

¿En qué consiste esta ley?

Esta ley permite que los empleadores que vieron afectadas sus actividades por las medidas sanitarias o de seguridad interior vigentes (cuarentena), pacten de manera temporal con uno o más trabajadores la suspensión del contrato laboral o la reducción de la jornada laboral. Para cubrir parte de la remuneración de los trabajadores, estos empleadores pueden solicitar un pago con cargo al Seguro de Cesantía.

¿Qué empleadores pueden firmar pactos de suspensión o reducción laboral con sus trabajadores?

Pueden hacerlo los empleadores que por la cuarentena vieron afectadas sus actividades y que, por este motivo, sus trabajadores no pueden cumplir con los servicios para los cuales fueron contratados.

Según el pacto firmado, existen distintos requisitos y responsabilidades para los empleadores.

¿Qué trabajadores pueden acceder al pago del beneficio?

Pueden acceder los trabajadores regidos por el Código del Trabajo y afiliados al Seguro de Cesantía que firmaron alguno de los pactos. Revise el estado de su afiliación aquí.

Según el pacto firmado, existen distintos requisitos y porcentajes de pago para los trabajadores.

¿Qué trabajadores no pueden acceder a este pago?

Trabajadores no regidos por el Código de Trabajo, como independientes, empleados públicos o trabajadores de casa particular, y que no estén afiliados al Seguro de Cesantía. Conozca más sobre el proceso de afiliación y exclusiones aquí.

Tampoco podrán acceder los trabajadores que hayan pactado con su empleador la continuidad de la prestación de los servicios con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley y aquellos que se encuentren percibiendo subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que le dio origen.

¿De dónde se obtiene el dinero para realizar los pagos?

Los pagos se realizarán con los recursos de la Cuenta Individual de Cesantía de cada trabajador afiliado. Cuando se acabe ese dinero, los pagos se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

Los porcentajes y meses establecidos para cada fondo, se explican a continuación:

Cuenta Individual de Cesantía

Tiene los ahorros de cada trabajador y permite el pago de un porcentaje de su salario según la siguiente tabla, sin importar si el trabajador cuenta con contrato fijo o indefinido:

Mes Porcentaje de la remuneración (en relación al promedio de los últimos 3 meses)

Mes	Porcentaje de la remuneración (en relación al promedio de los últimos 3 meses)
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Sexto o superior	30%

Cuando estos fondos se acaban o no son suficientes en un mes, el dinero se obtendrá del Fondo de Cesantía solidario.

Fondo de Cesantía Solidario

Este es un fondo común de reparto, que tiene los aportes de empleadores y el Estado, y permite complementar el pago cuando los recursos de la Cuenta Individual del trabajador no son suficientes. El porcentaje y los topes de cada mes dependen del tipo de contrato:

– Contrato indefinido

Mes Porcentaje de la remuneración
(en relación al promedio de los últimos 3 meses)

Tope máximo Tope mínimo

Mes	Porcentaje de la remuneración (en relación al promedio de los últimos 3 meses)	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 a plazo fijo, por servicio u obra

Mes	Porcentaje de la remuneración (en relación al promedio de los últimos 3 meses)	Tope máximo	Tope mínimo
Primero	50%	\$466.398	\$225.000
Segundo	40%	\$373.118	\$200.000
Tercero	35%	\$326.478	\$175.000

¿En qué consiste el pacto de suspensión laboral?

El empleador podrá pactar con el trabajador, de manera personal o mediante una organización sindical, la suspensión temporal del contrato de trabajo. Esto 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.

Durante la vigencia de la suspensión, el empleador puede solicitar el pago un porcentaje de la remuneración del trabajador con cargo al Seguro de Cesantía.

¿Quién, cómo y cuándo debe realizar la solicitud de pago?

El empleador debe realizar la solicitud online en www.afc.cl, en la sección que estará disponible desde el 15 de abril. Por ahora, no necesita obtener ninguna clave, pronto le informaremos cómo ingresar.

La solicitud de pago la debe tramitar el empleador de manera online. Por ahora no necesita ninguna clave, pronto le informaremos cómo ingresar.

El trabajador NO participa en la tramitación.

Desde el 8 de abril el empleador podrá iniciar el proceso en esta página web.

¿Qué requisitos debe cumplir el trabajador para acceder al pago?

El trabajador afiliado al Seguro de Cesantía debe contar con:

3 cotizaciones continuas con el mismo empleador registradas en el Seguro de Cesantía en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al acto de autoridad (cuarentena); o

Mínimo 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses, siempre que registren al menos las últimas 2 cotizaciones con el mismo empleador en los 2 meses inmediatamente anteriores al acto de autoridad (cuarentena).

Para ambos casos no aplica el requisito de cesantía ni los otros requisitos de acceso al Seguro de Cesantía.

¿Cuáles son las obligaciones del empleador mientras esté vigente el pacto?

El empleador deberá continuar pagando las cotizaciones previsionales y de seguridad social del trabajador, tanto las de su cargo como las del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de accidente del trabajo y enfermedad profesionales.

¿Cuánto será el pago que recibirá el trabajador?

Una vez que el empleador solicita el pago, el trabajador recibirá un pago mensual que corresponderá a un porcentaje de su sueldo. El dinero se obtendrá de su Cuenta Individual de Cesantía (CIC) y, si se acaba, del Fondo de Cesantía Solidario (FCS). Le recordamos que el FCS cuenta con un tope máximo y mínimo para cada mes, como se expuso anteriormente.

Mire los ejemplos a continuación:

– Ejemplo 1

Contrato de trabajador	Sueldo mensual promedio	Saldo en su CIC
Indefinido	\$350.000	\$200.000

Mes	Porcentaje remuneración	Monto que correspondería	Monto aportado desde CIC	Saldo CIC	Monto aportado desde FCS	Monto recibido
1	70%	\$245.000	\$200.000	\$0	\$25.000	\$225.000
2	55%	\$192.500			\$225.000	\$225.000
3	45%	\$157.500			\$225.000	\$225.000
4	40%	\$140.000			\$200.000	\$200.000
5	35%	\$122.500				

En este caso, desde el primer mes los pagos se realizan con aportes del FCS, pues la CIC no es suficiente. Como se puede ver, desde el mes 2 al 5 el monto recibido es mayor al que le correspondería al trabajador, porque se ajusta al tope mínimo del FCS.

– Ejemplo 2

Contrato de trabajador	Sueldo mensual promedio	Saldo en su CIC
A plazo fijo	\$350.000	\$200.000

Mes	Porcentaje remuneración	Monto que correspondería	Monto aportado desde CIC	Saldo CIC	Monto aportado desde FCS	Monto recibido
1	70%	\$245.000	\$200.000	\$0	\$25.000	\$225.000
2	40%	\$140.000			\$200.000	\$200.000
3	35%	\$122.500			\$175.000	\$175.000

En este caso, desde el primer mes los pagos se realizan con aportes del FCS, pues la CIC no es suficiente. Como se puede ver, en los meses 2 y 3 el monto recibido es mayor al que le correspondería al trabajador, porque se ajusta al tope mínimo del FCS.

– Ejemplo 3

Contrato de trabajador	Sueldo mensual promedio	Saldo en su CIC
Indefinido	\$1.000.000	\$670.000

Mes	Porcentaje remuneración	Monto que correspondería	Monto aportado desde CIC	Saldo CIC	Monto aportado desde FCS	Monto recibido
1	70%	\$700.000	\$670.000	\$0	\$0	\$670.000
2	55%	\$550.000			\$513.038	\$513.038
3	45%	\$450.000			\$419.757	\$419.757
4	40%	\$400.000			\$373.118	\$373.118
5	35%	\$350.000			\$326.478	\$326.478

En este caso, el primer mes no alcanza a ser financiado completamente por la CIC, pero al mismo tiempo es mayor al tope máximo del FCS, por lo que recibe aporte de este fondo. En los meses siguientes, el monto recibido es menor al que le correspondería, porque se ajusta al tope máximo del FCS.

¿Cuánto durarán estos pagos? ¿Es retroactivo el beneficio?

Estos pagos mensuales se realizarán durante el tiempo que se extienda el pacto de suspensión laboral, pero no podrán superar la extensión máxima de pagos de la Cuenta Individual de Cesantía o del Fondo de Cesantía, según corresponda. Si la suspensión es menor a un mes, el trabajador recibirá el pago proporcional que corresponda a ese mes.

Estos pagos se realizarán por mensualidades vencidas, a partir de la fecha en que comience a regir la cuarentena o la

suscripción del pacto de suspensión laboral, siendo el 18 de marzo de 2020 la fecha máxima de retroactividad.

¿Cuánto se tarda el proceso de la solicitud y la realización del primer pago?

Depende de la fecha en que se pactó la suspensión y de la fecha en que el empleador realice la solicitud de pago:

Fecha de pacto de suspensión	Fecha de solicitud de pago	Fecha de primer pago
Entre el 18 y 31 de marzo	Hasta el 23 de abril	30 de abril
Entre el 1 y 23 de abril	Hasta el 23 de abril	30 de abril
Entre el 1 y 23 de abril	Hasta el día 30 de abril	7 de mayo

Las solicitudes posteriores al 30 de abril, AFC Chile pagará por mensualidades vencidas, los primeros cinco primeros días hábiles de cada mes.

¿En qué consiste el pacto de reducción laboral?

El empleador podrá pactar con el trabajador, de manera personal o mediante una organización sindical, la reducción temporal de la jornada de trabajo, que no sea superior al 50% de la jornada de trabajo originalmente convenida. El trabajador tendrá derecho a una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida, y a un complemento de cargo al Seguro de Cesantía.

¿Cómo se suscribe este pacto?

El empleador debe suscribir el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, preferentemente de forma electrónica, a través de la plataforma online que habilitará la Dirección del Trabajo y se entenderá como un anexo al contrato de trabajo.

El pacto deberá contener al menos: la individualización de las partes (indicación del rol único tributario del empleador y del rol único nacional del trabajador), la información necesaria para que AFC Chile materialice el pago del complemento, la duración y fecha de entrada en vigencia del pacto, el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas por el trabajador en los últimos 3 meses anteriores a la celebración del pacto, el promedio de las remuneraciones imponibles fijas y variables devengadas por el trabajador en los últimos 3 meses anteriores completos a la celebración del pacto, el porcentaje de la reducción de la jornada de trabajo convenida, la remuneración correspondiente a dicha jornada y una declaración jurada simple del empleador respecto a que se cumplen los requisitos establecidos para la celebración del pacto.

Si el pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo es suscrito entre el empleador y una organización sindical, este deberá contener todas las estipulaciones señaladas anteriormente, debiendo registrarse el pacto suscrito, física o electrónicamente, ante la Dirección del Trabajo.

¿Quién realiza la solicitud del pago del complemento?

Después de que el empleador suscribe el pacto ante la Dirección del Trabajo, esta institución le informará mensualmente a AFC Chile la individualización de los trabajadores.

¿Cuándo comenzarán los pagos?

El pago del complemento del trabajador se realizará a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

¿Qué empleadores pueden suscribir este pacto y qué requisitos deben cumplir?

El pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo podrá ser suscrito por el empleador que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones, debiendo cumplir con el requisito respectivo:

Causal

Requisito para acogerse

Causal

a. Empleador contribuyente del Impuesto al Valor Agregado que a contar de octubre de 2019 haya experimentado una disminución del promedio de sus ventas declaradas al SII en un periodo cualquiera de 3 meses consecutivos, que exceda de un 20% calculado respecto del promedio de sus ventas declaradas en el mismo periodo de 3 meses del ejercicio anterior

b. Empleador que se encuentre actualmente en un procedimiento concursal de reorganización, según resolución publicada en el Boletín Concursal

c. Empleador que se encuentre actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia, según conste en certificado emitido y validado bajo la Ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis

d. Empleador que, teniendo empresas, establecimientos o faenas que hayan sido exceptuadas del acto de autoridad (cuarentena), necesite reducir o redistribuir la jornada ordinaria de trabajo de sus trabajadores para poder mantener su continuidad operacional para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores

Requisito para acogerse

El empleador deberá otorgar una autorización para que el SII remita por medio electrónico a la Dirección del Trabajo la confirmación

La Dirección del Trabajo solicitará a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento la nómina de personas naturales y jurídicas que se encuentran en dichas circunstancias.

La Dirección del Trabajo solicitará a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento la nómina de personas naturales y jurídicas que se encuentran en dichas circunstancias.

El empleador junto con el o los trabajadores respectivos deberán, al momento de celebrar el pacto, realizar una declaración jurada simple ante la Dirección del Trabajo, en que den cuenta de la efectividad de los hechos y circunstancias descritas.

¿Cuáles son los derechos del trabajador y qué obligaciones tendrá el empleador durante este pacto?

Durante la vigencia del pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo, el trabajador tendrá derecho a recibir una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida. Para este efecto, se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses inmediatamente anterior al inicio del pacto.

El trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo las remuneraciones o beneficios cuyo pago corresponda efectuarse durante la vigencia del pacto, tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos, y cualquier otra contraprestación que no constituya remuneración.

Durante la vigencia del pacto, el empleador estará obligado a pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondientes a la remuneración imponible convenida en el pacto.

¿Qué requisitos debe cumplir el trabajador para acceder al pago del complemento?

Los requisitos que debe cumplir el trabajador dependen de su tipo de contrato y del fondo desde el que se obtendrá el dinero para realizar los pagos:

– Cuenta Individual de Cesantía

Contrato indefinido

Contrato a plazo fijo

Contrato indefinido

10 cotizaciones mensuales registradas en el Seguro de Cesantía, continuas o discontinuas, desde su afiliación o desde que el último cobro del Seguro.

Contrato a plazo fijo

5 cotizaciones mensuales registradas en el Seguro de Cesantía, continuas o discontinuas, desde su afiliación o desde que el último cobro del Seguro.

-Fondo de Cesantía Solidario

Contrato indefinido

10 cotizaciones mensuales registradas en el Seguro de Cesantía, continuas o discontinuas, en los 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto. Además, debe registrar las 3 últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada.

Contrato a plazo fijo

5 cotizaciones mensuales registradas en el Seguro de Cesantía, continuas o discontinuas, en los 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto. Además, debe registrar las 3 últimas cotizaciones continuas con el mismo empleador con quien suscriba el pacto de reducción temporal de jornada.

¿En qué consiste el pago del complemento?

Durante el periodo que dure este pacto, los trabajadores tendrán derecho al pago de un complemento de su remuneración con cargo al Seguro de Cesantía, que dependerá del porcentaje de reducción de la jornada:

Reducción de la jornada

Monto del complemento

50%

25% de la remuneración imponible del trabajador, en relación al promedio de los últimos 3 meses anteriores al inicio del pacto

Inferior a 50%

Se determinará proporcionalmente, con un límite máximo mensual de \$225.000 por cada trabajador

Si se celebran pactos de reducción de jornada sucesivos con un mismo empleador, el promedio de la remuneración imponible de los últimos 3 meses se calculará considerando la remuneración imponible declarada con anterioridad a la celebración del primer pacto.

El complemento no se considerará remuneración ni renta para todos los efectos legales, no estará afecto a cotizaciones previsionales ni será embargable y será compatible con otros beneficios económicos de otras leyes.

¿Cuánto es la duración máxima del pacto de reducción y el pago del complemento?

La reducción temporal de la jornada de trabajo se podrá pactar por un periodo máximo de 5 meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y de 3 meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo a plazo fijo, por obra, trabajo o servicio determinado. La duración mínima de un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo será de 1 mes.

El empleador y sus trabajadores no podrán pactar la ejecución diferida de la reducción temporal de la jornada de trabajo. Todos sus efectos deberán ejecutarse a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

Una vez finalizado el plazo establecido en el pacto de reducción de jornada, se reestablecerán las condiciones contractuales originalmente convenidas.

¿El Estado está aportando dinero para el pago con cargo al Seguro de Cesantía?

Sí, el Estado aportará hasta US\$2.000 millones al Fondo de Cesantía Solidario, a medida que el fondo lo requiera.

Si accedo a este beneficio y quedo cesante después de la vigencia de uno de los pactos, ¿podré cobrar mi Seguro de Cesantía?

Sí podrá hacerlo. La ley de protección al empleo establece que las cotizaciones que se hayan considerado para acceder a los pagos de los pactos respectivos, se contabilizarán para efectos del acceso posterior al Seguro de Cesantía.

Adicionalmente, el uso del Fondo de Cesantía Solidario por parte de los trabajadores durante la vigencia de los pactos no se contabilizará en la restricción de uso de dicho fondo establecido por ley (diez pagos de prestaciones financiadas parcial o totalmente con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, en un período de cinco años).

¿Mi empleador puede despedirme mientras está vigente el pacto de suspensión o reducción de jornada?

Puede hacerlo, pero solo por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Estas no podrán ser invocadas ante trabajadores con licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional.

¿Pueden despedirme apelando al concepto de fuerza mayor?

La ley contempla una norma general aplicable a todos los contratos de trabajo que establece que, durante 6 meses o existiendo Estado de catástrofe, no podrá despedirse a trabajadores invocando como motivo la causal de fuerza mayor o caso fortuito.

¿Quién fiscaliza el cumplimiento de esta ley?

La Dirección del Trabajo fiscalizará el incumplimiento de las disposiciones de esta ley, aplicando las sanciones que correspondan y derivando los antecedentes a los tribunales de justicia.}

¿Por qué se usan primero los recursos de la Cuenta Individual de Cesantía y luego los del Fondo de Cesantía Solidario?

Esta medida se toma para resguardar la cobertura que entrega el Fondo de Cesantía Solidario a los trabajadores que reciben salarios más bajos, pues los trabajadores que reciben salarios altos suelen tener un saldo mayor en su Cuenta Individual de Cesantía, pudiendo financiar con sus propios recursos y por más tiempo sus pagos.

¿Se puede acoger a esta ley de protección al empleo si perdió su trabajo antes de que entrara en vigencia?

Si terminó su contrato a causa de las medidas sanitarias o de seguridad interior vigentes (cuarentena), esta ley establece que el trabajador y el empleador pueden dejar sin efecto esa decisión y acogerse a la esta ley.

<https://www.afc.cl/ley-proteccion-al-empleo/>