

MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO

MEDIDAS LABORALES POR CRISIS COVID-19

- Se enmarcan dentro del Plan de Emergencia presentado por el Gobierno para enfrentar la crisis por el Covid 19
- Contempló dos proyectos de ley para garantizar los ingresos de los trabajadores y sus fuentes laborales:
 1. TELETRABAJO: en vigencia desde el 1 de abril de 2020.
 2. LEY DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO: en vigencia desde el 6 de abril.

TELETRABAJO

- La Ley de Trabajo a Distancia y Teletrabajo, en el marco del Covid -19, se transformó en una herramienta laboral clave, permitiendo a los trabajadores mantener su fuente laboral y remuneraciones, sin asistir a la empresa.

Aspectos relevantes:

- Formalización de una relación laboral.
- Con consentimiento del trabajador.
- Derecho a retomar de forma unilateral las mismas condiciones laborales previas a la suscripción de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
- Empleador deberá proveer los equipos, herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo y absorber los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos relacionados a esta modalidad de trabajo.
- Derecho del trabajador a la desconexión, para suprimir el contacto con el empleador en sus horas de descanso diario y semanal, así como su feriado anual.

LEY DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO

- Mantiene la relación laboral por el período de la emergencia.
- Entrega la remuneración al trabajador a través del seguro de cesantía.
- Mantiene la cobertura de seguridad social del trabajador.
- Protege las fuentes de empleo.

¿A QUIÉNES BENEFICIA?

- A los trabajadores que cotizan para el Seguro de Cesantía y las trabajadoras (es) de casa particular, que se vean afectados por esta situación.
- También podrán acogerse con efecto retroactivo aquellos que hayan celebrado pactos o iniciado procesos de desvinculación a partir del 18 de marzo de 2020.

¿QUÉ ALTERNATIVAS ESTABLECE LA LEY

1. Suspensión temporal del contrato por acto de autoridad.
2. Pacto de suspensión temporal de contrato.
3. Pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR ACTO DE AUTORIDAD

¿En qué consiste?

- Opera cuando la autoridad declara la paralización de las actividades económicas de manera temporal, para el país o una zona particular.

¿Qué efectos tiene?

- Empleadores deben pagar cotizaciones previsionales y de salud.
- 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 (as) 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 caso fortuito o fuerza mayor asociada al Covid-19.

PACTO DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

¿En qué consiste?

- Opera cuando empleadores cuya actividad se vea afectada, total o parcialmente, por la crisis Covid-19, quieren acordar con sus trabajadores la suspensión temporal de sus contratos.

¿Qué efectos tiene?

- Empleadores deben pagar cotizaciones previsionales y de salud.
- 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 (as) 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 caso fortuito o fuerza mayor asociada al Covid-19.

PACTO DE REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL

¿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.
- Se mantendrán los beneficios tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos.

REQUISITOS PARA EL TRABAJADOR

En Suspensión de Contrato

- Tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses, ó
Seis cotizaciones continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses, de las cuales las dos últimas cotizaciones deben ser con el mismo empleador.

En Pacto de Reducción de Jornada:

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

REQUISITOS PARA EL EMPLEADOR

- La Ley no pide requisitos al empleador para la suspensión (en cualquiera de sus opciones, por acto de autoridad o por pacto), pero sí impone exigencias para acceder a la opción de reducción de la jornada de trabajo.

En este caso, debe acreditar una de estas situaciones:

- Ser contribuyentes de IVA y demostrar una disminución promedio de 20% en las ventas en tres meses consecutivos, con respecto al mismo periodo del año anterior.
- Estar en proceso de reorganización.
- Estar en proceso de asesoría económica de insolvencia.
- Estar en la situación de funcionar, pero con la necesidad de reducir la jornada de sus trabajadores por un tema operacional, financiero o de seguridad.

IMPORTANTE

- Queda prohibido, desde la entrada en vigencia de la Ley y hasta por 6 meses, el despido por razones de caso fortuito o fuerza mayor, con motivo de la pandemia Covid-19.
- 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.
- Durante la reducción de jornada temporal los trabajadores mantendrán su derecho a percibir beneficios tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, si los hubiere.

SANCIONES POR MAL USO DE LA LEY

- Quienes, mediante simulación o engaño, accedan a complementos y/o prestaciones, u obtengan un beneficio mayor al que les corresponde, serán sancionadas con reclusión menor en sus grados medio a máximo. Esta sanción también será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos.
- Asimismo, quienes incurran en estas acciones tendrán la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas, con los reajustes correspondientes.
- La Dirección del Trabajo será la encargada de fiscalizar del cumplimiento de la norma, pudiendo determinar el incumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Ley, aplicar las sanciones que correspondan y derivar los antecedentes a los tribunales de justicia..

PAGO SEGURO DE CESANTÍA PARA TRABAJADORES

➤ SUSPENSIÓN DE CONTRATO

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

➤ SUSPENSIÓN DE CONTRATO

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	50%	\$466.398	\$225.000
Segundo	40%	\$373.118	\$200.000
Tercero	35%	\$326.478	\$175.000

PAGO SEGURO DE CESANTÍA PARA TRABAJADORES

➤ PACTO DE REDUCCION TEMPORAL DE JORNADA LABORAL

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
\$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

PAGO SEGURO DE CESANTÍA PARA TRABAJADORES

➤ TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR

➤ SUSPENSIÓN DE CONTRATO

La AFP deberá girar de la cuenta del trabajador, el equivalente a un 70% de su remuneración mensual imponible o el saldo total si este fuera inferior.

En los meses siguientes, si hay saldo, la AFP girará la suma equivalente al 55% de la remuneración imponible el segundo mes; 45% el tercero y, 40% y 35% en el cuarto y quinto mes, respectivamente.

www.protecciondelempleo.cl

