

GUÍA
PRÁCTICA

Nº7 | MAYO

2020

María José Bosch
Directora

María Paz Riumalló
Directora Ejecutiva

María José Urzúa
Investigadora

LEY DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO

La crisis sanitaria debido al COVID-19, también se ha convertido en una crisis económica de escala mundial de la cuál Chile no ha quedado exento. Las restricciones para resguardar la salud de la población han resultado en el cese de actividades de una serie de industrias, las cuales proveen de ingreso a una gran cantidad de familias en nuestro país. Por esta razón el Estado, ha tomado acciones que permiten proteger los puestos de trabajo, mientras duren las restricciones que buscan evitar el contagio.

De esta manera, la autoridad ha ofrecido dos alternativas a los empleadores, las cuales son:

1. Suspensión del contrato por acto de autoridad o por pacto¹

¿Qué es?

La **suspensión del contrato por acto de autoridad** permite la suspensión de la relación laboral cuando la autoridad declara la paralización de las actividades económicas del rubro de la empresa de manera temporal, ya sea a nivel país o en la zona que la empresa opera.

Por su parte, el **pacto de suspensión del contrato** corresponde a la suspensión temporal de la relación laboral cuando los empleadores ven su actividad afectada total o parcialmente por la crisis del Covid-19. De esta manera, la empresa acuerda con sus trabajadores la suspensión temporal de sus contratos por el período que dure la emergencia.

¿Qué implica acogerse a lo anterior?²

En ambos casos, el colaborador recibirá su remuneración con cargo al Seguro de Cesantía en la AFC, mientras que el empleador solo debe continuar pagando cotizaciones previsionales y de salud del colaborador por el ingreso total habitual. El monto de cobertura varía según el tipo de contrato que tenga el colaborador, durante los meses que puede durar la suspensión.

Contrato indefinido

Cuando el trabajador tiene contrato indefinido, el Seguro de Cesantía deposita en la cuenta individual de la persona un porcentaje de su remuneración habitual, el cual va variando mes a mes.

Así el primer mes, el colaborador recibe el 70% de su salario, el cual disminuye a un 55% en el segundo mes. Ya en el tercer mes, se recibe el 45% del sueldo, el cuarto mes un 40% y un 35% al quinto mes. Finalmente, en el sexto mes de suspensión se recibe el 30% de la remuneración, porcentaje que se persistirá recibiendo hasta que la suspensión de contrato termine.

¹ Ley de Protección del Empleo. (2020). Recuperado el Abril de 2020, de <http://www.protecciondelempleo.cl/>

² AFC Chile. (2020). Recuperado el 2020 de Abril, de <https://www.afc.cl/ley-proteccion-al-empleo/>

- Primer mes: 70% del salario
- Segundo mes: 55% del salario
- Tercer mes: 45% del salario
- Cuarto mes: 40% del salario
- Quinto mes: 35% del salario
- Sexto mes o superior: 30% del salario

Contrato plazo fijo

Cuando el trabajador tiene un contrato a plazo fijo, el Seguro de Cesantía deposita durante tres meses el salario del colaborador en distintas proporciones. El primer mes, la persona recibe el 70% de su salario habitual, luego un 55% el segundo mes y finalmente un 45% el tercer mes.

- Primer mes: 70% del salario
- Segundo mes: 55% del salario
- Tercer mes: 45% del salario

¿Qué ocurre si el trabajador gasta todos sus ahorros del Seguro de Cesantía individual?

Dado que no todos los trabajadores tienen los mismos fondos en el **Seguro de Cesantía**, existe una opción para los que se quedan sin recursos en su fondo individual. En este caso, el pago del salario se hace mediante el **Fondo de Cesantía Solidario** por un máximo de cinco meses, si tiene contrato indefinido, o por un máximo de tres meses, si tiene contrato a plazo fijo. Sin embargo, existe un tope mínimo y máximo para la entrega de estos fondos. Las condiciones son las siguientes:

Contrato indefinido

Mes	Porcentaje de la remuneración	Tope máximo	Tope mínimo
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 plazo fijo

Mes	Porcentaje de la remuneración	Tope máximo	Tope mínimo
Primero	70%	\$466.398	\$225.000
Segundo	55%	\$373.118	\$200.000
Tercero	45%	\$326.478	\$175.000

¿Cuáles son los requisitos del trabajador?

Para poder acceder a este beneficio el trabajador debe cumplir las siguientes condiciones:

- Contar con 3 cotizaciones continuas en el Seguro de Cesantía correspondientes a los últimos 3 meses anteriores a la declaración de cuarentena por la autoridad.
- Contar con un mínimo de 6 cotizaciones continuas o discontinuas en el Seguro de Cesantía durante los últimos 12 meses. Esto siempre que registren al menos las últimas 2 cotizaciones con el mismo empleador en los meses inmediatamente anteriores a la restricciones puestas por la autoridad.

¿Cuáles son los requisitos para el empleador?

La Ley no pide requisitos al empleador para la suspensión de la relación laboral por acto de la autoridad en cualquiera de las dos opciones.

¿Cuáles son las obligaciones del empleador?

- En ambos casos, el empleador debe llenar los formularios de solicitud por él y sus trabajadores en el sitio web de la AFC. Si un trabajador, por diversos motivos, queda excluido de esa solicitud, tendrá que hacer el trámite el mismo en la AFC.
- 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.
- Se permite a los empleadores pagar la cotización previsional en un plazo de 12 meses posteriores al término de la vigencia de la norma, sin intereses ni multas.

¿Es posible desvincular a un colaborador que haya sido inscrito para suspensión de contrato?

Si, pero sólo por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, tales como, “necesidades de la empresa”. Está prohibida la desvinculación por caso fortuito o fuerza mayor, durante la crisis Covid-19. Adicionalmente, no es posible desvincular a trabajadores con licencia por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

2. Pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo³

¿Qué es?

Un pacto donde los empleadores pueden acordar con sus colaboradores, de manera individual o colectiva, la reducción de hasta el 50% de la jornada laboral.

¿Qué implica?⁴

Esto implica que, al acogerse a este pacto, el empleador pagará la remuneración de acuerdo a las horas efectivamente trabajadas y las cotizaciones previsionales de acuerdo a esta jornada. Este pacto tiene una duración máxima de tres meses para los colaboradores con contrato a plazo fijo y un máximo de cinco meses para trabajadores con contrato indefinido.

El sueldo original del colaborador se complementará en hasta un 25% con su Seguro de Cesantía. En el caso de que sus recursos se agoten, el colaborador podrá acceder al Fondo Solidario de Cesantía que complementará hasta el 25% del salario con un tope máximo de \$225.000 mensuales.

¿Existen requisitos para que el trabajador pueda acceder?

- Si el pacto se hace con colaboradores con contrato indefinido, deben tener al menos 10 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, con el mismo empleador.
- Si el colaborador está contratado a plazo fijo, este debe tener al menos 5 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas.

¿Existen requisitos para que el empleador pueda acogerse a la ley?

El empleador debe acreditar que se encuentra en una de las siguientes situaciones.

- Ser contribuyente de IVA.
- Demostrar una disminución de un 20% en el promedio de ventas durante tres meses seguidos, con respecto al mismo periodo del año anterior.
- Estar el proceso de reorganización por la contingencia.
- Encontrarse en procesos de asesoría económica por insolvencia.

³ Ley de Protección del Empleo. (2020). Recuperado el Abril de 2020, de <http://www.protecciondelempleo.cl/>

⁴ ChileAtiende. (2020). Recuperado el Abril de 2020, de <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/77784-ley-de-proteccion-al-empleo>

- Ser una empresa, que por su carácter esencial no puede detener su actividad, pero si reducir las jornadas laborales para proteger la salud de sus colaboradores.

¿Cuáles son las obligaciones del empleador?

- Es el empleador quien debe hacer el trámite para la reducción de jornada, mediante la Dirección del Trabajo. Posterior a esto, el trabajador u organización sindical debe aceptar el pacto en la misma plataforma de la DT. De esta manera, se generará un “anexo al contrato de trabajo” que debe ser firmado por cada trabajador.
- Pago de las cotizaciones previsionales de acuerdo con las horas de trabajo efectivas bajo la nueva jornada.
- Mantener los beneficios tales como aguinaldos, bonos u otros conceptos excepcionales.

¿Es posible desvincular a un colaborador que haya pactado una reducción de su jornada?

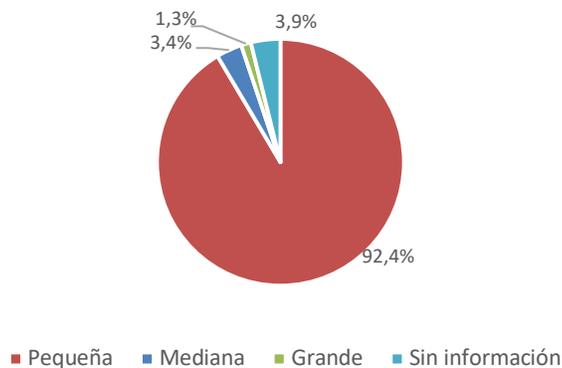
Si, pero sólo por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, tales como, “necesidades de la empresa”. Está prohibida la desvinculación por caso fortuito o fuerza mayor, durante la crisis Covid-19. Adicionalmente, no es posible desvincular a trabajadores con licencia por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

¿A la fecha, cuántas empresas se han acogido a esta ley?

Según datos que entregó el Ministerio del Trabajo al Diario Financiero⁵, hasta fines de abril, 66.573 compañías se han acogido a la Ley de Protección del Empleo. En cuanto al tamaño de las empresas que se están acogiendo a la Ley, un 92,4% corresponde a micro y pequeñas empresas, mientras que un 3,4% son medianas y un 1,3% son grandes.

⁵Diario Financiero (2020). Más de 66 mil firmas se han acogido a la Ley de Protección del empleo y número de trabajadores casi se duplica en 10 días. Recuperado en Abril 2020 de: <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/laboral-personas/mas-de-66-mil-firmas-se-han-acogido-a-la-ley-de-proteccion-del-empleo-y/2020-04-27/123229.html>

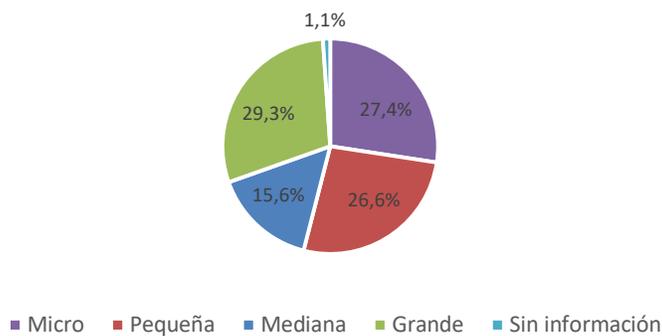
Gráfico N° 1 Porcentaje de empresas que solicitaron suspensiones según tamaño



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Unidad de estudios del Ministerio del Trabajo 2020

De esta manera, 516.826 personas accederían a las prestaciones del Seguro de Cesantía. En el siguiente gráfico se observó a que tipo de empresas pertenecían estos trabajadores. El 29,3% de los trabajadores que tienen suspensión de contrato se empleaban en grandes empresas, mientras que un 15,6% trabajaba en medianas empresas. Por otro lado, un 27,4% de las solicitudes eran para trabajadores de pequeñas empresas y un 27,4% para aquellos que se empleaban en micro empresas.

Gráfico N°2 Solicitud por trabajador según tamaño de empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Unidad de estudios del Ministerio del Trabajo 2020.

Bibliografía

- Ley de Protección del Empleo. (2020). Recuperado el Abril de 2020, de <http://www.protecciondelempleo.cl/>
- AFC Chile. (2020). Recuperado el 2020 de Abril, de <https://www.afc.cl/ley-proteccion-al-empleo/>
- ChileAtiende. (2020). Recuperado el Abril de 2020, de <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/77784-ley-de-proteccion-al-empleo>
- Diario Financiero (2020). Más de 66 mil firmas se han acogido a la Ley de Protección del empleo y número de trabajadores casi se duplica en 10 días. Recuperado en Abril 2020 de: <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/laboral-personas/mas-de-66-mil-firmas-se-han-acogido-a-la-ley-de-proteccion-del-empleo-y/2020-04-27/123229.html>