



¿Cómo puedo proteger mi empleo y remuneración durante la emergencia sanitaria?



Índice

3

CONTEXTO

4

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

5

Suspensión temporal del contrato por acto de la autoridad

15

Suspensión temporal del contrato por acuerdo mutuo

30

Reducción de la jornada laboral por acuerdo mutuo

40

RECOMENDACIONES GENERALES Y BUENAS PRÁCTICAS

43

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 trabajadores de empresas que se vean afectadas 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?

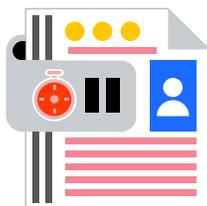
La ley aborda tres situaciones que se pueden generar entre la empresa y los trabajadores, que les permitiría a estos últimos acceder a las prestaciones de la ley con cargo al seguro de cesantía.

IMPORTANTE

Sólo podrán acceder a los beneficios de esta ley los trabajadores regidos por el Código del Trabajo y que estén afiliados al seguro de cesantía.

¡Antes de revisar la guía identifica la situación que mejor representa tu situación y a lo propuesto por tu empleador!

Recuerda que podrías tener distintas medidas por cada relación laboral.



1. Suspensión temporal del contrato por acto de la autoridad

Si trabajas para una empresa que está en una zona declarada de cuarentena o se paraliza su operación por parte de la autoridad te recomendamos ver esta sección en la página 5.

2. Suspensión temporal del contrato por acuerdo mutuo

Si la empresa en la que trabajas se ha visto afectada por la crisis COVID-19, te recomendamos ver esta sección en la página 15.

3. Reducción de la jornada laboral por acuerdo mutuo

Si la empresa en la que trabajas se ha visto afectada por la crisis COVID-19 y requieren disminuir las horas de trabajo, te recomendamos ver esta sección en la página 30.

Con el fin de cuidar y dar seguridad a todos los trabajadores, deben saber que no necesitan ir personalmente a las oficinas de AFC o la Dirección del Trabajo, dado que las solicitudes deben ser realizadas directamente por sus empleadores y por medios digitales.



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

Mientras dura la suspensión del contrato, los trabajadores afiliados al seguro de cesantía que cumplan con los requisitos acá descritos, podrán acceder a las prestaciones del seguro según la manera establecida en la Ley.



¿Puedo optar a los beneficios?

La ley define diferentes prestaciones, dependiendo de algunos plazos, eventos y requisitos de trabajadores y empleadores:



Según los tiempos y sucesos definidos por la ley

Desde que la autoridad competente dicta el acto o declaración comienza a devengarse la prestación asociada al seguro de cesantía. Por lo tanto, desde ese momento **los trabajadores que cumplan los requisitos** podrán optar al beneficio, que se pagará de forma mensual. En el acto se fija el período de tiempo en que estarán vigentes las medidas y las zonas afectadas.

IMPORTANTE

La ley permite que aquellos trabajadores de empresas que entre el 18 de marzo y 6 de abril determinaron paralizar sus actividades por la contingencia Covid-19, o bien acordaron continuar prestando servicios (ejemplo: teletrabajo), 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.

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

ii.

Según los criterios para los trabajadores

Podrán ser beneficiarios aquellos trabajadores **regidos por el Código del Trabajo**, que coticen el seguro de cesantía y no se encuentren recibiendo pago de subsidios por incapacidad laboral (licencia médica), que cumplan con los siguientes requisitos:

- **Tener contrato de trabajo vigente.**
- **Estar afiliados a la AFC.**
- **Cumplir con el registro de cotizaciones en una de las siguientes formas:**
 - » Registrar al menos **3 cotizaciones continuas** con el mismo empleador en los últimos 3 meses.
 - » Registrar 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. Puedes revisar tus cotizaciones en el sitio web de AFC usando el siguiente [enlace](#).

IMPORTANTE

No se podrá suspender contratos de trabajadoras mientras estén protegidas por el fuero maternal (esto es, durante todo el embarazo y hasta un año después del término del descanso de maternidad).

iii.

Según los criterios para los empleadores

Podrán ser beneficiarios los trabajadores afectos al Código del Trabajo, que cumplan con los requisitos mencionados en el punto anterior, de aquellas empresas que se encuentren localizadas en la zona o territorio en las que se dicte un acto o declaración de autoridad que les impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios, exceptuando los siguientes casos:

- Empresas cuyas actividades o establecimientos de rubros catalogados como “esenciales” de la paralización de actividades definidas en el acto o declaración de autoridad. Por ejemplo: servicios básicos, sólo respecto de los trabajadores que cuyas funciones son necesarias para mantener el funcionamiento de la actividad de la empresa.
- Empresas que **hayan suscrito con sus trabajadores pactos de continuidad laboral o de reducción de jornada, que les signifique seguir prestando servicios y recibir todo o parte de la remuneración mensual.**



¿Cuáles son las prestaciones que reciben los trabajadores?

i.

¿Cuáles son los montos y cómo se calculan?

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 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%

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		Contrato Plazo Fijo, por obra o faena	
	% de la remuneración imponible a recibir	Monto mínimo posible de recibir	% 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		

IMPORTANTE

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



¿Qué pasará con las cotizaciones previsionales, de seguridad social y otros beneficios?

Durante el periodo de suspensión temporal por acto de autoridad, el **empleador deberá seguir pagando íntegramente las cotizaciones previsionales y de salud, con excepción de las cotizaciones del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.**



¿Cuáles son los plazos para recibir las prestaciones?

El derecho a obtener una prestación con cargo al seguro de cesantía, de cumplir con los requisitos que establece la Ley, comenzará en la fecha en que se dicta el acto o declaración de autoridad y durará hasta la fecha indicada como término de vigencia de la medida según el acto o declaración antes mencionada.

Una vez que se cumpla la fecha de la cuarentena o paralización de las actividades establecida por la autoridad, se **reanudará, de pleno derecho, la relación laboral regular entre el trabajador y el empleador**, así como las obligaciones descritas en el respectivo contrato de trabajo suscrito por las partes.

IMPORTANTE

Si habías suscrito un pacto de suspensión de contrato laboral antes del acto o declaración de autoridad con tu empleador cuando se cumpla la fecha establecida por la autoridad, este pacto reanudará su vigencia según lo pactado entre el empleador y el trabajador.

Si habías realizado un pacto de continuidad o reducción de jornada con tu empleador **antes del acto** o declaración de autoridad, y **después** de la entrada en vigencia de la ley (**lunes 6 de abril**) este **pacto prima por sobre la suspensión dictada por la ley**, siempre y cuando no sea incompatible con la orden de la autoridad. Por ejemplo, si una empresa debe permanecer cerrada por cuarentena, no es posible aplicar pacto de reducción de jornada, sino sólo de continuidad, a través del teletrabajo.



¿Qué debo hacer?

Por mi cuenta como trabajador

- 1 VERIFICAR CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS**
Verifica tus cotizaciones en el sitio web de la Administradora de Fondos de Cesantía pudiendo usar el siguiente [enlace](#).
- 2 VERIFICAR SI TU EMPRESA CUMPLE CON REQUISITOS**
Revisa si tu lugar de trabajo está dentro de la lista de actividades o establecimientos exceptuados. Si está en la lista, recomendamos acordar con tu empleador las condiciones de trabajo (punto 3 de esta guía). Si no está, deberás revisar con tu empleador la situación y opciones disponibles.
- 3 VERIFICAR SI MI EMPLEADOR REALIZÓ LA SOLICITUD**
Revisa si tu empleador realizó la solicitud para el beneficio en el [sitio de la AFC](#). Recuerda que empleadores pueden **realizar el procedimiento a partir del 8 de abril**. Si no lo ha hecho te recomendamos le consultes la fecha en que se hará efectivo. De lo contrario, no necesitas realizar ningún trámite.

Junto a mi empleador

- 1 ACTUALIZAR DATOS PERSONALES**
Te recomendamos revisar con tu empleador si mantiene actualizados tus datos personales, como: nombre, Rut, dirección, correo personal y cuenta bancaria para depósito.
- 2 CONFIRMAR QUE GESTIÓN FUE REALIZADA**
Una vez que el empleador realice todas las gestiones necesarias debe enviar la documentación a trabajadores para que puedan acceder a la prestación del seguro de cesantía. Por lo tanto, **NO ACUDAS de manera presencial a la AFC**.
 - Una vez que tu empleador realice el trámite, te informará. Si no lo hace, puedes consultar o realizar la consulta en el [sitio](#) de la AFC.



Caso de ejemplo

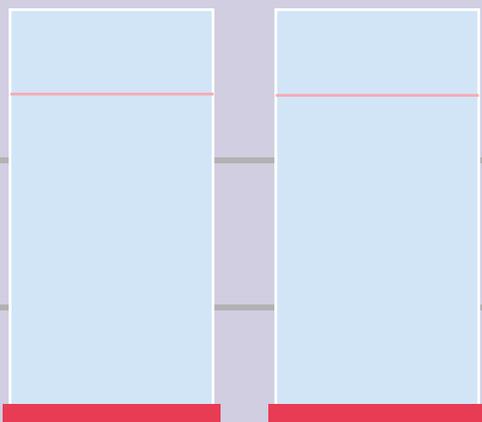
i. Reinaldo, operario de construcción. Contrato indefinido.

Reinaldo, se desempeña como operario de construcción con contrato indefinido en una obra ubicada en la comuna de San Pedro, en la ciudad de Concepción. Los últimos días estuvo muy preocupado ya que vio a través de las noticias que esa comuna entraría en cuarentena sanitaria a raíz del alto número de personas contagiadas de COVID-19, y por tanto, no podría ir a trabajar como lo hace regularmente.

Hoy se encuentra más tranquilo, ya que ayer recibió la noticia de parte de su empleador, la constructora F&M, que cumple con los requisitos para poder optar a la suspensión temporal del contrato de trabajo, ya que lleva más de 47 meses trabajando con ellos, y que dada la medida sanitaria que se va a aplicar en la zona, deberán suspender temporalmente la obra.

Su empleador le explicó que a través de esto recibirá las prestaciones del seguro de cesantía, y que él como empleador será quien ingrese el formulario de inscripción en la sucursal virtual de la AFC.

CONSTRUCTORA F&M



Como Reinaldo sabe que con el seguro no recibirá el 100% de su sueldo, le pidió además a su empleador que le explicara cómo serán los pagos que recibirá desde el seguro.

Su empleador le informó que su remuneración imponible no ha variado durante los últimos tres meses, que es por un monto de \$670.000, y que mantiene acumulado en su cuenta individual por cesantía un monto de \$964.800, por lo que los pagos se realizarán según la siguiente tabla:

MES de prestación	MES calendario	Porcentaje (%) de cobertura de la prestación	Monto por recibir	Saldo en cuenta individual de cesantía	Cargo al Fondo de Cesantía Solidario
1°	Abril	70%	\$469.000	\$490.000	No aplica
2°	Mayo	55%	\$368.500	\$126.500	No aplica
3°	Junio	45%	\$301.500	No aplica	\$175.000
4°	Julio	40%	\$268.000	No aplica	\$268.000
5°	Agosto	35%	\$234.500	No aplica	\$234.500

El empleador le explica a Reinaldo **que, a partir del tercer mes**, su prestación se pagará con **cargo al fondo de cesantía solidario del seguro de cesantía**, por lo que no debe preocuparse de haber agotado el saldo en su cuenta individual por cesantía.



Preguntas frecuentes

1 ¿Mi empleador me puede despedir mientras tengo el contrato suspendido?

No, no podrá hacerlo, salvo que se trate de una desvinculación que se funde en alguna de las siguientes causales de término objetivas: (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.

2 ¿Mi empleador me puede despedir por la causal de “caso fortuito o fuerza mayor” por causa de la crisis asociada al COVID-19?

No, desde el 6 de abril y durante un plazo de 6 meses (octubre de 2020) o mientras esté vigente el Estado de Catástrofe, los empleadores no podrán invocar la causal de “caso fortuito o fuerza mayor”, que no da derecho a indemnización, fundada en el Covid-19.

3 ¿Qué pasa si me desvincularon después del 18 de marzo de 2020, por motivos de la pandemia del coronavirus?

La Ley permite que empleador y trabajador dejen sin efecto cualquier terminación que se haya producido entre el 18 de marzo y la fecha de entrada en vigencia de la ley -6 de abril- a fin de acogerse a los beneficios de la ley de Protección del Empleo.

4 ¿De dónde se obtiene el dinero para los pagos mensuales que recibe el trabajador mientras dura la suspensión?

En la medida que el trabajador cumpla con los requisitos de acceso, los dineros se obtienen del seguro de cesantía. Primero, con cargo a la cuenta individual por cesantía, y si esos fondos no son suficientes, se accede al fondo de cesantía solidario.

5 ¿Podré utilizar el Seguro de Cesantía más adelante?

Sí. Podrás acceder al seguro de cesantía en un futuro en la medida que cuentes con el número de cotizaciones mínimas requeridas. Además, el fisco está inyectando en esta oportunidad 2.000 millones de dólares a dicho fondo para poder cubrir las necesidades que existan.

6 ¿Qué pasa si trabajo en una empresa que no puede paralizar?

Deberás continuar trabajando, porque las empresas cuyas actividades o servicios son esenciales para el país no pueden paralizar. Esto, salvo que no realices funciones que tu empleador considere como necesarias para poder seguir funcionando. De no realizarlas, podrías acordar con tu empleador otras medidas, como la suspensión temporal de contrato de trabajo por acuerdo mutuo, o la reducción de la jornada laboral por acuerdo mutuo.

7 ¿Se puede suspender mi contrato de trabajo si estoy embarazada o si me encuentro con licencia pre o post natal?

No, no se puede suspender el contrato de trabajo mientras goces de fuero maternal, por lo que la relación laboral deberá continuar normalmente.



2

**Suspensión temporal
de contrato por
acuerdo mutuo**



¿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**.

Es decir, las partes pueden optar a la suspensión de la relación laboral por un periodo determinado, evitando situaciones de desvinculación en este contexto de emergencia sanitaria. De esta manera, si cumples con las condiciones definidas por la Ley, puedes acceder al seguro de cesantía para percibir ingresos mientras dure este período.

IMPORTANTE

Recuerda que la suspensión laboral solo es aplicable a trabajadores regidos por el Código del Trabajo y que estén afiliados al seguro de cesantía.



¿Puedo optar a los beneficios?

Para acceder a los beneficios que establece la Ley para la suspensión de común acuerdo, debes haber suscrito con tu empleador un **pacto de acuerdo mutuo** para suspender la relación laboral.

No olvides que esto implica que mientras dure la suspensión **no** deberás trabajar, y el empleador no deberá pagar tu remuneración, aun cuando si debe seguir pagando las cotizaciones previsionales y de salud correspondientes.

Para poder acceder al seguro de cesantía debes saber lo siguiente:

- i.** **Tiempos y sucesos definidos por la ley**
Los pactos de suspensión temporal por mutuo acuerdo sólo pueden celebrarse fuera de los períodos en que esté vigente un acto o declaración de autoridad. Los pactos podrán tener una extensión máxima de 6 meses según lo señalado en la Ley de Protección al Empleo.
- ii.** **Requerimiento para los trabajadores**
Una vez que hayas acordado el pacto con tu empleador, podrás acceder a prestaciones con cargo al seguro de cesantía, si cumples los siguientes requisitos:

- Tener contrato de trabajo vigente.
- Estar afiliado a la AFC.
- Cumplir con el registro de cotizaciones en una de las siguientes formas:
 - » Registrar al menos **3 cotizaciones continuas** con el mismo empleador en los últimos 3 meses.
 - » Registrar 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.
 - » Puedes revisar tus cotizaciones en el sitio web de la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) www.afc.cl



Requerimientos para los empleadores

Para que la empresa pueda realizar pactos de suspensión temporal por mutuo acuerdo con los trabajadores, sus **actividades deben verse afectadas total o parcialmente debido a la crisis del COVID-19**.

Se presume que la actividad del empleador está afectada parcialmente cuando los ingresos del mes anterior al de la suscripción del pacto de suspensión hayan caído en, al menos, un 20% con relación al mismo mes del año anterior. Por ejemplo: si se quiere pactar la suspensión del contrato 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.



¿Cuáles son los beneficios a los que acceden los trabajadores?

Los trabajadores que se suscriban a los pactos de suspensión de mutuo acuerdo podrán acceder a recibir recursos desde el seguro de cesantía durante el periodo de suspensión. Primero se accederá a fondos con cargo a la cuenta individual por cesantía y, cuando estos montos se acaben, podrás acceder a dineros del fondo de cesantía solidario, como se detalla a continuación.



¿Cuáles son los montos y cómo se calculan?

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 podrá acceder se **calcula de acuerdo a sus 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%

Es importante destacar que los trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo 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		Contrato Plazo Fijo, por obra o faena	
	% de la remuneración imponible a recibir	Monto mínimo posible de recibir	% 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 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.



¿Qué pasará con las cotizaciones previsionales, de seguridad social y otros beneficios?

Durante el período de suspensión temporal, el **empleador deberá seguir pagando íntegramente las cotizaciones previsionales y de salud, tanto las de su cargo como las del trabajador, exceptuando las cotizaciones del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.**



¿Qué pasa si firmo un pacto de mutuo acuerdo y el empleador decide volver a las funciones normales de la empresa?

Los pactos de suspensión de la relación laboral por mutuo acuerdo deben ser **respetados en su totalidad y extensión. Por lo tanto, el empleador no puede obligar al trabajador retornar a las funciones en una fecha anterior a la que acordaron, sin que el trabajador lo acuerde expresamente.**



¿Qué debo hacer para acceder al seguro de cesantía?

Por cuenta del trabajador

1

SUSCRIBIR DE MANERA VOLUNTARIA EL ACUERDO MUTUO DE SUSPENSIÓN LABORAL

Si el trabajador y el empleador llegan a un acuerdo de suspensión de la relación laboral, es importante que el trabajador firme el documento correspondiente para que el empleador lo presente a la AFC y de esta manera, acceder al seguro de cesantía.

- En caso de **trabajadores de casa particular**, deben presentar de manera electrónica una declaración jurada simple a la AFP para acceder al beneficio.

2

VALIDAR SI SOY BENEFICIARIO

Sugerimos al trabajador verificar si se encuentra con las cotizaciones del seguro de cesantía declaradas al día y si cumples la cantidad requerida. Esto lo puedes hacer en el [sitio web](#) de la Aseguradora del Fondo de Cesantía (AFC).

3

VERIFICAR SI TU EMPLEADOR REALIZÓ LA SOLICITUD PARA EL BENEFICIO

Recuerda que el empleador podrá iniciar este proceso **a partir del 8 de abril**. Te recomendamos comunicarte con él para confirmar que este fue realizado. Si ya lo hizo, **no necesitas realizar ningún trámite adicional**.

- Para efectos de **trabajadores de casa particular**, deben enviar **electrónicamente** a la AFP correspondiente, una declaración jurada para acceder al beneficio. Sugerimos a estos trabajadores pedir ayuda a sus empleadores para realizar los trámites.

Por cuenta del empleador

1

ACTUALIZAR DATOS PERSONALES

Te recomendamos revisar con tu empleador si mantiene actualizados tus datos personales, como: nombre, Rut, dirección, correo personal y cuenta bancaria para depósito.

2

CONSULTAR A TU EMPLEADOR EL ESTADO DE LA SOLICITUD

Sugerimos solicitar al empleador, quien es el responsable de hacer los trámites en la AFC, que informe el estado de envío de los antecedentes. Los trabajadores **NO DEBEN ACUDIR de manera presencial a la AFC.**

En caso de que no sepas desde tu empleador el estado de tu solicitud, puedes consultar en el sitio de la Administradora de Fondos de Cesantía www.afc.cl



Caso de ejemplo

i. Rosa, operaria.

Rosa, trabajadora con contrato indefinido en fábrica de “Lozas Finas”. Se desempeña hace 6 años como operaria, y recibe una remuneración de \$373.500 líquidos. En sus 6 años de trabajo, tiene en su cuenta individual del seguro de cesantía un monto de \$315.000.

Para Rosa y su empleador fue difícil trabajar durante el mes de marzo por la emergencia sanitaria, por lo que decidieron, de mutuo acuerdo, suspender la relación laboral. Rosa, sin entender muy bien la ley de protección de empleo, quiere saber cuánto es el monto que recibirá durante estos meses de emergencia sanitaria, por lo que lo primero que averigua es que su promedio imponible de los últimos 3 meses es de \$450.000

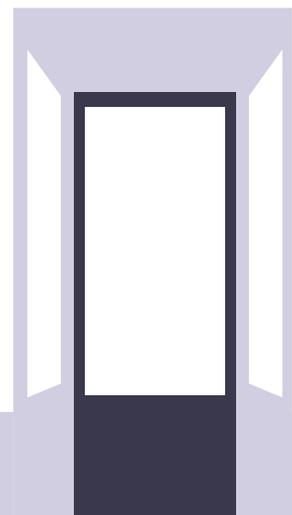
Por lo tanto, como suspendió el contrato por mutuo acuerdo con su empleador, y accedió a las prestaciones de la ley de protección del empleo, a partir del mes de abril recibirá los siguientes montos:

ABRIL

Recibirá el 70% del monto promedio de su remuneración imponible (\$450.000), es decir, \$315.000, con cargo a su cuenta individual del seguro de cesantía. Dado que utilizó la totalidad de los dineros disponibles en su cuenta individual por cesantía, los siguientes pagos se realizarán con cargo al fondo de cesantía solidario.



FÁBRICA DE
Lozas Finas



MAYO

Recibirá el 55% del monto promedio de su remuneración imponible (\$450.000), es decir \$247.500, con cargo al fondo de cesantía solidario.

JUNIO

Debería recibir el 45% del monto promedio de su remuneración imponible (\$450.000), es decir, \$202.500, con cargo al fondo de cesantía solidario. Sin embargo, la Ley establece que Rosa recibirá un monto mayor, equivalente a \$225.000 para el tercer mes de la suspensión del contrato.

JULIO

Debería recibir el 40% del monto promedio de su remuneración imponible (\$450.000), es decir \$180.000, con cargo al fondo de cesantía solidario. Sin embargo, la Ley establece que Rosa recibirá un monto mayor, equivalente a \$200.000 para el cuarto mes de la suspensión del contrato.

AGOSTO

Debería recibir el 35% del monto promedio de su remuneración imponible (\$450.000), es decir \$157.500, con cargo al fondo de cesantía solidario. Sin embargo, la Ley establece que Rosa recibirá un monto mayor, equivalente a \$175.000 para el quinto mes de la suspensión del contrato.

SEPTIEMBRE

Rosa y su empleador llegan a la decisión de que es posible volver a trabajar y, por lo tanto, vuelven a las condiciones normales del contrato de trabajo.

	MES	Porcentaje (%) de cobertura	Monto final	Pagado por
1°	Abril	70%	\$315.000	Cuenta individual por cesantía
2°	Mayo	55%	\$247.500	Fondo de Cesantía Solidario
3°	Junio	45% <i>(aplica mínimo establecido por ley)</i>	\$225.000	
4°	Julio	40% <i>(aplica mínimo establecido por ley)</i>	\$200.000	
5°	Agosto	35% <i>(aplica mínimo establecido por ley)</i>	\$175.000	

ii. María, Trabajadora de Casa Particular.

María, trabajadora de casa particular, con contrato indefinido, se desempeña hace más de 5 años con el mismo empleador en una jornada de lunes a viernes.

Durante el mes de marzo y abril se ha visto complicada, ya que ha visualizado como la situación del COVID-19 está creciendo en la ciudad, y piensa en la forma de no tener que ir a su trabajo para no arriesgarse al contagio.

Le plantea la situación a su empleador, quien accede y firman un pacto de suspensión del contrato de mutuo acuerdo por 3 meses mientras dure la emergencia sanitaria.

María informa de **manera electrónica** la situación a la AFP, enviando una declaración jurada simple, señalando que no se encuentra con licencia médica y que no ha suscrito ningún pacto de continuidad laboral. La AFP le entrega en los meses siguientes, el proporcional a su remuneración de la siguiente manera:

MES	% de la remuneración
1°	70%
2°	55%
3°	45%



iii. Francisca, Jefa de Operaciones.

Francisca trabaja en una planta de alimentos, donde se desarrolla como Jefa de Operaciones. La empresa hace unos meses viene presentando bajas en sus ingresos y con la llegada del COVID-19 la situación ha sido crítica. La empresa de Francisca le ha planteado la posibilidad de llegar a un pacto de suspensión de la relación laboral mientras dure la emergencia sanitaria, para de esta forma no tener que desvincular a las personas que trabajan en la Planta, y que las personas puedan acceder al seguro de cesantía de acuerdo a lo establecido en la Ley de Protección de empleo.

Si bien Francisca tiene una remuneración de \$1.079.000 líquidos, está preocupada porque no sabe cómo le podrá afectar la suspensión temporal del contrato de mutuo acuerdo, aunque reconoce que es lo mejor para resguardar su salud al no tener que ir a trabajar. Francisca revisa sus tres últimas liquidaciones de sueldo y visualiza que su remuneración imponible promedio es **\$1.300.000**.

A partir de abril, suspende el contrato con su empleador y accede a beneficios con cargo al seguro de cesantía, donde tiene un monto de \$3.900.000 en su cuenta individual por cesantía:

ABRIL

Recibirá el 70% del monto promedio de su remuneración imponible (\$1.300.000), es decir, \$910.000, con cargo a su cuenta individual por cesantía.



MAYO

Recibirá el 55% del monto promedio de su remuneración imponible (\$1.300.000), es decir, \$715.000, con cargo a su cuenta individual por cesantía.

JUNIO

Recibirá el 45% del monto promedio de su remuneración imponible (\$1.300.000), es decir, \$585.000, con cargo a su cuenta individual del seguro de cesantía.

JULIO

Recibirá el 40% del monto promedio de su remuneración imponible (\$1.300.000), es decir, \$520.000, con cargo a su cuenta individual por cesantía.

AGOSTO

Recibirá el 35% del monto promedio de su remuneración imponible (\$1.300.000), es decir, \$455.000, con cargo a su cuenta individual por cesantía.

SEPTIEMBRE

Francisca y su empleador deciden poner término a la suspensión temporal del contrato y, por lo tanto, se restablecen las condiciones originales del contrato de trabajo.

	MES	Porcentaje (%) de cobertura	Monto final	Pagado por
1°	Abril	70%	\$910.000	Cuenta individual por cesantía
2°	Mayo	55%	\$715.000	
3°	Junio	45%	\$585.000	
4°	Julio	40%	\$520.000	
5°	Agosto	35%	\$455.000	

IMPORTANTE

Cuando las prestaciones se pagan con cargo a la cuenta individual, no están afectas a límites superiores ni inferiores.



Preguntas frecuentes

1 ¿Mi empleador me puede despedir por cualquier causal durante la crisis asociada al COVID-19?

Tu empleador no podrá despedir trabajadores mientras sus contratos de trabajo estén suspendidos. En este caso, sólo se podrá terminar una relación laboral por 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

Asimismo, desde el 6 de abril de 2020 y por un plazo de 6 meses o hasta que se mantenga vigente el Estado de Catástrofe, los empleadores no podrán despedir por la causal de “caso fortuito o fuerza mayor” invocando como causa efectos del COVID-19.

2 ¿Se puede pactar la suspensión del contrato con trabajadoras embarazadas o durante su licencia pre y post natal?

No, no es posible hacerlo. La Ley lo prohíbe expresamente.

3 ¿Se puede pactar la suspensión del contrato con trabajadores que se desempeñan en empresas o actividades que no pueden paralizar?

Si trabajas en una empresa cuya actividad no puede paralizar porque es considerada esencial por la autoridad, podrás acordar la suspensión temporal del contrato con tu empleador en la medida que tus funciones no sean consideradas por tu empleador como necesarias para mantener el funcionamiento de la empresa. **Por el contrario, si tus funciones sí son esenciales para mantener el funcionamiento de la empresa durante la crisis sanitaria, no podrás pactar la suspensión del contrato con tu empleador, y deberás continuar prestando servicios normalmente.**

4 ¿Se puede suspender el contrato de trabajo y que el empleador me solicite seguir cumpliendo las labores?

No, bajo ninguna circunstancia. El empleador no te puede exigir eso ya que estaría incumpliendo la Ley.

5 ¿Si se suspende el contrato, debo recibir mi remuneración de mi empresa?

No, no recibirás remuneración por parte del empleador. No obstante, si se suspende la relación laboral por mutuo acuerdo y cumples con los requisitos que señala la Ley, podrás **percibir ingresos con cargo al seguro de cesantía.**

Si eres una trabajadora de casa particular, durante la suspensión de la relación laboral podrás acceder a fondos con cargo a tu cuenta de indemnización a todo evento que mantienes en la AFP en la que estés afiliada.

6 ¿Debo hacer yo los trámites para acceder al seguro de cesantía?

No, tu empleador debe hacerlos por ti electrónicamente, ante la AFC. Si por alguna razón tu empleador no hace la solicitud, puedes hacerlo directamente ante la AFC.

Si eres una trabajadora de casa particular, deberás hacer el trámite directamente y de forma electrónica ante tu AFP para acceder a fondos con cargo a tu cuenta de indemnización a todo evento.

7 ¿Qué pasa si no estoy de acuerdo con suspender la relación laboral de mutuo acuerdo?

No habrá suspensión y deberás continuar prestando servicios normalmente.

8 ¿Puedo acceder al seguro de cesantía y al mismo tiempo recibir mi remuneración normal?

No, no se puede, porque la relación laboral se encuentra suspendida.

9 ¿Qué pasa si me desvincularon a partir el 18 de marzo de 2020 y la ley aún no estaba en vigencia?

Podrías acordar con tu empleador dejar sin efecto el término de la relación laboral y acceder a las prestaciones de la Ley de Protección del Empleo.

10 ¿De dónde se obtiene el dinero para los pagos mensuales que recibe el trabajador mientras dura la suspensión?

Del seguro de cesantía en el caso de los trabajadores que cotizan para dicho seguro. Los pagos se realizarán con cargo a la cuenta individual por cesantía. Si ese dinero no es suficiente, se complementará con el fondo de cesantía solidario.

Para los trabajadores de casa particular, los fondos se obtienen de la cuenta de indemnización a todo evento que cotizan periódicamente en la AFP en la que estén afiliados.

11 ¿En qué situación quedan los trabajadores obligados a pagar una pensión de alimentos durante la suspensión del contrato? ¿En qué situación quedan los beneficiarios de una pensión de alimentos durante la suspensión del contrato?

Si debes pagar una pensión de alimentos y pactas con tu empleador la suspensión del contrato, mantendrás esta obligación aunque el contrato se encuentre suspendido. Para estos efectos, la AFC le entregará a tu empleador los dineros que te corresponden recibir con cargo al seguro de cesantía y tu empleador deberá retener y pagar lo correspondiente a la pensión a la persona que haya determinado el Juzgado de Familia respectivo. El saldo restante te lo deberá entregar tu empleador directamente.

Si eres beneficiario de una pensión de alimentos y la persona obligada a su pago acuerda la suspensión del contrato con su empleador, mantienes el derecho a seguir recibir la pensión de alimentos.

12 ¿Qué pasa si pacté con mi empleador la suspensión del contrato y luego me percato que su actividad no se ha visto afectada por la crisis Covid-19? ¿Puedo denunciarlo?

Sí, cualquier trabajador, individualmente o por medio del sindicato a que esté afiliado, puede denunciar a la Inspección del Trabajo que la actividad de su empleador no se ha visto afectada por la crisis sanitaria, no obstante mantiene contratos de trabajo suspendidos. La Inspección del Trabajo investigará la denuncia, pudiendo solicitar información de la empresa a distintas entidades públicas y privadas. En caso de que verifique el mal uso de la Ley, la Inspección del Trabajo podrá sancionar al empleador por el mal uso de la Ley e, incluso, derivar los antecedentes a los tribunales de justicia.



3

**Reducción de la
jornada laboral por
acuerdo mutuo**



¿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.



¿Puedo optar a los beneficios?

A continuación se describen las condiciones y requisitos establecidos por la Ley para optar a los beneficios:



Según los tiempos y sucesos definidos por la ley

A partir del 6 de abril de 2020, fecha de publicación de la Ley, y por un período de 10 meses, trabajadores y empleadores podrán pactar la reducción temporal de la jornada laboral y obtener los beneficios que ésta establece.



Según los criterios para los empleadores

Empleadores deben cumplir **al menos una de las siguientes condiciones o requisitos:**

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.**



Según los criterios para los trabajadores

Trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos, según corresponda:

- 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.
- Que las 3 últimas cotizaciones hayan sido con el mismo empleador con el cual se celebra el pacto.
- No encontrarse con fuero laboral.



¿Cuáles son las prestaciones que reciben los trabajadores?

i.

¿Cuáles son los montos y cómo se calculan?

Los trabajadores tendrán **derecho a una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida, y a un complemento de cargo a su cuenta individual por cesantía** y, una vez agotado el saldo, con cargo al fondo de cesantía solidario.

Dicho complemento es proporcional a la reducción pactada y puede llegar hasta el 25% de la remuneración total, con un límite máximo de \$225.000.

Para su cálculo se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al inicio del pacto, sin considerar la remuneración que se pueda haber pactado previo al acto o declaración de autoridad.

ii.

¿Qué pasará con las cotizaciones previsionales, de seguridad social y otros beneficios mientras exista el pacto?

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

De igual manera, los empleadores deberán **continuar pagando los beneficios que correspondan durante la vigencia del pacto**, 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.



¿Cuáles son los plazos para recibir las prestaciones?

El periodo para recibir las prestaciones depende del tipo de contrato de trabajo que tengan los trabajadores. En este sentido:

Tipo de contrato	Duración mínima	Duración máxima	Efectos
Contrato de trabajo indefinido	1 mes	5 meses continuos	A partir del día siguiente a su celebración o, a más tardar, el primer día del mes inmediatamente siguiente. <i>Por ej. Si el pacto se celebró el 22 de mayo, sus efectos comenzarán el 23 de mayo. Con todo, las partes pueden acordar que sus efectos comenzaren a más tardar el 1º de junio.</i>
Contrato de trabajo a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado		3 meses continuos	

IMPORTANTE

Trabajadores deben considerar que una vez finalizado el plazo del pacto, las condiciones del contrato original se re establecerán automáticamente, teniéndose por no escrita cualquier disposición en contrario.



¿Qué debo hacer ?

A continuación se describen los pasos que deberás efectuar como trabajador para los casos mencionados:

1

COMUNÍCATE CON TU EMPLEADOR

Para acordar el pacto de reducción de jornada laboral acércate a tu empleador personalmente o a través de la organización sindical a la que pertenezcas.

- **Recomendación:** Con el fin de agilizar la formalización del pacto es importante que logres acuerdos con tu empleador previo a que la realización del trámite en la plataforma web [MIDT](#).
- **Recomendación:** Te recomendamos verificar tus cotizaciones en la AFC pudiendo usar el siguiente [enlace](#).
- **Recomendación:** Revisa junto a tu empleador cuáles son las tareas y funciones que se requieren de ti, y el tiempo requerido. Recuerda que la reducción no puede superar el 50% de la jornada total originalmente pactada.

2

FORMALIZAR PACTO EN LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA WEB

Los empleadores deberán ingresar a [MIDT](#) y verificar que ambos cumplen con todas las condiciones establecidas por la Ley.

3

INGRESO ELECTRÓNICO DE CONTRATOS POR PARTE DEL EMPLEADOR

En la plataforma web del MIDT, empleadores deben ingresar electrónicamente los contratos de trabajadores con quienes pactarán las reducciones de jornada. (necesario solo si empleadores no tienen contratos electrónicos de sus trabajadores en MIDT).

- **Recomendación:** El procedimiento para ingresar el contrato electrónico necesita de la validación de empleadores y trabajadores, por lo que tu empleador deberá darte aviso para que revises y valides el documento en MIDT. Te recomendamos estar atento al mensaje.
- **Recomendación:** Recuerda utilizar Clave Única para ingresar a MIDT. Si no la tienes la puedes obtener en el Registro Civil.

4

REVISIÓN Y ACEPTACIÓN DE PROPUESTA DE REDUCCIÓN DE JORNADA

En la misma plataforma deberás revisar la propuesta de actualización del contrato y aceptar la actualización de contrato.

- **Recomendación:** Recuerda revisar bien la propuesta. Te recomendamos no demorarte, mientras antes hagas el trámite más rápidamente podrás utilizar los beneficios de la ley.

Caso de ejemplo

i.

Juan Salvador, artesano.

Juan Salvador, 64 años, lleva trabajando más de 13 años en la fábrica de zapatos "Calzados Panguipulli". Trabajador de la vieja escuela, maneja a la perfección el oficio del calzado de cuero, siendo uno de los artesanos más importantes de la fábrica.

Es por todos conocido que la zapatería se encuentra pasando por una crisis financiera de proporciones. Su dueño, don Pedro, recurrió en octubre del año pasado a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento para recibir apoyo en ordenar sus activos y deudas, ayuda que comenzó en el mes de noviembre de 2019.

A raíz de la pandemia sanitaria provocada por el COVID-19, las ventas han disminuido considerablemente, por lo que la situación pasó a ser crítica.

El miércoles 8 de abril del 2020, don Pedro se enteró a través de la prensa de la publicación de la nueva ley de protección al empleo, contándole inmediatamente a don Juan sobre la posibilidad de pactar una reducción temporal de jornada de trabajo.

Aprovechando el impulso, esa misma mañana revisaron los requisitos para acceder a los beneficios y acordaron en un dos por tres reducir la jornada laboral diaria a cinco horas por un plazo de cinco meses.

Todos los trámites fueron realizados por medio de la computadora y el sitio web de la Dirección del Trabajo. "Fue más sencillo que pegar una suela!", exclamó feliz don Pedro.



Calzados
Panguipulli



Preguntas frecuentes

1 ¿Qué ocurrirá si mi contrato termina durante la vigencia del pacto?

Las correspondientes indemnizaciones legales o convencionales **se calcularán conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad** a la suscripción del pacto.

2 ¿Puede mi empleador contratar a otra persona durante a vigencia del pacto?

Si tu empleador pactó la reducción temporal de la jornada con uno o más trabajadores **no podrá contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones.**

En el evento que tu empleador se **viere en la necesidad de contratar nuevos trabajadores**, para otras funciones, **deberá ofrecer primero la vacante a aquellos trabajadores con contrato de trabajo vigente**, en la medida que tengan similares capacidades, calificaciones e idoneidad para desempeñar el o los cargos que se buscan cubrir.

3 ¿Si un pacto termina, puedo volver a suscribir otro con mi mismo empleador?

Sí, en la medida que la Ley de Protección del Empleo esté vigente, la cual, para el caso de la reducción de jornada, tiene una vigencia de 10 meses desde la publicación de la Ley.

Preguntas frecuentes generales

1 ¿Podré hacer uso de los seguros de cesantía privados o cláusulas de cesantía asociadas a los créditos de cualquier naturaleza que sean éstos, con bancos, instituciones financieras, casas comerciales y similares?

Los trabajadores que hagan uso de los beneficios de la ley **si tendrán derecho a hacer efectivos dichos seguros**, debiendo activarlos en tiempo y forma de acuerdo a lo indicado por la entidad aseguradora respectiva.

2 ¿Si accedo a las prestaciones de esta Ley perderé mi calidad de beneficiario de otras ayudas estatales?

Los trabajadores que perciban los beneficios establecidos en Ley Protección del Empleo no perderán la calidad de beneficiarios de otras ayudas estatales, tales como el denominado Ingreso Mínimo Garantizado, el Subsidio al Empleo Joven y el Bono al Trabajo de la Mujer.

3 ¿Qué montos serán utilizados para calcular los promedios de remuneración, los correspondientes al contrato de trabajo original o aquellos montos rebajados acordados en el pacto?

Para tu tranquilidad, el cálculo se realizará considerando **el promedio de los últimos 3 mes de remuneración íntegra que hayas percibido**.

4 Si me acogí a una de estas tres medidas, y vuelvo a quedar cesante luego de la vigencia del Estado de Catástrofe ¿Podré volver a hacer uso del seguro de cesantía?

En la medida que cumplas con el mínimo de cotizaciones exigido por la Ley, sí podrás volver a hacer uso del seguro de cesantía, ya que aquellas cotizaciones al seguro que se hayan considerado para efectos de acceder a esta Ley, se volverán a contabilizar para efectos de acceder posteriormente a las prestaciones de cesantía de la ley N° 19.728.



4

Recomendaciones generales y buenas prácticas



Verifica las cotizaciones de tu seguro de cesantía

Te recomendamos verificar constantemente si tu empleador ha pagado las cotizaciones del seguro de cesantía, ya que éstas son necesarias para acceder a las prestaciones.

En caso de que verifique que no están siendo pagadas por tu empleador puedes contactar a la Dirección del Trabajo y solicitar una fiscalización, o interponer un reclamo en la AFC, para que la administradora inicie las acciones de cobranza.



Revisa permanentemente tus cotizaciones previsionales y de salud

Recuerda que tu empleador deberá pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de salud correspondientes a la remuneración imponible según tu contrato de trabajo o la que haya sido convenida en caso de haber realizado un pacto de reducción de jornada laboral de mutuo acuerdo.

En caso de que verifique que no están siendo declaradas por tu empleador puedes contactar a la Dirección del Trabajo y solicitar una fiscalización, o interponer un reclamo en la AFC, para que la administradora inicie las acciones de cobranza.



Actualiza tu perfil, usuarios y contraseñas en portales digitales

Es muy importante que mantengas actualizado tu perfil en el sitio web de la Dirección del Trabajo, [Mi DT](#), y tu usuario y clave de la [Sucursal Virtual](#) para afiliados de la AFC, ya que en ellas podrás realizar trámites laborales importantes y verificar la información de tu Seguro de Cesantía.



Si cambia tu información personal, cuéntale a tu empleador

Mantén al día a tu empleador sobre cambios en tus datos personales como por ejemplo dirección, correo electrónico, datos bancarios para pagos. Recuerda que éstos últimos son necesarios para recibir el pago de tu Seguro de Cesantía.



Ten en cuenta los tiempos

Recuerda que estas medidas se mantendrán por el periodo de tiempo que se establezca tanto en el acto o declaración de autoridad, o en los pactos de suspensión por mutuo acuerdo, o pacto de reducción de jornada laboral por mutuo acuerdo, por lo que una vez finalizado los plazos de cada uno, y en caso de que no exista extensión del mismo, volverá automáticamente al régimen anterior, retomando las obligaciones y compromisos regulares.



Respaldar los pactos realizados

Respaldar siempre, en un formato simple y digital, los pactos realizados, ya sea de suspensión del contrato o de reducción de jornada. Esto ayudará tanto a empleadores como a trabajadores para acceder al seguro de cesantía.



Responsabilidad del empleador

Tu empleador es el principal responsable de materializar estas medidas e informar a las instituciones competentes para acogerse a las prestaciones, por lo que no es necesario que asistas presencialmente a sucursales de la AFC o Dirección del Trabajo.



Organización sindical

Si te encuentras afiliado a una organización sindical, mantén una comunicación fluida y directa con sus integrantes, consultando permanentemente sobre medidas adoptadas y trámites vinculados a la ley.



Trámites online

Recuerda que una de las razones por las cuales se suspendieron algunas actividades fue para mantener el distanciamiento social previniendo el contagio de COVID-19. En este sentido, si verificas que tu empleador no ha realizado los trámites necesarios para acogerse a algunas de estas tres medidas, preferir contactar a las instituciones competentes a través canales digitales.



Respeto a tus derechos fundamentales

Ten presente que ni la Ley de Protección al Empleo ni ninguna otra ley habilita al empleador para vulnerar tus derechos fundamentales como trabajador, debiendo velar siempre por su debida promoción, protección y respeto.



5



**Malas
prácticas y
sanciones**

Que te despidan mientras tu contrato de trabajo está suspendido o que te despidan utilizando la causal de término por caso fortuito o fuerza mayor dentro de los 6 meses posteriores a la entrada en vigencia de la Ley

Recuerda que tu empleador no podrá despedirte mientras tu contrato de trabajo esté suspendido, salvo por causales objetivas (renuncia del trabajador; muerte del trabajador; mutuo acuerdo; vencimiento del plazo del contrato; y conclusión de la obra, faena o servicio determinado). Además, durante un plazo de seis meses desde la entrada en vigencia de la Ley de Protección del Empleo o bien, existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República, el empleador no podrá poner término a tu contrato de trabajo por la causal de caso fortuito o fuerza mayor por la pandemia de COVID-19. Si lo hace, podrás reclamar ante la Inspección del Trabajo y ante los tribunales de justicia, lo que seguramente conllevará multas y sanciones para el empleador.

Que el empleador incumpla sus obligaciones previsionales regulares

Recuerda que el empleador estará obligado a pagar y enterar tus cotizaciones previsionales y de seguridad social. Cualquier incumplimiento dará pie a multas y sanciones, sin perjuicio de la opción que la ley otorga para su pago diferido.

Incumplimiento de los pactos regulados en la ley

En este caso cualquiera de las partes podrá efectuar la denuncia correspondiente ante la Inspección del Trabajo, sin perjuicio de la facultad para recurrir a los Tribunales de Justicia competentes.

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, arriesgando incluso penas de cárcel. No te expongas.

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 TRABAJADORES