieron por terminada la relación laboral?

La ley establece que, si durante el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe y la entrada en vigencia de la ley, las partes hubieren dado término a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, estas podrán rescindir dicha terminación, en cuyo caso podrán acogerse a los beneficios de la ley.

5.- ¿Qué pasa con los pensionados que pudieran estar contratados, los cuales no cotizan?

No se les aplica esta ley, pero el Ministerio del Trabajo está trabajando en alternativas para ellos. La sugerencia sería mantener en lo posible el vínculo laboral, tratando de conservar al máximo la remuneración o, de no ser posible, evitar el despido manteniendo cotizaciones (por ejemplo, vía permiso sin goce de sueldo).

6.- ¿Qué pasa con los empleados públicos?

Los empleados públicos tienen sus sueldos asegurados. Los servicios e instituciones públicas se financian conforme a la Ley de Presupuesto. La ley no los considera por esa razón.

7.- ¿Qué pasa con las asesoras de casa particular?

I.Caso de Suspensión decretada por la autoridad:

En el evento de que exista un acto o declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados, los trabajadores de casa particular podrán impetrar el derecho a percibir una **indemnización a todo evento** que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible. En este caso, la Administradora de Fondos de Pensiones

respectiva deberá girar de la cuenta del trabajador, el equivalente a un 70% de su remuneración mensual imponible o el saldo total si este fuere inferior. Si el acto o declaración de autoridad se extendiere por más de 30 días y el trabajador tuviere saldo en dicha cuenta, la Administradora de Fondos de Pensiones girará la suma equivalente al 55%, 45%, 40% y 35% de la remuneración imponible, para los meses segundo, tercero, cuarto y quinto, respectivamente.

El trabajador (diferencia: acá lo hace el trabajador) deberá presentar una declaración jurada simple ante la entidad pagadora del beneficio, preferentemente de forma electrónica, que dé cuenta que al momento de dictarse el acto o la declaración de la autoridad, no hubiere suscrito con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación de los servicios durante la vigencia de este evento y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración mensual.

II. Caso de suspensión pactada:

Los trabajadores de casa particular podrán suscribir el pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo. En este caso, el empleador solo estará obligado a continuar pagando y enterando la cotización de salud, y del seguro de invalidez y sobrevivencia; y se aplica el pago en los mismos términos del caso anterior.

8. ¿Se mantiene la antigüedad laboral durante la suspensión?

Sí.

9. ¿Puedo pactar en parte suspensión y en parte reducción de jornada?

Sí, cumpliendo los requisitos correspondientes y especificando en AFC y en Dirección del Trabajo a qué trabajador se le aplica qué alternativa.

10. ¿Sirve para cotizaciones declaradas y no pagadas?

Si. Art. 28 de la ley.

11. ¿Qué pasa que aquellos trabajadores cuyos contratos son anteriores a la entrada en vigencia del seguro de cesantía, y cuya afiliación es solamente voluntaria?

No les aplica esta ley. Se está trabajando en una solución para ellos.