

TE INFORMAMOS SOBRE LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

Preocupados por mantenerte siempre informado, en esta oportunidad queremos contarte los aspectos más relevantes de la **Ley de Acceso al Seguro del Desempleo (N° 21.227)**, también llamada **Ley de Protección al Empleo**, que entró en vigencia el lunes 6 de abril de 2020 y que es parte del Plan de Emergencia del Gobierno para enfrentar el COVID-19.



¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE ESTA LEY?

Esta iniciativa busca proteger los empleos y los ingresos de los trabajadores, en el evento que exista:

a) Una Declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados.

b) Un pacto de suspensión laboral entre el empleador y el trabajador, en el marco de dicho control de la enfermedad.

El mismo objetivo persigue la reducción temporal de la jornada de trabajo con beneficios para los trabajadores con cargo al Seguro de Cesantía.



¿QUÉ PERMITE?

- Que los trabajadores tengan acceso a los beneficios del Seguro de Cesantía (AFC), sin necesidad de poner fin a su contrato con el empleador.
- Que los trabajadores de casa particular tengan acceso a su Cuenta de Ahorro de Indemnización (CAI), sin necesidad de poner fin a su contrato de trabajo.
- Que los empleadores puedan pactar con sus trabajadores, la suspensión temporal del contrato de trabajo, lo que significa interrumpir por un período determinado, las obligaciones de prestar servicios por parte del trabajador y de pagar la remuneración y demás asignaciones (colación, movilización) por parte del empleador.
- Que los empleadores y los trabajadores afiliados al seguro de desempleo puedan pactar una reducción de la jornada laboral con sus trabajadores, lo que implicará a su vez una disminución de su sueldo, pero que les permitirá recibir un beneficio de dicho seguro.



¿A QUIÉNES BENEFICIA?

- Los trabajadores que cotizan para el Seguro de Cesantía → pueden acceder a su remuneración con cargo al Seguro de Cesantía (AFC), equivalente al 70% el primer mes.
- Los trabajadores de casa particular → pueden acceder a su remuneración con cargo a la Cuenta de Indemnización en la AFP, equivalente al 70% el primer mes o al saldo de la misma, si es inferior.



¿CUÁLES SON LAS ALTERNATIVAS PARA QUE ESTA LEY APLIQUE?

- 1 Suspensión del contrato por acto de autoridad (cuarentena, cordones sanitarios o actividades suspendidas por COVID-19 conforme a Resolución N° 88 del Ministerio de Hacienda):** aplica cuando la autoridad declara la paralización de las actividades económicas de manera temporal, para el país o una zona particular.

Efectos:

- **Los empleadores** deben seguir pagando las cotizaciones previsionales y de salud.
- **Los trabajadores** recibirán parte de sus remuneraciones con cargo al Seguro de Cesantía en la AFC o al Fondo de Indemnización, en el caso de empleados de casa particular.

- 2 Pacto de Suspensión Temporal del Contrato de Trabajo:** aplica para los empleadores cuya actividad se vea afectada, total o parcialmente por la crisis Covid-19, permitiendo a estos acordar con sus trabajadores, de manera individual o colectiva, la suspensión temporal de los contratos de trabajo. Estos pactos pueden celebrarse respecto de períodos no incluidos en el acto de autoridad y hasta 6 meses de inicio de vigencia de la ley (6.4.2020).

Efectos:

- **Los empleadores** deben seguir pagando las cotizaciones previsionales y de salud.
- **Los trabajadores** recibirán remuneraciones con cargo al Seguro de Cesantía en la AFC o a la Cuenta de Indemnización, en el caso de empleados de casa particular.

- 3 Pacto de Reducción Temporal de la Jornada de Trabajo:** Los empleadores que se encuentren en las situaciones definidas en la Ley 21.227 (artículo 8°) pueden acordar con sus trabajadores, de manera individual o colectiva, la reducción de hasta el 50% de la duración de la jornada de trabajo, con los efectos que se indican a continuación:

Efectos:

- **Los empleadores** deben pagar la remuneración de acuerdo a las horas efectivamente trabajadas y las cotizaciones previsionales y de salud proporcionales a la jornada.
- **Los trabajadores** recibirán remuneraciones equivalentes a la jornada reducida y un complemento de cargo al Seguro de Cesantía que puede alcanzar hasta un 25% de la remuneración original.



¿CÓMO ACCEDER AL BENEFICIO?

- Para una Suspensión del Contrato de Trabajo por acto de autoridad o por Pacto entre las partes, el empleador debe ingresar la solicitud en línea directamente en el **sitio de la AFC**.
- Para el caso de un Pacto de Reducción Temporal de la Jornada de Trabajo, también es el empleador quien debe ingresar la solicitud en línea, pero en la página de la **Dirección del Trabajo**.
- Para el caso de trabajadores de casa particular, son ellos los que deberán gestionar el beneficio en la AFP donde tengan su Cuenta de Indemnización.

Si tienes alguna duda o necesitas más detalle, te invitamos a ingresar [aquí](#).