



SEREMI
Región Metropolitana
de Santiago

Ministerio del Trabajo
y Previsión Social

Ministerio del Trabajo y Previsión Social



Denisse Madrid Larroza
Seremi Trabajo y Previsión Social
Región Metropolitana

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

www.mintrab.gob.cl



SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

BNE

Bolsa Nacional de Empleo

www.bne.cl

SENCE

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

www.sence.cl

ChileValora

www.chilevalora.cl

Dirección Del Trabajo

www.dt.gob.cl

DICREP

Dirección General del Crédito Prendario

www.dicrep.cl

SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

ISL (Mutual Estatal)

Instituto de Seguridad Laboral

www.isl.gob.cl

SUSES

Superintendencia de Seguridad Social

www.suseso.cl

Superintendencia de Pensiones

www.spensiones.cl

IPS (Chile Atiende)

Instituto de Previsión Social

www.chileatiende.gob.cl



Ley

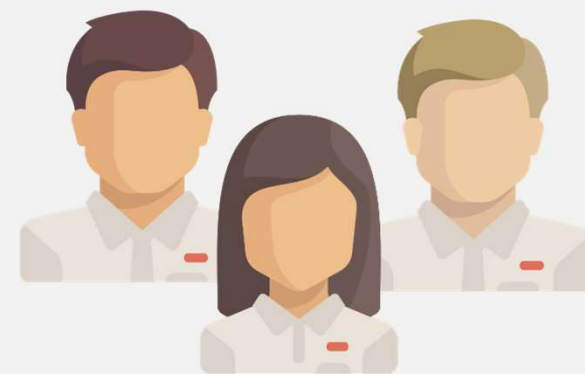
#ProtecciónDelEmpleo

¿En qué consiste?

La **Ley de Protección al Empleo** busca proteger la fuente laboral de los trabajadores y trabajadoras, permitiéndoles acceder a las prestaciones y complementos del **Seguro de Cesantía** sin poner término a su contrato.

¿Qué alternativas ofrece?

1. Suspensión del Contrato de Trabajo por Acto de Autoridad
2. Pacto de Acuerdo de Suspensión del Contrato de Trabajo
3. Pacto de Reducción Temporal de la Jornada de Trabajo



¿A quién beneficia?

A los trabajadores que cotizan para el Seguro de Cesantía y los trabajadores de casa particular, que se vean afectados por esta situación.

1 Suspensión del Contrato por Acto de Autoridad



¿En qué consiste?

Se suspende la relación laboral o contrato por el solo efecto de la Ley, cuando la autoridad declara la paralización de las actividades económicas de manera temporal, para el país o una zona particular.

¿Qué efectos tiene?

- ▶ La suspensión implica para el trabajador el cese temporal de la obligación de prestar sus servicios y para el empleador el cese de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración.
- ▶ Trabajadores reciben remuneraciones con cargo al Seguro de Cesantía en la AFC o al Fondo de Indemnización en la AFP, en el caso de empleados de casa particular. Esto según la gradualidad de pago del Seguro, partiendo en **70% de los ingresos** de los últimos 3 meses.
- ▶ No se podrá despedir a los trabajadores por razones de fuerza mayor, haciendo referencia al COVID-19.

1 Suspensión del Contrato por Acto de Autoridad

Obligaciones del Empleador

- ▶ Pagar las cotizaciones previsionales y de salud, excluyendo solo las que se establecen en la ley de accidentes del trabajo.
- ▶ Se permitirá a las y los empleadores pagar la cotización de pensiones dentro los doce meses posteriores al término de la vigencia de la ordenanza y que no se les aplique intereses, reajustes ni multas.

Requisitos que debe cumplir el empleador

Pueden hacerlo los empleadores que por las restricciones sanitarias por Covid-19 vieron afectadas sus actividades y que, por este motivo, sus trabajadores no pueden cumplir con los servicios para los cuales fueron contratados.

1 Suspensión del Contrato por Acto de Autoridad

Requisitos que debe cumplir el trabajador

- ▶ Pueden acceder los trabajadores regidos por el Código del Trabajo y afiliados al Seguro de Cesantía.
- ▶ Registrar 3 cotizaciones en los últimos 3 meses o 6 cotizaciones continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses y los últimos 2 meses con un mismo empleador

¿Quiénes deben y dónde hacer el trámite?

- ▶ El trabajador NO debe realizar ningún trámite. El trabajador que quede excluido, por alguna razón, podrá hacer la solicitud directamente ante la AFC.
- ▶ El empleador debe realizar la solicitud online en www.afc.cl

2 Pacto de Suspensión de Contrato

¿En qué consiste?

Rige para los empleadores cuya actividad se vea afectada, total o parcialmente, por la crisis Covid-19, permitiendo a estos acordar con sus trabajadores la suspensión temporal de sus contratos.

¿Qué efectos tiene?

- ▶ La suspensión implica para el trabajador el cese temporal de la obligación de prestar sus servicios y para el empleador el cese de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración.
- ▶ Trabajadores reciben remuneraciones con cargo al Seguro de Cesantía en la AFC o al Fondo de Indemnización en la AFP, en el caso de empelados de casa particular. Esto según la gradualidad de pago del Seguro, partiendo en **70% de los ingresos** de los últimos 3 meses.
- ▶ No se podrá despedir a los trabajadores por razones de fuerza mayor, haciendo referencia al COVID-19.

2 Pacto de Suspensión de Contrato

Obligaciones del empleador

El empleador deberá seguir pagando las cotizaciones previsionales y de salud, por el total de los ingresos originales, durante el periodo que dure la suspensión del contrato. Excluyendo las de accidente del trabajo.

Requisitos que debe cumplir el empleador

- ▶ Que las y los empleadores que vean afectadas sus actividades a causa de la emergencia sanitaria, provocada por el COVID-19, logren acordar con sus trabajadores, de forma individual o colectiva, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.
- ▶ Registrar 3 cotizaciones en los últimos 3 meses o 6 cotizaciones continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses y los últimos 2 meses con un mismo empleador.

2 Pacto de Suspensión de Contrato

Requisitos que debe cumplir el trabajador

- ▶ Pueden acceder los trabajadores regidos por el Código del Trabajo y afiliados al Seguro de Cesantía.
- ▶ Registrar 3 cotizaciones en los últimos 3 meses o 6 cotizaciones continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses y los últimos 2 meses con un mismo empleador

¿Quiénes deben y dónde hacer el trámite?

- ▶ El trabajador NO debe realizar ningún trámite. El trabajador que quede excluido, por alguna razón, podrá hacer la solicitud directamente ante la AFC.
- ▶ El empleador debe realizar la solicitud online en www.afc.cl



IMPORTANTE

- ▶ Los pagos de los beneficios se harán **primero** con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía del trabajador y, una vez **agotada**, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.
- ▶ Las cotizaciones contabilizadas para acceder a los beneficios de la presente ley, podrán volver a considerarse para acceder al seguro en situaciones futuras de cesantía.
- ▶ Respecto del uso del Fondo de Cesantía Solidario, la ley establece que la restricción de acceso de dos veces de uso en cinco años, no se considerará (a diferencia como lo exige la ley del seguro de cesantía en tiempos normales).
- ▶ Tampoco se limitará el máximo de prestaciones que se pueden acceder con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

El Gobierno ha comprometido un aporte de US\$ 2000 millones en recursos fiscales para garantizar la sostenibilidad financiera del Fondo de Cesantía

Pago Seguro de Cesantía para Trabajadores



▶ Con cargo a la Cuenta Individual

❖ Contrato a plazo indefinido

Meses	Promedio Remuneración
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%

❖ Contrato a plazo fijo

Meses	Promedio Remuneración
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%

Pago Seguro de Cesantía para Trabajadores

► Con cargo al Fondo de Cesantía Solidario

❖ Contrato a plazo indefinido

Meses	Promedio Remuneración	Valor Superior	Valor Inferior
Primero	70%	\$652.956	\$225.000
Segundo	55%	\$513.038	\$225.000
Tercero	45%	\$419.757	\$225.000
Cuarto	40%	\$373.118	\$200.000
Quinto	35%	\$326.478	\$175.000

❖ Contrato a plazo fijo

Meses	Promedio Remuneración	Valor Superior	Valor Inferior
Primero	70%	\$466.398	\$225.000
Segundo	55%	\$373.118	\$200.000
Tercero	45%	\$326.478	\$175.000

Calendario de Implementación



8 de abril



Publicación de información y calendario

Información y registro de empleadores queda disponible en el sitio web www.afc.cl



Entre el 8 y 15 de abril



Registro de empleadores

AFC recepciona los datos vía web. Contacta al empleador y le envía instructivo.



A partir del 15 de abril



Solicitud del beneficio

Empleadores ingresan al sitio www.afc.cl con su clave Previred, completan y suben el archivo con la nómina.

- Información adicional de la empresa.
- Nómina con el número de trabajadores que accederán al beneficio.
- Declaración jurada digital.



Máximo 4 días hábiles desde que el empleador sube la nómina de trabajadores



Respuesta a solicitud de beneficios

AFC responde a empleadores y trabajadores, con:

- Aprobación de requisitos.
- Fechas de pago.
- Montos estimados a pagar al trabajador.



30 de abril



Primera fecha de pago

De las solicitudes realizadas hasta el 23 de abril.



7 de mayo



Segunda fecha de pago

De las solicitudes realizadas hasta el 30 de abril.

Para más información
ingresa a:

www.afc.cl/ley-proteccion-al-empleo/

3 Pacto de Reducción Temporal de la Jornada de Trabajo

¿En qué consiste?

Los empleadores podrán acordar con sus trabajadores de manera individual o colectiva la reducción de hasta el 50% de la duración de su jornada de trabajo.

¿Qué efectos tiene?

- ▶ El empleador pagará la remuneración de acuerdo a las horas efectivamente trabajadas y las cotizaciones previsionales proporcionales a la jornada.
- ▶ El trabajador recibirá un **complemento adicional a su sueldo de hasta un 25%** con cargo al Seguro de Cesantía.

3 Pacto de Reducción Temporal de la Jornada de Trabajo

Duración máxima del acuerdo

- ▶ **3 meses**, en caso de trabajadores con contrato a plazo fijo, por obra, faena o servicio.
- ▶ **5 meses**, para aquellos trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido.

Obligaciones del empleador

Durante la reducción de jornada, los empleadores mantendrán el derecho de sus trabajadores a percibir beneficios tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, si los hubiere.



3 Pacto de Reducción Temporal de la Jornada de Trabajo

Requisitos que debe cumplir el empleador

- ▶ Ser contribuyente de IVA y que su disminución promedio de ventas, por 3 meses consecutivos, exceda un 20% respecto del promedio del mismo período del ejercicio anterior.
- ▶ Que se encuentre en un proceso de reorganización.
- ▶ Que se encuentre en un proceso de asesoría económica de insolvencia.
- ▶ Que no puedan paralizar sus actividades y necesiten reducir la jornada para poder mantener su continuidad operacional y proteger la vida y salud de sus trabajadores.



3 Pacto de Reducción Temporal de la Jornada de Trabajo

Requisitos que debe cumplir el trabajador

Tener contrato indefinido con 10 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, con el mismo empleador o Tener contrato a plazo fijo con 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas.

¿Quiénes deben y dónde hacer el trámite?

- ▶ El empleador debe realizar el trámite en línea a través de la plataforma online que habilitará la Dirección del Trabajo (DT), para suscribir el pacto con el trabajador u organización respectiva.
- ▶ Posteriormente el trabajador, trabajadora o la organización sindical respectiva, debe aceptar el pacto digitalmente en el mismo sitio web de la DT.
- ▶ Suscrito el acuerdo, se generará un documento de “anexo de contrato de trabajo”.

Pago Seguro de Cesantía para Trabajadores

Ingreso Bruto Original	% Reducción de Jornada	% del Complemento	Monto del Complemento
\$900.000	50%	25%	\$225.000
\$500.000			\$125.000
\$320.500			\$80.125
\$900.000	40%	20%	\$180.000
\$500.000			\$100.000
\$320.500			\$64.100
\$900.000	30%	15%	\$135.000
\$500.000			\$75.000
\$320.500			\$48.075

Ingreso Bruto Original	% Reducción de Jornada	% del Complemento	Monto del Complemento
\$900.000	20%	10%	\$90.000
\$500.000			\$50.000
\$320.500			\$32.050
\$900.000	10%	5%	\$45.000
\$500.000			\$25.000
\$320.500			\$16.025



Trabajadores y trabajadoras de casa particular

- ▶ Las (los) trabajadoras (es) de casa particular podrán pedir directamente el uso de los fondos de su cuenta de indemnización, en la **AFP** donde cotiza mensualmente.
- ▶ Para ello, deben presentar una **declaración jurada simple** ante su AFP, en la que dé cuenta que no se encuentra en alguna de las situaciones de exclusión que contempla la Ley.
- ▶ Una vez hecha la solicitud, la AFP debe girar de la cuenta del trabajador, el equivalente a un **70% de su remuneración** mensual imponible (primer mes).
- ▶ Si el acto o declaración de autoridad se extendiera por más de 30 días y el (la) trabajador (a) tuviera saldo en dicha cuenta, la AFP girará la suma equivalente al **55%** el segundo mes; **45%** el tercero y, **40%** y **35%** en el cuarto y quinto mes, respectivamente.
- ▶ En el pacto temporal de reducción de jornada, se aplica la misma lógica de pagos del resto de los trabajadores adscritos al Seguro de Cesantía.

¿Quiénes NO pueden acceder a esta Ley?

- ▶ Los trabajadores que no se rijan por el Código del Trabajo, y aquellos que no estén afiliados al Seguro de Cesantía.
- ▶ Los trabajadores que hayan acordado un pacto para asegurar la continuidad de la prestación de los servicios con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley.
- ▶ Los trabajadores que se encuentren percibiendo subsidio por incapacidad laboral (Licencias médicas).
- ▶ Menores de 18 años.
- ▶ Pensionados o jubilados (excepto por pensión de invalidez).
- ▶ Personas con contratos anterior a que entre en vigencia la ley (2002).

Quedó voluntario y no obligatorio el pago al seguro de cesantía.





¡ATENCIÓN!

La Ley de **#ProtecciónDelEmpleo** ya
entró en vigencia

¿Tienes dudas?

Visita el sitio web ↘

www.protecciondelempleo.cl



¿Tienes dudas o consultas laborales o previsionales?



Comunícate a través de las redes sociales de la **Secretaría Regional Ministerial de Trabajo y Previsión Social** de la **#RMdeTodos**



-  @SeremiTrabajoRM
-  @SeremiTrabajoRM
-  @seremitrabajorm

www.mintrab.gob.cl/pgm/CanalRegional/Metropolitana
www.mintrab.gob.cl
www.gob.cl

#CuidémonosEntreTodos

