

LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO (Aprobada en Congreso de Chile el 30 de marzo de 2020, encontrándose aún pendiente publicación en DO).

Preguntas y Escenarios	Suspensión Temporal Contrato de Trabajo por acto de autoridad	Pacto de Suspensión temporal de Contrato de Trabajo por mutuo acuerdo
Exigencias	(i) Acto o declaración de autoridad que implique paralización de actividades o prohibición de prestación de servicios (ii) Resolución administrativa del Subsecretario de Hacienda.	(i) Afectación total o parcial de la actividad de la empresa. (ii) Acuerdo entre empresa y trabajadores o sindicato.
Beneficiarios	(i) Trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía y trabajadores de casa particular. (ii) Trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía que hayan pactado con sus empleadores, en el tiempo intermedio entre el 18 de marzo y la entrada en vigencia de la ley, paralizar funciones por mutuo acuerdo o por acto de autoridad, o continuidad laboral.	
No son Beneficiarios	(i) Trabajador con permiso con goce de sueldo total o parcial, a menos que renuncie a dicho permiso y se acoja al nuevo beneficio de la ley. (ii) Trabajador con licencia médica, mientras dure la licencia. (iii) Trabajadores con pacto de reducción de jornada de acuerdo a la nueva ley.	
Requisitos para Trabajador	(i) 3 cotizaciones continuas en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al acto o declaración. (ii) O bien, un mínimo de 6 cotizaciones continuas o discontinuas durante últimos 12 meses, siempre que a lo menos registren las últimas 2 cotizaciones con el mismo empleador, en los 2 meses anteriores al acto o declaración.	
Tramitación y Formalidades	La suspensión opera de pleno derecho, no se requiere ninguna formalidad. El empleador debe entregar a la AFC (de forma electrónica) una declaración jurada simple indicando que el trabajador no se encuentra percibiendo remuneración ni haciendo uso de licencia médica. El trabajador puede solicitarlo por su cuenta, presentando la misma declaración.	Se debe pactar por escrito. El empleador y el trabajador y/o el representante del sindicato, debe entregar a la AFC (de forma electrónica) una declaración jurada simple indicando la existencia de un mutuo acuerdo y que el trabajador no se encuentra percibiendo remuneración ni haciendo uso de licencia médica.
Base de Cálculo del Beneficio	Se calcula sobre el promedio de la remuneración imponible de los últimos 3 meses en que se registren cotizaciones.	
Forma de Cálculo de Beneficio	Los trabajadores recibirán el beneficio primero con cargo a su cuenta individual del Seguro de Cesantía, recibiendo el primer mes un 70%, el segundo un 55%, el tercer mes un 45%, el cuarto un 40%, el quinto un 35%, el sexto un 30%, y a partir del séptimo mes 0%. Una vez agotados los fondos de la cuenta individual, se pagará el beneficio con cargo al Fondo Solidario.	
Forma de Pago	El beneficio se paga por mensualidades vencidas y se devenga a partir de la fecha que comience a regir el acto o declaración de autoridad.	El beneficio se paga por mensualidades vencidas y se devenga a partir de la fecha que comience a regir la suspensión de mutuo acuerdo.
Obligaciones Empleador	(i) Remitir mensualmente por medios electrónicos a la DT la nómina de trabajadores afectos a la suspensión y respecto de los cuales se haya solicitado el beneficio. (ii) Pagar el 100% de las cotizaciones previsionales y de seguridad social, con excepción de las del seguro de salud de la ley 16.744 (las que se calcularán sobre el 50% de la remuneración que sirve de base para calcular el beneficio).	
Restricciones	Solo se puede poner término al contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa. No procederá descontar del finiquito el monto por seguro de cesantía. Durante el plazo de 6 meses, o bien existiendo el Estado de Catástrofe, no se podrá despedir al trabajador por fuerza mayor invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19. Si entre el 18 de marzo de 2020 y la entrada en vigencia de la ley, las partes hubieren dado termino a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, éstas podrán dejar sin efecto dicha terminación, en cuyo caso podrán acogerse a las disposiciones de la ley.	
Vigencia Beneficio	Mientras dure el acto de autoridad.	Cuando NO haya acto de autoridad y hasta por un periodo máximo de 6 meses desde la vigencia de la ley. En caso de existir acto de autoridad en dicho periodo, el pacto de mutuo acuerdo se interrumpe y se reanuda una vez que finalice el acto de autoridad. Las partes no podrán pactar la ejecución diferida, todos sus efectos deberán ejecutarse, al menos, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

Preguntas y Escenarios	Pacto de Reducción Temporal de Jornadas de Trabajo
Objeto del Pacto	Reducción temporal de jornada de trabajo y reducción proporcional de la remuneración percibida por el trabajador, para que este acceda a una compensación con cargo al Fondo de Cesantía.
Requisitos de Procedencia	(i) Empresa se encuentre en alguno de los supuestos descritos por la ley; <ol style="list-style-type: none"> Empleadores contribuyentes de IVA con disminución del promedio de sus ventas declaradas al SII, desde octubre de 2019, en un período cualquiera de 3 meses consecutivos, y que exceda de un 20% del promedio de sus ventas en el mismo periodo de 3 meses del ejercicio anterior. Empleador actualmente en procedimiento de asesoría económica de insolvencia. Empleador actualmente en procedimiento de asesoría económica de insolvencia. Empresas exceptuadas del acto de autoridad que necesiten reducir o redistribuir jornada ordinaria para mantener continuidad operacional o proteger la vida y salud de sus trabajadores. (ii) Consulta a la organización sindical respectiva, si la hubiere.
No beneficiarios	Trabajador con fuero laboral.
Requisitos para el Trabajador	<p>Trabajador con contrato indefinido: debe registrar 10 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas.</p> <p>Trabajador con contrato a plazo fijo o por obra o faena: debe registrar cinco cotizaciones mensuales continuas o discontinuas.</p> <p>Requisitos comunes: En ambos casos, las cotizaciones se contabilizarán desde su afiliación al seguro de desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubieren tenido derecho. Las cotizaciones deben haberse registrado en los últimos 24 meses anteriores al pacto, y las 3 últimas deben haber sido con el mismo empleador con quien se suscriba el pacto.</p> <p>Para el caso de empresas exceptuadas del acto de autoridad y que requieran este pacto, se exigirá al trabajador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3 cotizaciones continuas en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al acto o declaración. O bien, un mínimo de 6 cotizaciones continuas o discontinuas durante últimos 12 meses, siempre que a lo menos registren las últimas 2 cotizaciones con el mismo empleador, en los dos meses anteriores al acto o declaración.
Beneficio para el Trabajador	Remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida, y un complemento de cargo a su cuenta individual del seguro de cesantía, y, una vez agotado el saldo, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.
Forma de Cálculo	Se considerará el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al inicio del pacto.
Tramitación y Formalidades	El pacto deberá suscribirse, preferentemente, de forma electrónica, a través de la plataforma en línea que habilite la Dirección del Trabajo para este efecto, entendiéndose el pacto suscrito electrónicamente como un anexo al contrato de trabajo. Adicionalmente, en relación a cada supuesto que se invoque para acceder a este pacto, se requerirá información específica.
Forma de Pago del Complemento (AFC)	Se devengará para el trabajador a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.
Obligaciones del Empleador	Pagar cotizaciones de seguridad social de acuerdo a la remuneración convenida en el pacto.
Limitaciones	No se podrá pactar una reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo originalmente convenida
Vigencia	<p>Trabajadores con contrato indefinido: durante la vigencia de la presente ley por un periodo máximo de cinco meses continuos.</p> <p>Trabajadores con contrato de trabajo a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado: duración de tres meses continuos.</p> <p>La duración mínima de un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo será de un mes.</p> <p>Una vez finalizado el plazo establecido se reestablecerán, de pleno derecho, las condiciones contractuales originalmente convenidas.</p> <p>Las partes 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.</p>
Observaciones	En caso de término de la relación laboral, las indemnizaciones se calcularán en base a la remuneración percibida antes del pacto.