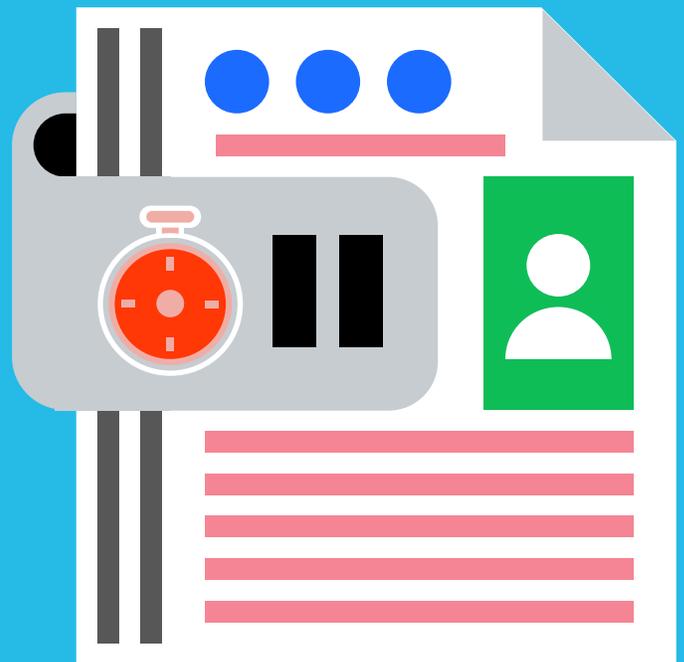
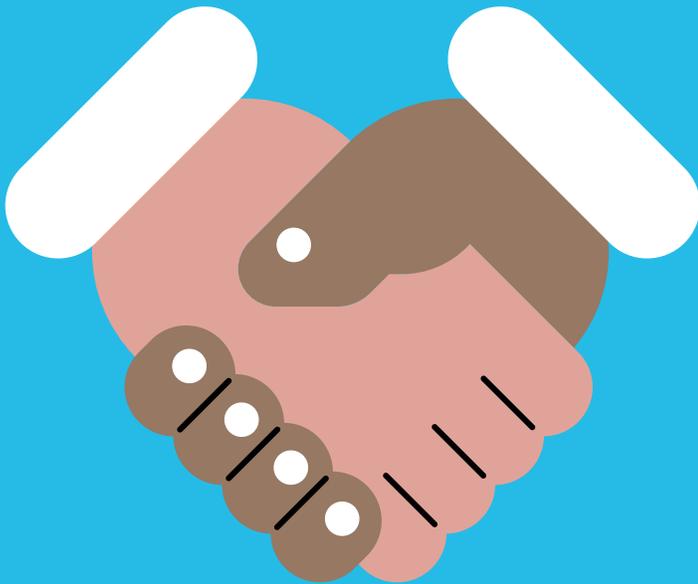


¿Cómo puedo proteger laboralmente a los trabajadores de mi empresa durante la emergencia sanitaria?



Índice

3

CONTEXTO

4

¿CUÁLES SON LAS SITUACIONES A LAS QUE ME PUEDO ACOGER SEGÚN ESTA LEY?

5

Suspensión temporal de contrato por acto de la autoridad

14

Pacto de suspensión temporal de contratos

24

Pacto de reducción temporal de jornada laboral

32

RECOMENDACIONES GENERALES Y BUENAS PRÁCTICAS

36

MALAS PRÁCTICAS Y SANCIONES

¡Hola!

Chile y el mundo están pasando la peor crisis sanitaria en 100 años. Esto genera consecuencias económicas importantes y trae consigo un impacto social de gran magnitud.

Para enfrentar esta crisis es que el Gobierno de Chile está implementando un Plan Económico de Emergencia, que va en ayuda de personas y empresas mientras atravesamos juntos esta crisis. El objetivo es asegurar un nivel de ingresos para mantener la viabilidad y el sustento de empresas, pymes y, sobre todo, de las personas y familias de nuestro país.

Para cumplir con este fin, buscamos implementar medidas que permitan evitar la pérdida de puestos de trabajo, siendo una de ellas la recientemente aprobada Ley de Protección al Empleo (“Ley”).

¿Cuál es el objetivo de la Ley de Protección al Empleo?

Esta nueva ley regula una serie de escenarios para cumplir con los siguientes objetivos:

- Proteger los ingresos de los trabajadores.
- Proteger la cobertura de seguridad social de los trabajadores.
- Proteger las fuentes de empleo manteniendo vigente la relación laboral.
- Proteger las relaciones laborales durante la emergencia sanitaria.

¿Para quién está dirigido este manual?

Este manual está dirigido a todos los empleadores cuyas actividades o establecimientos se hayan visto afectados directa o indirectamente por la emergencia sanitaria.

El objetivo del manual es explicar de qué manera pueden los trabajadores acceder a los beneficios de la Ley de Protección al Empleo, usando un lenguaje simple y directo.

Es importante mencionar que, para tranquilidad de los trabajadores, los empleadores son los que deben solicitar el beneficio que establece la Ley ante la AFC.

Esperamos que este documento sea orientador y de mucha utilidad en momentos que nos exigen actuar rápidamente, para que así juntos y con la fuerza que a este país caracteriza, logremos superar este desafío.

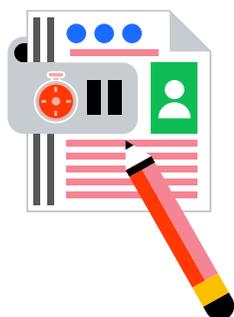
Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

¿Cuáles son las situaciones a las que me puedo acoger según esta ley?

La ley aborda tres situaciones que se pueden generar entre la empresa y los trabajadores, que les permitiría a estos últimos acceder a las prestaciones de la ley con cargo al seguro de cesantía.

¡Antes de revisar la guía primero identifica la situación que representa a tu empresa y a cada uno de tus trabajadores!

Recuerda que podrías tener distintas medidas para cada trabajador.



1. Suspensión temporal de contrato por acto de la autoridad

Si tu empresa está en una zona declarada de cuarentena y se paraliza completamente tu operación, te recomendamos ver esta sección en la página 5.



2. Pacto de suspensión temporal de contratos

Si tu empresa se ha visto afectada por la crisis COVID-19, te recomendamos ver esta sección en la página 14.



3. Pacto de reducción temporal de jornada laboral

Si tu empresa o trabajadores se han visto afectados y requieren disminuir las horas de trabajo, te recomendamos ver esta sección en la página 24.

Quien debe realizar todos los trámites para hacer el uso de las distintas medidas es el empleador. Los trabajadores no deben acudir a la AFC ni a la Dirección del Trabajo.

1.



**Suspensión
temporal de
contrato por acto
de la autoridad**



¿En qué consiste?

Consiste en una **suspensión temporal** de los efectos y obligaciones del contrato de trabajo; es decir, **durante la suspensión el trabajador no estará obligado a prestar servicios y el empleador no estará obligado al pago de la remuneración respectiva.**

Esta situación se origina por un acto o declaración de la autoridad que determina la paralización de las actividades económicas de **forma temporal**, en las zonas o territorios afectados y durante el período establecido en él.

IMPORTANTE

En este período, el empleador:

1. **Deberá seguir pagando las cotizaciones previsionales y de salud, tanto las de su cargo como las de los trabajadores, de manera íntegra;**
2. **No podrá despedir a los trabajadores mientras sus contratos de trabajo estén suspendidos y sólo podrá poner término a la relación laboral en base a alguna de las siguientes causas:** (i) mutuo acuerdo de las partes (ii) renuncia del trabajador (iii) muerte del trabajador (iv) vencimiento del plazo del contrato y (v) conclusión del trabajo o servicio que le dio origen al contrato; y
3. **Durante seis meses o existiendo el período de Estado de Catástrofe, no podrá despedir a trabajadores invocando como causal de caso fortuito o fuerza mayor, argumentando como motivo la pandemia del COVID-19.**

Mientras dure la suspensión del contrato de trabajo, el trabajador cuyo contrato sea indefinido y que cumpla con un mínimo de cotizaciones en el **seguro de cesantía (AFC)**, podrá acceder a prestaciones con cargo a dicho seguro, accediendo primero a su **cuenta individual por cesantía**. La prestación a la que podrá acceder se **calcula de acuerdo a las 3 últimas remuneraciones imponibles**, de acuerdo a la siguiente tabla:

MES	% de la remuneración imponible a recibir <i>Contratos indefinidos</i>
1°	70%
2°	55%
3°	45%
4°	40%
5°	35%

TEN PRESENTE LO SIGUIENTE

El 8 de abril se publicó en el Diario Oficial la primera resolución que define (i) las zonas o territorios afectados por los actos de autoridad y (ii) las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades, lo que habilitó a trabajadores y trabajadoras para acceder a los beneficios de la ley.

www.doe.cl/covid19/normativa/20200408319002.pdf

Asimismo, el 16 de mayo se publicó en el Diario Oficial una segunda resolución, la que tiene por objeto complementar la primera en todo aquello que no fuere contrario o incompatible a esta.

www.doe.cl/covid19/normativa/20200518319002.pdf

Es importante destacar que los trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o servicio determinado podrán acceder a **3 giros** con cargo a cuenta individual por cesantía, que se calculan según los mismos porcentajes que la tabla anterior.

En caso que los recursos de la cuenta individual por cesantía sean insuficientes, los trabajadores que cumplan con los requisitos que establece la ley podrán acceder a prestaciones con cargo al **fondo de cesantía solidario**, de acuerdo a la siguiente tabla:

MES	Contrato Indefinido % de la remuneración imponible a recibir	Monto mínimo posible de recibir	Contrato Plazo Fijo, por obra o faena % de la remuneración imponible a recibir	Monto mínimo posible de recibir
1°	70%	\$225.000	50%	\$225.000
2°	55%	\$225.000	45%	\$200.000
3°	45%	\$225.000	35%	\$175.000
4°	40%	\$200.000		
5°	35%	\$175.000		

Es importante mencionar que la Ley de Protección al Empleo modifica los pagos mínimos que se pueden realizar desde el fondo de cesantía solidario, para que de esta manera los trabajadores que accedan a beneficios con cargo a este fondo puedan percibir mayor tasa de reemplazo de su remuneración original, mientras dure la suspensión de la relación laboral.

Además, los trabajadores que usen estas prestaciones y en el futuro requieran acceder al seguro de cesantía por escenarios de cesantía posteriores a la crisis, podrán hacerlo en la medida que cumplan con el mínimo de cotizaciones que exige la ley.



¿Desde cuándo opera?

Desde que la autoridad competente dicta un acto o declaración que establece medidas sanitarias para el control del COVID-19. Posterior al acto, la autoridad determina específicamente la zona o territorio afectado y el periodo de vigencia de las medidas y, desde esa fecha, se devenga la prestación con cargo al seguro de cesantía, la que será pagada al trabajador en mensualidades vencidas.

La ley permite que aquellos empleadores que, entre el 18 de marzo y 6 de abril determinaron paralizar sus actividades por la contingencia COVID-19, o bien continuar prestando servicios, puedan acogerse a los beneficios establecidos en la Ley de Protección al Empleo. Además, en caso de haberse visto obligados a terminar la relación laboral entre el 18 de marzo y 6 de abril, empleadores y trabajadores podrán dejar sin efecto dicho término y acogerse a los beneficios de la ley.



¿Para quién es?

Para aquellas empresas que tengan trabajadores que se rijan por el Código del Trabajo y **que coticen en el seguro de cesantía, y para trabajadores (as) de casa particular, que cumplan con los requisitos establecidos por la ley, exceptuando los siguientes casos:**

- Empresas cuyas actividades o establecimientos se encuentren exceptuados de la paralización de actividades definidas en el acto o declaración de autoridad.
- Empresas que hayan suscrito con sus trabajadores pactos de continuidad laboral o de reducción de jornada, que les signifique seguir prestando servicios y continuar recibiendo todo o parte de la remuneración mensual.
- Trabajadores que estén recibiendo pago de subsidios por incapacidad laboral (licencias médicas), durante el tiempo en que perciban dicho subsidio.
- Trabajadoras que gocen de fuero maternal.
- Trabajadores que no estén afiliados al seguro de cesantía.
- Trabajadores que no se rigen por el Código del Trabajo, como por ejemplo, trabajadores independientes.

REQUISITOS

Los requisitos para que los trabajadores puedan acceder al seguro de cesantía durante la suspensión temporal del contrato son: tener 3 cotizaciones continuas en los 3 meses anteriores al acto; o, 6 discontinuas en los últimos 12 meses, las últimas 2 con el empleador actual.



¿Qué debo hacer?

1

REVISAS LAS ZONAS O ACTIVIDADES PARALIZADAS POR LA AUTORIDAD

Validar si la empresa está dentro del territorio definido por la resolución de la autoridad sanitaria o de seguridad y dentro de la cual se paralizan las actividades económicas. Revisar además si están en la lista de actividades o establecimientos catalogados como "esenciales" (cuyos contratos no se suspenden de forma automática).

2

GENERA UNA NÓMINA DE LOS TRABAJADORES

Recomendamos generar una nómina con el estado de cotizaciones al seguro de cesantía de cada uno de los trabajadores, identificando claramente si se encuentran al día y si pactaron algún acuerdo de continuidad o reducción de sus horas, ya que eso implicaría que no se suspende su contrato. También recomendamos mantener actualizados los datos personales de los trabajadores como: nombre, Rut, dirección, correo personal, cuenta bancaria para depósito.

3

REVISAS EL PAGO DE COTIZACIONES

Revisar el estado de pago de cotizaciones al seguro de cesantía de tus trabajadores, si no está al día, regularizar lo antes posible para poder continuar.

4

INFORMAS A LOS TRABAJADORES DEL BENEFICIO

Si la actividad de la empresa fue paralizada completamente por la resolución de la autoridad, deberás comunicar a los trabajadores de su suspensión temporal del contrato y que quienes cumplan con los requisitos de la ley serán beneficiados con el seguro de cesantía.

IMPORTANTE

Es importante mencionar que es el empleador quién debe realizar la solicitud en lugar de sus trabajadores de forma electrónica ante la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC). Los trabajadores NO tendrán que realizar trámite alguno, ni acudir presencialmente a la AFC para obtener el dinero. En el caso de las trabajadoras (es) de casa particular, durante la suspensión podrán acceder a fondos con cargo a su cuenta de indemnización a todo evento que mantienen en la AFP en que estén afiliadas.

5

SOLICITA EL BENEFICIO A LA AFC

Ingresa a la página web de la Administradora de Fondos de Cesantía www.afc.cl desde el perfil de Empresa, y ahí podrás solicitar la prestación que corresponda para cada uno de los trabajadores beneficiados. Para esto se dispondrá de un formulario electrónico donde deberás subir la nómina de trabajadores que cumplen los requisitos para ser beneficiarios del pago del seguro. Recuerda que sólo los trabajadores de casa particular deben solicitar el beneficio ante la AFP (de manera electrónica) para acogerse a la Ley con cargo a su cuenta de indemnización a todo evento.

6

PAGO MENSUAL COTIZACIONES

Durante este periodo de suspensión temporal de las obligaciones contractuales, el empleador deberá **seguir pagando las cotizaciones previsionales y de salud de sus trabajadores** durante el período en que dure la suspensión.

7

ENVÍO MENSUAL A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO (DT)

Enviar mensualmente a la Dirección del Trabajo la nómina de trabajadores afectados por la suspensión temporal de las obligaciones contractuales y que se hayan acogido a la suspensión temporal por mutuo pacto.

IMPORTANTE

Recuerda, la Dirección del Trabajo podrá fiscalizar el cumplimiento de los requisitos para acogerse a la suspensión.



Caso de ejemplo

Don Facundo es dueño de la empresa familiar de imprenta “Letritas impresores”, ubicada en la comuna de Providencia, la cual se encuentra en cuarentena a raíz de la emergencia sanitaria provocada por el brote de Coronavirus. La empresa tiene tres trabajadores contratados, dos de ellos han pertenecido a ella por más de cinco años, y el tercero lleva solo un mes en la empresa.

Como “Letritas impresores” no puede abrir durante la cuarentena, automáticamente se han suspendido los contratos de los trabajadores, salvo el del trabajador más reciente, ya que con él había acordado continuar trabajando desde su casa para realizar labores administrativas.

Para informarles de esto a los trabajadores, don Facundo realiza una reunión por video llamada para comunicarles la medida que tomó la autoridad e indicarles que él mismo debe realizar el trámite en la AFC para que se les pague el seguro de cesantía a cada uno. Les indica también que una vez finalice el período de cuarentena los contratos volverán a la normalidad.

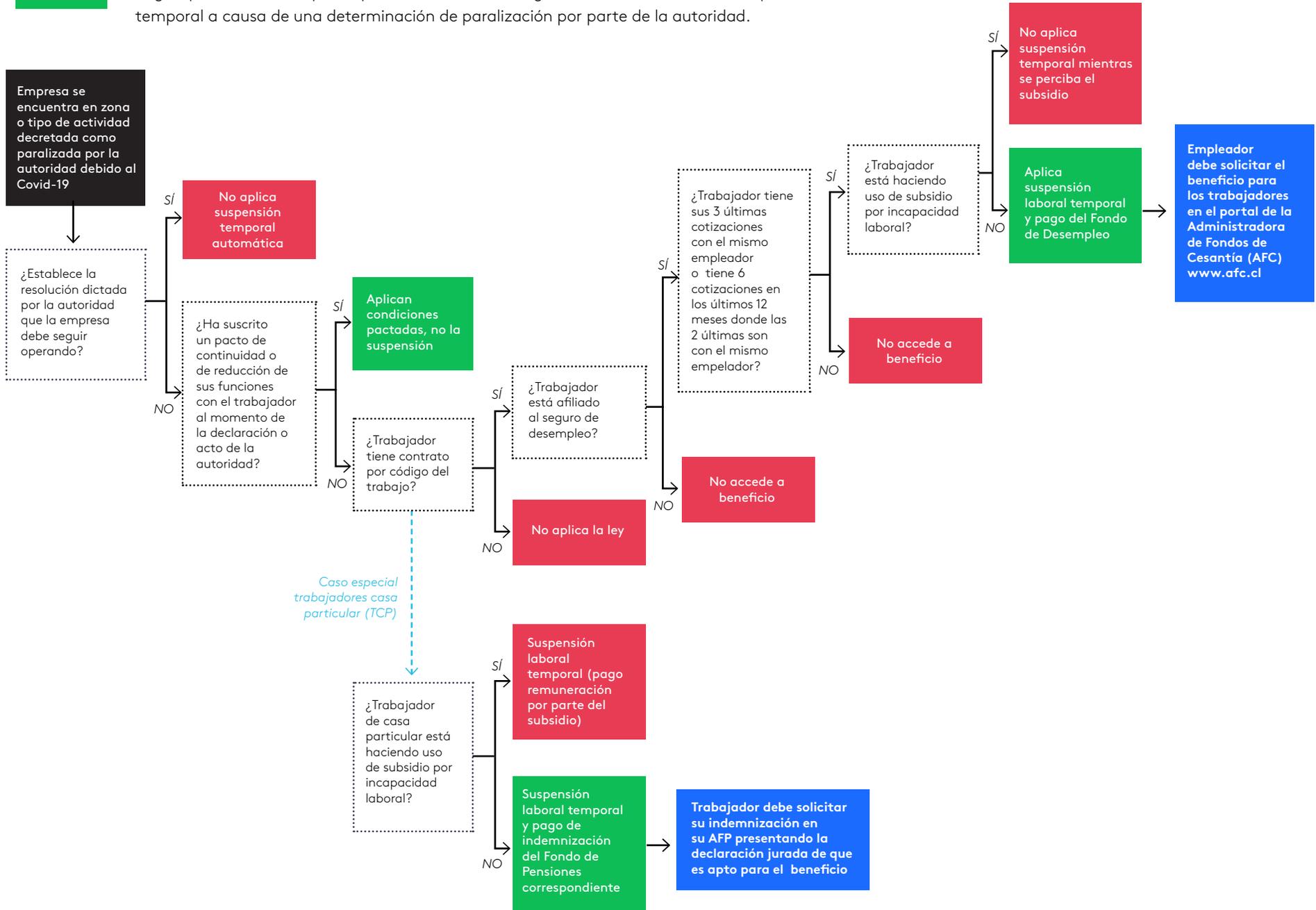


LETRITAS
IMPRESIONES



Árbol de criterios

Reglas para conocer a quién aplica el beneficio del Seguro de Cesantía ante una suspensión temporal a causa de una determinación de paralización por parte de la autoridad.





Preguntas frecuentes

- 1 ¿Es obligatoria la suspensión?**

Cuando se trata de un acto o declaración de autoridad se suspenden los efectos de todos los contratos de trabajo dentro de la zona afectada por la declaración. Las únicas excepciones son los empleadores que hayan sido excluidos de los efectos del acto o declaración de autoridad (empresas o servicios esenciales), aquellos empleadores que hayan acordado con sus trabajadores la continuidad de los servicios (ejemplo: teletrabajo) o la reducción de jornada; y los trabajadores que estén con licencia médica que se encuentren percibiendo subsidio por incapacidad laboral, por el tiempo que se encuentren percibiendo dicho subsidio.
- 2 ¿Quién paga las cotizaciones durante este periodo?**

El empleador debe continuar pagando íntegramente las cotizaciones previsionales y de salud, tanto las de su cargo como las del trabajador.
- 3 ¿Cuando volvamos a la normalidad, tengo que volver a firmar contrato o sigo bajo las mismas condiciones pre-cuarentena?**

No, la suspensión de los efectos del contrato opera solamente mientras esté vigente el acto o declaración de autoridad. Una vez que venza el acto de autoridad, se restablecen automáticamente las condiciones originales del contrato de trabajo.
- 4 ¿Qué pasa si no hago el trámite en la AFC?**

El empleador debe realizar el trámite para todos aquellos trabajadores que puedan ser beneficiarios. **Excepcionalmente**, el trabajador puede hacer la solicitud si su empleador no lo realizó por él. Si no haces el trámite en la AFC, tus trabajadores no recibirán el beneficio establecido en la Ley, lo que en este contexto de emergencia sanitaria afectará a tus trabajadores y sus familias.
- 5 ¿Qué pasa si ya se desvinculé a algún trabajador después del 18 de marzo de 2020 por motivos de fuerza mayor o caso fortuito?**

En caso que la desvinculación se haya producido entre el 18 de marzo y el 6 de abril del 2020, la Ley permite que empleador y trabajador dejen sin efecto dicho término.

2.



Pacto de suspensión temporal de contratos



¿En qué consiste?

Las empresas cuya actividad se vean afectadas total o parcialmente por la crisis del COVID-19 podrán acordar con sus trabajadores –individual, colectivamente o por medio del sindicato–, un pacto de **suspensión temporal del contrato de trabajo**.

Llegar a este acuerdo permite **suspender temporalmente** los efectos y obligaciones del contrato de trabajo; es decir, **durante la suspensión, el trabajador no estará obligado a prestar servicios y el empleador no estará obligado al pago de la remuneración**.

Mientras dure la suspensión del contrato de trabajo, el trabajador que cumpla con un mínimo de cotizaciones en el **seguro de cesantía (AFC)**, podrá acceder a prestaciones con cargo a dicho seguro, accediendo primero a su **cuenta individual por cesantía**. La prestación a la que puede acceder se **calcula de acuerdo a sus 3 últimas remuneraciones imponibles**, de acuerdo a la siguiente tabla:

MES	% de la remuneración imponible a recibir
1°	70%
2°	55%
3°	45%
4°	40%
5°	35%

Es importante destacar que los trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o servicio determinado podrán acceder a **3 giros** con cargo a cuenta individual por cesantía, que se calculan según los mismos porcentajes que la tabla anterior.

En caso que los recursos de la cuenta individual por cesantía sean insuficientes, los trabajadores que cumplan con los requisitos que establece la ley podrán acceder a prestaciones con cargo al **fondo de cesantía solidario**, de acuerdo a la siguiente tabla:

MES	Contrato Indefinido % de la remuneración imponible a recibir	Monto mínimo posible de recibir	Contrato Plazo Fijo, por obra o faena % de la remuneración imponible a recibir	Monto mínimo posible de recibir
1°	70%	\$225.000	50%	\$225.000
2°	55%	\$225.000	45%	\$200.000
3°	45%	\$225.000	35%	\$175.000
4°	40%	\$200.000		
5°	35%	\$175.000		

Es importante saber que aun cuando se haya llegado a un acuerdo de suspensión de la relación laboral, **es el empleador el responsable de seguir pagando las cotizaciones previsionales y de salud, tanto de su cargo como de los trabajadores.**

También es importante recordar que los trabajadores que usen esta prestación y en el futuro requieran acceder al seguro de cesantía por escenarios de cesantía posteriores a la crisis, podrán hacerlo en la medida que cumplan con las cotizaciones mínimas que exige la ley.

¡Sugerimos pensar en las personas de la organización!

Colaborar lo que más se pueda con los trabajadores para que puedan acceder al monto que servirá como reemplazo de su remuneración.



b

¿Desde cuándo opera?

La suspensión por mutuo acuerdo **sólo puede acordarse fuera de la vigencia del acto de autoridad**, como por ejemplo, en caso de que se haya levantado la cuarentena en una comuna determinada, o en caso de una empresa que esté situada en una comuna fuera de ella.

La vigencia del pacto de mutuo acuerdo podrá ser hasta por un máximo seis meses. Las prestaciones que el trabajador pueda acceder durante la suspensión serán financiadas con cargo al seguro de cesantía, accediendo primero a los fondos de la cuenta individual por cesantía y luego por el fondo de cesantía solidario.



¿Para quién es?

Para los empleadores cuya actividad se ha visto afectada total o parcialmente por la crisis COVID-19. Se presume que la **actividad se ha visto afectada parcialmente, cuando en el mes anterior a la suscripción del pacto de suspensión los ingresos por ventas o servicios netos de IVA hayan caído en, al menos, un 20% con relación al mismo mes del año anterior.** Por ejemplo: para poder pactar la suspensión de contratos durante junio de 2020, los ingresos por ventas o servicios de la empresa en el mes de mayo de 2020 deben haber caído en –al menos– un 20%, con relación a los obtenidos durante el mes de mayo de 2019.

Acceder a este beneficio permite que los trabajadores puedan obtener ingresos con cargo al seguro de cesantía, en la medida que cumplan con los siguientes requisitos:

- Tengan contrato de trabajo vigente.
- Estén afiliados a la AFC.
- Cumplan con el registro de cotizaciones en una de las siguientes formas:
 - » Registren al menos **3 cotizaciones continuas** con el mismo empleador en los últimos 3 meses.
 - » Registren al menos **6 cotizaciones continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses**, siempre que a lo menos registre las últimas 2 cotizaciones con el mismo empleador en los 2 meses .

¿Qué pasa con los trabajadores de casa particular?

Podrán acceder a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, teniendo derecho a acceder a recursos con cargo a su cuenta de indemnización a todo evento que mantienen en la AFP que corresponda.



¿Cuáles son los pasos a seguir para poder acceder al Pacto de Suspensión Temporal de Contrato?

Para poder acceder a la suspensión temporal de contrato por mutuo acuerdo, se deberá:

1

REVISAR EL PAGO DE COTIZACIONES

Revisar el estado de Pago de cotizaciones de tus trabajadores, si no está al día, regularizar lo antes posible para poder continuar.

2

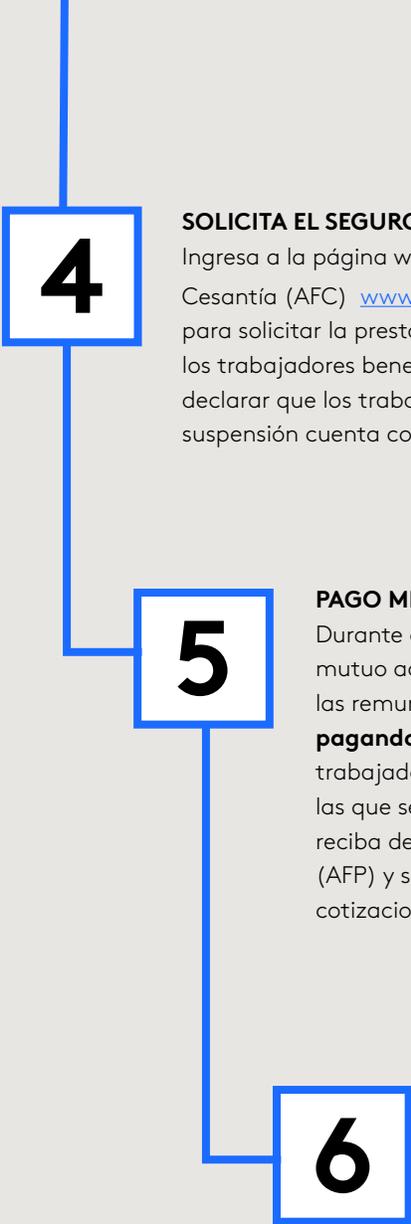
GENERA UNA NÓMINA DE LOS TRABAJADORES

Recomendamos generar una nómina, ojalá de forma electrónica, con el estado de cada uno de los trabajadores, identificando claramente si se encuentran sus cotizaciones al día y si pactó con la empresa la suspensión temporal del contrato por mutuo acuerdo cumpliendo con los requisitos para acogerse a la suspensión temporal. También recomendamos incluir los datos personales como: nombre, Rut, dirección, correo personal, cuenta bancaria para depósito.

3

ACORDAR CON LOS TRABAJADORES LA SUSPENSIÓN CONVENCIONAL

Acordar con los trabajadores que estén de acuerdo, que se suspenderá temporalmente su contrato de trabajo. Deberás comunicarles que la empresa realizará los trámites necesarios ante la AFC para que puedan comenzar a recibir ingresos con cargo al seguro de cesantía. **Comunicar que no deben hacer ningún trámite ellos.**



4

SOLICITA EL SEGURO DE LA CESANTÍA

Ingresa a la página web de la Aseguradora del Fondo de Cesantía (AFC) www.afc.cl desde el perfil de Empresa para solicitar la prestación que corresponda para cada uno de los trabajadores beneficiados. Para esto será necesario declarar que los trabajadores cumplen los requisitos y que la suspensión cuenta con la aprobación del trabajador.

5

PAGO MENSUAL COTIZACIONES

Durante este periodo de suspensión de la relación laboral de mutuo acuerdo, el empleador no tendrá la obligación de pagar las remuneraciones a los trabajadores, pero deberán **seguir pagando las cotizaciones previsionales y de salud** de los trabajadores durante el período en que rija la suspensión, las que se calcularán sobre el 100% de la prestación que se reciba de la AFC, para el caso de las cotizaciones de pensión (AFP) y sobre la última remuneración mensual, en caso de las cotizaciones de salud, cesantía y Ley Sanna.

6

ENVÍO MENSUAL A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO (DT)

Enviar mensualmente a la Dirección del Trabajo la nómina de trabajadores afectados por la suspensión temporal de las obligaciones contractuales y que se hayan acogido a la suspensión temporal por mutuo pacto.

e

Caso de ejemplo

El Hotel “Portales” ubicado en la comuna de Santiago Centro, tuvo que suspender su actividad debido al coronavirus. Francisca, dueña de este pequeño hotel, ha llegado a un acuerdo con sus 20 trabajadores para suspender la relación laboral el día 20 de mayo, en vista de que la situación no cambiará en el corto plazo. Esto, permitirá, por una parte, suspender la remuneración a los 20 trabajadores del hotel, ya que no han habido ventas suficientes como para pagar los sueldos. Por otra parte, permitirá que estos meses complejos para el hotel, los 20 trabajadores puedan acceder a obtener parte de su remuneración desde su seguro de cesantía.

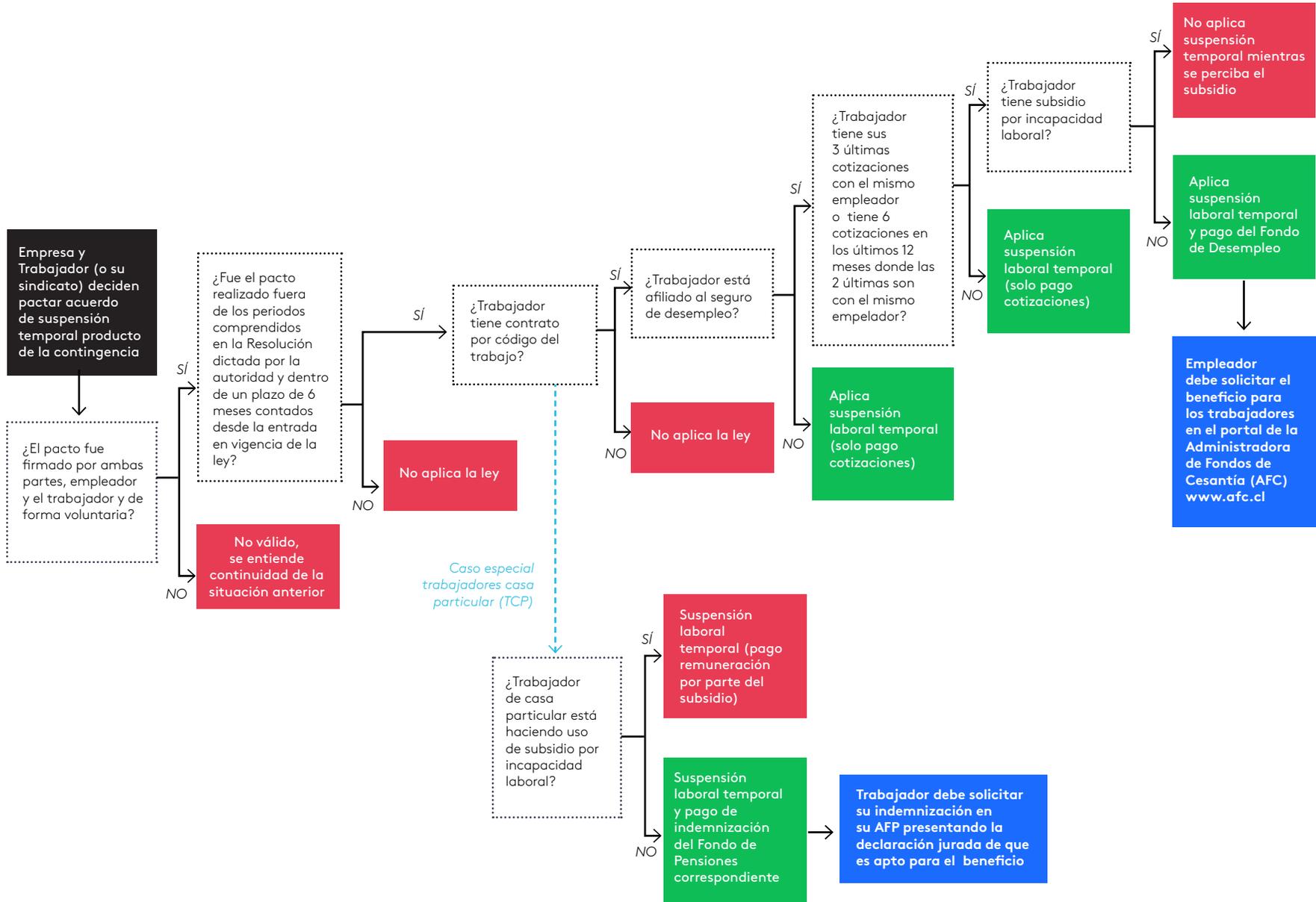
Para esto, Francisca he puesto énfasis en ayudar a su equipo de trabajo con los trámites necesarios para que puedan acceder al seguro de cesantía sin tener que terminar su relación laboral con ellos. Una vez terminados los trámites, Francisca dará aviso a todo el equipo de trabajo para que puedan acceder al seguro de cesantía.

HOTEL
P
O
R
T
A
L
E
S



Árbol de criterios

Reglas para conocer a quién aplica el beneficio del Seguro de Cesantía ante un Pacto de Suspensión Temporal de Contratos.





Preguntas frecuentes

1 ¿Se puede suspender el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, de forma unilateral?

No, en ningún caso. Empleadores y trabajadores deben acordar conjuntamente la suspensión temporal los efectos de los contratos de trabajo, cuando la actividad del empleador se ha visto afectada total o parcialmente por la crisis COVID-19.

2 ¿Se puede suspender el contrato de trabajo y pedirle al trabajador que siga cumpliendo sus labores?

No, en ningún caso. Si se ha suspendido la relación laboral, el empleador no puede pedir (ni menos exigir) que el trabajador preste servicios mientras dure la suspensión. **Si esto ocurriese, el empleador estaría infringiendo la Ley, exponiéndose a multas laborales y a sanciones penales por el uso fraudulento de la misma.**

3 ¿Se puede pactar la suspensión del contrato con trabajadores que laboran en empresas que no pueden paralizar?

Se podrá pactar la suspensión de contratos con trabajadores que laboran en empresas que no pueden paralizar siempre y cuando las funciones que realicen dichos trabajadores no sean necesarias para garantizar la continuidad de las actividades de la empresa.

Por el contrario, **no se podrá pactar la suspensión del contrato de aquellos trabajadores que realicen funciones que sí sean necesarias para la continuidad de la actividad de aquellas empresas que no pueden paralizar.**

4 ¿Si se suspende el contrato, se debe pagar la remuneración?

No. Si se suspende la relación laboral por mutuo acuerdo, no se deberá pagar remuneración ya que el trabajador no estaría prestando servicios.

Sí es necesario que se hagan todos los trámites necesarios para que el trabajador pueda acceder al seguro de cesantía y pueda recibir ingresos por esa vía.

5 ¿Si accedo a la suspensión del contrato, debo pagar las cotizaciones previsionales y de salud?

Sí. Mientras dure la suspensión del contrato por mutuo acuerdo, el empleador deberá seguir pagando las cotizaciones previsionales y de salud, tanto las de su cargo como las de los trabajadores.

6 ¿Quién debe hacer los trámites para que los trabajadores puedan acceder al seguro de cesantía?

El empleador es el que debe solicitar el beneficio por el o los trabajadores con que haya pactado la suspensión de la relación laboral. El trámite debe hacerlo de forma electrónica en la página web de AFC.

7 ¿Qué ocurre si un trabajador no quiere acceder al acuerdo de suspensión del contrato?

Continúa la relación laboral normalmente. En este sentido, el trabajador estará obligado a prestar servicios y el empleador a pagar una remuneración por éstos.

8 ¿Qué pasa con los trabajadores que se encuentran jubilados?

Los trabajadores que ya se encuentran jubilados por los sistemas previsionales de nuestro país, no están afiliados al seguro de cesantía por lo que no les resultan aplicables los beneficios incluidos en la Ley de Protección al Empleo.

9 ¿Puedo suscribir un pacto de suspensión con trabajadoras embarazadas?

Las trabajadoras embarazadas gozan de fuero maternal. Mientras mantengan dicho fuero no podrán suscribir pactos de suspensión de contratos con sus empleadores.

10 ¿Qué debo hacer si pacté la suspensión del contrato con un trabajador que debe pensión de alimentos?

El empleador deberá informar a la AFC que uno o más de sus trabajadores acogidos a los beneficios de la Ley deben pagar pensión de alimentos. En estos casos, la AFC le transferirá directamente al empleador las prestaciones que le corresponderían al trabajador, para que el empleador cumpla con el pago de la pensión de alimentos a la persona que haya determinado el tribunal de familia. El saldo restante se lo deberá entregar al trabajador.

3.



Pacto de reducción temporal de jornada laboral



¿En qué consiste?

Consiste en un **pacto suscrito entre el empleador y el trabajador, en virtud del cual pueden reducir hasta el 50% de la jornada de trabajo, siempre que cumplan con ciertos requisitos y condiciones.**

De celebrarse, los trabajadores tendrán derecho a una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida y a un complemento proporcional a la reducción pactada de hasta el 25% de la remuneración total, con un límite máximo de \$225.000.

Durante la reducción temporal de la jornada de trabajo los **empleadores deberán continuar pagando los beneficios que correspondan a sus trabajadores**, tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, y cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración, sin perjuicio de los descuentos que correspondan.

Por último, los **empleadores estarán obligados a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social**, correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto.



¿Desde cuándo y hasta cuando opera?

Una vez **publicada la ley** las partes podrán suscribir pactos según:

- Para trabajadores con contrato de trabajo indefinido, tendrán una duración mínima de 1 mes y una duración máxima de 5 meses continuos.
- Para trabajadores con contrato de trabajo a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado, tendrán una duración mínima de 1 mes y una duración máxima de 3 meses continuos.

Los **efectos del pacto** comenzarán a ejecutarse a partir del día siguiente a su celebración o, más tardar, el 1º día del mes siguiente a la fecha de su celebración.

Una vez **finalizado el plazo del pacto, se re establecerán automáticamente las condiciones originales del contrato de trabajo**, teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.



¿Para quién es?

Para **empleadores** que se encuentren en **a lo menos una de las siguientes condiciones y trabajadores que cumplan los requisitos** señalados a continuación:

- **Empleadores que cumplan al menos una de las siguientes condiciones:**

Condición 1

Empleadores contribuyentes de IVA o que lleven el registro del artículo 59 de la ley del IVA (Zonas Francas) que a contar de octubre de 2019 hayan **disminuido el promedio de sus ventas en un período cualquiera de 3 meses consecutivos, que exceda en un 20%** calculado respecto del promedio de sus ventas declaradas en el mismo período de 3 meses del ejercicio anterior.

Condición 2

Empleadores que se encuentran en un **procedimiento concursal de reorganización**, según resolución publicada en el Boletín Concursal.

Condición 3

Empleadores que se encuentran en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia, según conste en certificado emitido y validado en los términos de la Ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis.

Condición 4

Empleadores cuyas empresas, establecimientos o faenas hayan sido **exceptuadas del acto o declaración de autoridad o resolución, necesiten reducir o redistribuir la jornada de trabajo de sus trabajadores** para poder mantener su continuidad operacional o para proteger la vida y salud de sus trabajadores.

Condición 5

Empleadores que se encuentren domiciliados **en Isla de Pascua o en Juan Fernández**, que realicen su actividad o presten sus servicios en dichos territorios, siempre que a contar del 1º de marzo de 2020 hayan experimentado **una disminución de sus ventas promedio mensuales durante dos meses consecutivos que exceda, al menos, un 20% con relación a sus ventas mensuales en el mismo periodo del ejercicio anterior.**

- **Trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos de cotizaciones mínimas en la AFC:**

1. Estar afiliados al seguro de cesantía y registrar en los últimos 24 meses al menos:
 - » 10 cotizaciones, continuas o discontinuas en el caso de trabajadores con contrato indefinido; o
 - » 5 cotizaciones, continuas o discontinuas en caso de trabajadores con contratos a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado.
2. Que las 3 últimas cotizaciones hayan sido con el mismo empleador con el cual se celebra el pacto.
3. No encontrarse con fuero laboral.



¿Qué debo hacer?

A continuación, se describen los pasos que empleadores deben efectuar para los casos mencionados:

1

EMPLEADORES INGRESAN A MIDT

<https://midt.dirtrab.cl/welcome>

2

EN MIDT EMPLEADORES CONFIRMAN QUE PUEDEN REALIZAR DISMINUCIÓN DE JORNADA A SUS TRABAJADORES SEGÚN CONDICIONES MENCIONADAS

- **Condición 1:** Entregar permiso a la Dirección del Trabajo para verificar con el Servicio de Impuestos Internos.
- **Condición 2 y 3:** Entregar permiso a la Dirección del Trabajo para verificar con la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.
- **Condición 4:** Realizar una declaración jurada simple ante la Dirección del Trabajo donde se de cuenta de la efectividad de los hechos o circunstancias.

3

(necesario solo si empleadores no tienen contratos electrónicos de sus trabajadores en MIDT) EN MIDT EMPLEADORES DEBEN INGRESAR ELECTRÓNICAMENTE LOS CONTRATOS DE TRABAJADORES CON QUIENES PACTARÁN LAS REDUCCIONES DE JORNADA

- **Recomendación:** El procedimiento para ingresar el contrato electrónico necesita de la validación de empleadores y trabajadores, por lo que empleadores deben dar aviso a los trabajadores para que revisen y validen el documento en MIDT.

4

EN MIDT EMPLEADORES DEBEN GENERAR UNA PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TODOS LOS TRABAJADORES CON QUIENES PACTARÁN LA REDUCCIÓN DE JORNADA

- **Recomendación:** Con el fin de agilizar la formalización del pacto es importante que empleadores logren acuerdos con sus trabajadores previo a que realicen el trámite en MIDT.

5

UNA VEZ FINALIZADA LA PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL CONTRATO EN MIDT, EMPLEADORES LA DEBEN ENVIAR A SUS TRABAJADORES USANDO LA MISMA PLATAFORMA MIDT PARA SU REVISIÓN Y APROBACIÓN

- **Recomendación:** Con el fin de agilizar la formalización del pacto se sugiere informar a trabajadores que propuesta ya fue enviada por MIDT para su revisión y aprobación.
- **Recomendación:** Informar a trabajadores que deben utilizar su Clave Única para ingresar a MIDT. De no tenerla informar que se puede obtener en Registro Civil.

6

TRABAJADORES INGRESAN A MIDT A REVISAR LA PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL CONTRATO Y ACEPTARLA

7

EN MIDT TRABAJADORES ACEPTAN ACTUALIZACIÓN PROPUESTA AL CONTRATO

8

ACEPTADA LA ACTUALIZACIÓN AL CONTRATO POR EMPLEADORES Y TRABAJADORES SE FORMALIZA EL PACTO DE REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL

e

Caso de ejemplo

Desde hace más de 5 años, la fábrica de muebles clásicos “La mueblería de Providencia” se encuentra pasando por una crisis financiera de proporciones. Las bajas ventas y la competencia han mermado los ingresos de forma considerable.

Su dueño, don Fermín Gepeto, artesano de 73 años y vecino de la comuna, se niega a cerrar. Le duele la situación, pero a la vez no le gusta deber plata a nadie.

Para tratar de salvar el negocio en octubre del año pasado recurrió a la Superintendencia de Insolvencia para llevar adelante un procedimiento concursal de reorganización, el que comenzó administrativamente en el mes de noviembre de 2019.

La posibilidad de pactar la reducción temporal de la jornada con sus trabajadores durante la emergencia del COVID- 19 le vino como anillo al dedo. Por una parte, evita despedir a sus queridos trabajadores, muchos de los cuales llevan más de 12 años en la empresa, los protege de la exposición permanente a la pandemia, y le permite bajar los costos fijos de su local por un tiempo, complemento ideal al proceso concursal.

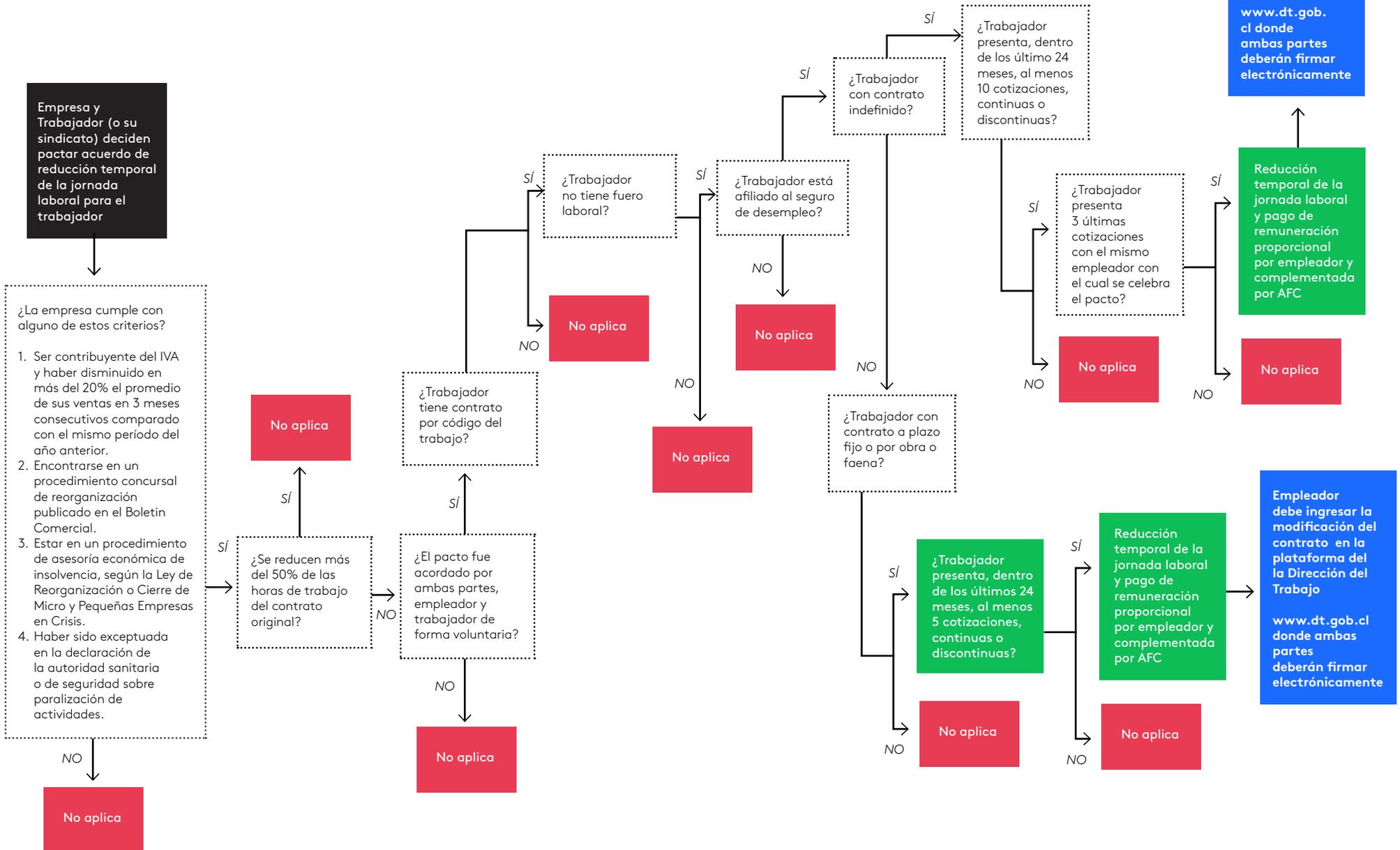


LA MUEBLERÍA DE INDEPENDENCIA



Árbol de criterios

Reglas para conocer a quién aplica el beneficio del Seguro de Cesantía ante un Pacto de Reducción Temporal de Jornada Laboral entre la empresa y el trabajador.





Preguntas frecuentes

1 ¿Cuál es la máxima reducción de jornada que se puede hacer?

Se puede reducir hasta un máximo del 50% de la jornada original. Es decir, puedes reducir la cantidad total de horas de trabajo a la mitad.

2 ¿Dónde realizo el trámite?

La formalización del acuerdo pactado con los trabajadores se realiza en el [sitio web](#) de la Dirección del Trabajo disponible para realizar trámites laborales, sin la necesidad de acudir a ninguna oficina.

3 ¿Debo enviar el contrato de trabajo a alguien?

No es necesario enviar el contrato de trabajo firmado por empleadores y trabajadores. Si lo debes tener en formato electrónico en MIDT antes de realizar el trámite.

Utiliza en siguiente [enlace](#) para conocer cómo dejar el contrato en formato electrónico en MIDT.

4 ¿Necesito que el trabajador haga algo?

Sí, en primer lugar, el trabajador debe estar de acuerdo con la reducción de jornada. Luego, una vez que el empleador haya ingresado la propuesta de contrato electrónico en MIDT, se requiere que el trabajador la revise y acepte usando también MIDT.

Es importante que empleadores den aviso a los trabajadores para no demorar el proceso.

5 ¿Qué debo hacer si pacté la reducción temporal de la jornada con un trabajador que debe pensión de alimentos?

El empleador deberá seguir cumpliendo con su obligación de retener de la remuneración mensual del trabajador las sumas correspondientes para pensión de alimentos, y pagar ésta directamente a la persona que haya determinado el tribunal de familia respectivo. Asimismo, deberá informar a la Dirección del Trabajo esta circunstancia, a fin de que la AFC le transfiera directamente al empleador los beneficios que le corresponderían al trabajador con cargo al seguro de cesantía durante la reducción. En este caso, el empleador deberá retener y pagar la pensión de alimentos respectiva tal como ordenó el tribunal de familia, y el saldo deberá entregárselo al trabajador en cuestión.

4.

Recomendaciones

**generales
y**

**buenas
prácticas**

A continuación, se mencionan en la presente guía, **recomendaciones generales para los empleadores, a efectos de la aplicación de la ley de protección al empleo.**

1 Para casos de suspensión temporal de contrato por acto de la autoridad



La comunicación es importante

Te recomendamos informar a cada uno de los trabajadores los pasos que realizarás para hacer efectiva la suspensión temporal. Mantelos al día respecto de cada avance, transmitiendo la información sobre plazos, montos y otras condiciones generales para evitar duplicar las interacciones con la AFC o que asistan presencialmente a ellas poniendo en riesgo su salud.

IMPORTANTE

Para el caso de los/as trabajadores/as de casa particular, te recomendamos informarles que son ellos/as quienes deberán realizar el trámite ante su AFP.



Mantén el orden

Una buena forma de mantener el orden respecto del estado de cada uno de los trabajadores es generar una nómina, idealmente en forma digital, que te permita controlar el estado de cada uno de los trabajadores. En esta nómina puedes incluir información valiosa como por ejemplo si se encuentran sus cotizaciones al día, si pactó con la empresa la suspensión temporal del contrato por mutuo acuerdo, si realizó un pacto de continuidad, o si cumple con los requisitos del número de cotizaciones para acogerse a la suspensión temporal, entre otros.



Mantén información actualizada

Mantén al día los datos personales de cada trabajador como por ejemplo nombre, Rut, dirección, correo electrónico, datos bancaria para pagos. Recuerda que deberás mensualmente enviar información a la Dirección del Trabajo.



Preocupate por salud de tus trabajadores

Realiza comunicaciones periódicas con tus trabajados para saber el estado de salud física y emocional en que se encuentran. Recuerda además que en caso de licencias médicas, no podrán acogerse a la suspensión temporal por el periodo que ésta se encuentre vigente.



Ten en cuenta los tiempos

Recuerda que esta medida se mantendrá por el periodo de tiempo que establezca el acto o declaración de autoridad, por lo que una vez finalizado el plazo, y en caso de que no exista extensión del mismo, volverá automáticamente al régimen anterior, por lo que deberás retomar tus obligaciones y compromisos regulares

2

Para casos de pacto de suspensión temporal de contratos

¡Pensar en el equipo!

Recordar siempre que los trabajadores verán reducida su remuneración en este contexto de emergencia sanitaria. En ese sentido, recomendamos colaborar en los trámites de la AFC, preferentemente de forma electrónica, para que los trabajadores puedan acceder al seguro de cesantía.

Proactividad

Como empleador, recuerda solicitar el beneficio para tus trabajadores ante la AFC y recordar dar aviso a todos ellos para que puedan activar su seguro de cesantía.

¡No olvidar las cotizaciones!

Si bien existe una suspensión de la relación laboral, es una obligación del empleador seguir pagando las cotizaciones previsionales y de salud de los trabajadores. Excepcionalmente, se permite a los empleadores pagar la cotización de pensiones dentro de los 12 meses posteriores al término de la vigencia de la norma, sin multas ni intereses.

El fuero maternal no aplica

No podrás pactar la suspensión del contrato con trabajadoras que estén gozando de fuero maternal.

Empatía

Comunicar al equipo de trabajo que no recibirá el 100% de su remuneración, como pago desde el Seguro de Cesantía recibirán un proporcional de acuerdo a las tablas expuestas en este manual.

Respaldar los pactos realizados

Dejar evidencia siempre, en un formato simple y digital, de los pactos de acuerdo de suspensión de jornada. Esto ayudará tanto a empleadores como a trabajadores para poder acceder al seguro de cesantía.

Mantén informada a la Dirección del Trabajo

Se debe enviar la nómina de los trabajadores que tienen suspendido el contrato a la dirección del trabajo de manera electrónica, mientras dure la emergencia sanitaria.

Licencias médicas

Si hay un trabajador con licencia, cuando esta se termine, deberán incorporarse al acuerdo mutuo. Así procurar que esta persona siga recibiendo ingresos durante el contexto de emergencia sanitaria.

Trámites online

Una de las razones por las cuales se suspendieron algunas actividades, es para mantener el distanciamiento social previniendo el contagio del coronavirus. En este sentido, preferir siempre los canales digitales para hacer estos trámites.

3

Para casos de reducción temporal de jornada laboral

Mantén el pago de cotizaciones

Recuerda que como empleador deberás seguir pagando y enterando las cotizaciones previsionales y de seguridad social de los trabajadores que son parte del pacto. El monto corresponderá a la remuneración imponible convenida.

Cómo siempre, paga las remuneraciones y beneficios

Asimismo, deberás seguir pagando las remuneraciones y beneficios que correspondan durante la vigencia del pacto, por ejemplo aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, y cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración, sin perjuicio de los descuentos que correspondieren.

El fuero laboral no aplica

No podrás pactar reducciones de jornada con trabajadores que estén gozando de fuero laboral.

Las condiciones del pacto no sirven ante un término

En caso de que ocurra el término del contrato de trabajo durante el pacto, las indemnizaciones legales o convencionales deberás calcularlas con los montos y condiciones originales. Te recordamos que debes informar dicha situación a la Dirección del Trabajo, de preferencia a través de medios electrónicos.

Limitaciones para contratar

Recuerda las limitaciones para contratar nuevos trabajadores para funciones similares (Nº de trabajadores con pacto), así como ofrecer primero la vacante a los trabajadores con contrato vigente con capacidades similares, en caso de contrataciones para nuevas funciones. Si no cumples la multa podrá ser gravosa.

Trámites online

Recuerda que debes tener el contrato electrónico en MIDT de la Dirección del trabajo, de todos los trabajadores que tendrán la reducción de jornada.

5.



Incumplir los pactos regulados en la ley

Podrás ser denunciado ante la Inspección del Trabajo, sin perjuicio de la facultad para recurrir a los Tribunales de Justicia competentes.

Imposibilidad de despedir a trabajadores con contratos suspendidos: Recuerda que no podrás despedir a los trabajadores mientras sus contratos estén suspendidos

Sólo podrás poner término a la relación laboral en base a alguna de las siguientes causales: (i) mutuo acuerdo de las partes (ii) renuncia del trabajador (iii) muerte del trabajador (iv) vencimiento del plazo del contrato y (v) conclusión del trabajo o servicio que le dio origen al contrato

Si no cumple con lo anterior, el despido podrá ser declarado injustificado y podrás ser sancionado con multas.

Despedir utilizando la causal de término por caso fortuito o fuerza mayor

Recuerda que durante el plazo de 6 meses o bien, existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República, no podrás poner término a los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor con motivo de la pandemia de Covid-19. Si lo haces, el despido podrá ser declarado nulo o injustificado y podrás ser sancionado con multas.

Engañar, simular o facilitar la comisión de delitos

La ley sanciona drásticamente a quienes obtengan a través de engaño o simulación prestaciones que no le correspondan, mayores beneficios que los asignados, o bien faciliten la comisión de otros ilícitos. Ojo! deberás restituir las sumas íntegras y reajustadas, quedarás inhabilitado para contratar con el Estado por un buen tiempo y arriesgas incluso penas de cárcel. No te expongas.

Incumplir las obligaciones previsionales regulares de un empleador

Recuerda que estarás obligado a pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto las de tu cargo como las de tus trabajadores. Cualquier incumplimiento dará pie a las multas y sanciones comunes a este tipo de incumplimientos.

Este manual fue posible gracias a la colaboración de las siguientes instituciones:

- **Ministerio del Trabajo**
- **Dirección del Trabajo**
- **Superintendencia de Pensiones**
- **Servicio de Impuestos Internos**
- **Administradora de Fondos de Cesantía**
- **Clase Media Protegida**
- **Laboratorio de Gobierno**



con el apoyo metodológico de:

Laboratorio
de Gobierno

MANUAL DE USO Y BUENAS PRÁCTICAS DE LA LEY DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO PARA EMPLEADORES