



# LEY No. 21.227

## PROTECCIÓN AL EMPLEO

# LEY PROTECCIÓN EMPLEO

<p><b>QUIENES PUEDEN ACCEDER</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores y empleadores afiliados al Seguro de Cesantía.</li> <li>• Trabajadores de casa particular.</li> <li>• Quienes entre el 18 de marzo y el 6 de abril, hubiesen celebrado pactos (de suspensión o reducción o continuidad) o iniciado procesos de desvinculación (si aún no hay finiquito).</li> </ul>
<p><b>QUIENES QUEDAN EXCLUIDOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores que no se rijan por el Código del Trabajo.</li> <li>• No afiliados al Seguro de Cesantía.</li> <li>• Quienes hubiesen celebrado pactos de continuidad (por ejemplo Teletrabajo)</li> <li>• Trabajadores que se encuentren percibiendo subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que le dio origen, durante el tiempo en que perciban dicho subsidio. Luego pueden incorporarse.</li> <li>• En el caso de reducción, se excluyen quienes gocen de fuero.</li> <li>• Empresas que habiendo contratado o celebrado convenios con el sector público, reciban los pagos, toda vez que se financian íntegramente con la Ley de Presupuesto.</li> </ul>

# LEY PROTECCIÓN EMPLEO

## QUÉ ALTERNATIVAS PERMITE

### SUSPENSIÓN DE PLENO DERECHO

ACCESO PRESTACIÓN SEGURO DE CESANTÍA

### SUSPENSIÓN DE MUTUO ACUERDO

ACCESO PRESTACIÓN SEGURO DE CESANTÍA

### REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA

REMUNERACIÓN PROPORCIONAL + COMPLEMENTO  
CON CARGO A SEGURO DE CESANTÍA

- ✓ La relación laboral continúa.
- ✓ No se pierden los derechos laborales.
- ✓ Se mantiene el pago de cotizaciones previsionales.
- ✓ Permite acceder a las prestaciones del Seguro de Cesantía para continuar recibiendo ingresos.

# ¿Cómo funcionan las alternativas?

ACTO O DECLARACIÓN  
AUTORIDAD

ORDENA PARALIZACIÓN

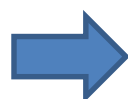


RESOLUCIÓN  
MINISTERIO HACIENDA

ZONA - TERRITORIOS

PLAZO DURACIÓN

ACTIVIDADES QUE NO  
PUEDEN PARALIZAR



## OPCIÓN 1

- ✓ Actividad de la empresa **afectada por acto autoridad.**
- ✓ Se encuentra **dentro del territorio.**

SUSPENSIÓN DE PLENO DERECHO

## OPCIÓN 2

- ✓ Actividad de la empresa **no incluida en el acto de autoridad**, pero afectada **total o parcialmente.**

SUSPENSIÓN MUTUO ACUERDO

REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA

## OPCIÓN 3

REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA

# TRAMITACIÓN

## SUSPENSIONES ANTE AFC

TODA LA TRAMITACIÓN LA REALIZA EL EMPLEADOR



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

# TRAMITACIÓN

## SUSPENSIONES ANTE AFC

TODA LA TRAMITACIÓN LA REALIZA EL EMPLEADOR

<p><b>¿Cómo solicitar el beneficio?</b></p>	<p>Empleador ingresa al sitio <a href="http://www.afc.cl">www.afc.cl</a> y con su clave de Previred:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sube la nómina de trabajadores beneficiados*, indicando información necesaria para el pago.</li> <li>- Incorpora información de la empresa.</li> <li>- Declaración jurada digital.</li> </ul> <p>*trabajadores no incluidos pueden solicitarlo directamente.</p>
<p><b>Respuesta AFC</b></p>	<p>AFC aprueba los requisitos, indica fecha de pago y monto de la prestación correspondiente a cada trabajador.</p>
<p><b>Fechas de Pago</b></p>	<p><b>30 Abril:</b> Solicitudes hasta el 23 de abril. <b>7 Mayo:</b> Solicitudes desde 24 abril al 30 de abril.</p>

# TRAMITACIÓN

## REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA ANTE DIRECCIÓN DEL TRABAJO



# PAGO PRESTACIONES DEL SEGURO CESANTÍA

## SUSPENSIONES

<p><b>Cálculo Prestación</b></p>	<p>Promedio de las <b>remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses</b> en que se registren cotizaciones, anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad.</p>	
<p><b>Gradualidad en el Pago</b></p> <p><b>Con cargo a la Cuenta Individual</b></p>	<p><b>Contrato Indefinido</b></p> <p>70% del promedio el 1° mes 55% del promedio el 2° mes 45% del promedio el 3° mes 40% del promedio el 4° mes 35% del promedio el 5° mes</p>	<p><b>Contrato Plazo Fijo</b></p> <p>70% del promedio el 1° mes 55% del promedio el 2° mes 45% del promedio el 3° mes</p>



# PAGO PRESTACIONES DEL SEGURO CESANTÍA

## REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA

Ingreso bruto original	% Reducción de jornada	% Del complemento	Monto del complemento
\$900.000	<b>50%</b>	<b>25%</b>	\$225.000
\$500.000			\$125.000
\$320.500			\$ 80.125
\$900.000	<b>40%</b>	<b>20%</b>	\$180.000
\$500.000			\$100.000
\$320.500			\$ 64.100
\$900.000	<b>30%</b>	<b>15%</b>	\$135.000
\$500.000			\$ 75.000
\$320.500			\$ 48.075
\$900.000	<b>20%</b>	<b>10%</b>	\$ 90.000
\$500.000			\$ 50.000
\$320.500			\$ 32.050
\$900.000	<b>10%</b>	<b>5%</b>	\$ 45.000
\$500.000			\$ 25.000
\$320.500			\$ 16.025

## NORMAS GENERALES

### SUSPENSIÓN DE PLENO DERECHO

**¿Cómo se produce?** Con un acto o declaración de la autoridad que implique la paralización (total o parcial) de actividades en el país o zona particular.

**¿Cuánto dura?** Se circunscribe al período que la autoridad determine.

**Efecto retroactivo** **Entre el 18 de marzo y el 6 de abril:** Pueden acogerse quienes durante estas fechas hubiesen:

- Pactado suspensión de mutuo acuerdo.
- Pactado continuidad de los servicios.
- Iniciado procesos de despidos sin que aún exista finiquito.

**¿Qué efectos produce?** Cese temporal de la obligación de prestar servicios y de pagar remuneraciones y demás asignaciones.

# NORMAS GENERALES

## SUSPENSIÓN DE MUTUO ACUERDO

### ¿Cómo se pacta?

De mutuo acuerdo. Personalmente con los trabajadores o previa consulta del sindicato.

### ¿Quiénes y cuando pueden pactar?

Según nuestra interpretación

- **Quiénes sea afectados por acto autoridad:** Fuera de los períodos comprendidos en el acto o declaración de la autoridad y hasta el 31 de octubre del 2020.
- **Quiénes no estén incluidos en el acto o declaración de la autoridad,** sea que no los afecta la medida o están fuera de los territorios involucrados: En cualquier período hasta el 31 de octubre del 2020.

### Suspensión del pacto

Si durante su vigencia se decreta un acto o declaración de la autoridad que ordene paralización, se interrumpe este pacto y se reanuda de pleno derecho finalizado el mandato de la autoridad.

### ¿Qué efectos produce?

Cese temporal de la obligación de prestar servicios y de pagar remuneraciones y demás asignaciones.

# NORMAS GENERALES

## AMBAS SUSPENSIONES

**¿Quiénes no pueden suspender?**

Quienes deban continuar funcionando por ser actividades de utilidad pública o atención de necesidades básicas.

**¿Qué pasa con las licencias médicas?**

Durante la vigencia de la suspensión, el trabajador tendrá derecho a licencia y a los subsidios derivados de la misma. Además, tendrá cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia. Durante el tiempo que dure la licencia, no podrá acceder a las prestaciones del Seguro de Cesantía.

**Prestaciones e Indemnizaciones**

Las prestaciones retiradas en virtud de la suspensión, no podrán ser imputadas al pago de la indemnización cuando el contrato de trabajo termine por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo.

# NORMAS GENERALES

## REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA

### ¿En qué consiste?

Los empleadores podrán acordar con sus trabajadores, personalmente o previa consulta al sindicato, la reducción de hasta un 50% de la jornada de trabajo.

### ¿Cuánto dura la reducción?

- **Contratos Indefinidos:** mínimo 1 mes y máximo 5 meses continuos.
- **Contratos a plazo fijo, obra o servicio determinado:** mínimo 1 mes y máximo 3 meses continuos.

### ¿Qué efectos produce?

Trabajador recibe: Remuneración proporcional + Complemento con cargo al Seguro de Cesantía.

El complemento no se considerará remuneración ni renta para todos los efectos legales, no estará afecto a cotización previsional alguna, ni será embargable, siendo además compatible con otros beneficios económicos.

# REQUISITOS EMPLEADOR

## SUSPENSIÓN

### De Pleno Derecho:

Toda empresa puede acceder siempre que deba paralizar sus funciones por acto o declaración de la autoridad.

### Mutuo Acuerdo:

Toda empresa que vea afectada total o parcialmente su actividad a causa de la crisis del Covid-19 y no se encuentre en el primer caso.

## REDUCCIÓN DE JORNADA

1. Ser contribuyentes de IVA y demostrar una disminución promedio de 20% en las ventas en 3 meses consecutivos, con respecto al mismo periodo del año anterior; o
2. Estar en proceso de reorganización; o
3. Estar en proceso de asesoría económica de insolvencia; o
4. Estar en la situación de funcionar (no pueden paralizar), pero con la necesidad de reducir la jornada de sus trabajadores para mantener su continuidad operacional o para resguardar la salud y vida de los trabajadores.

# REQUISITOS TRABAJADOR

## SUSPENSIÓN

(2 alternativas)

- Registrar **3 cotizaciones continuas** en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al acto o declaración; o
- Registrar **6 o más cotizaciones (continuas o discontinuas) durante los últimos 12 meses**, de las cuales, al menos las 2 últimas deben ser con el mismo empleador en los 2 meses inmediatamente anteriores al acto o declaración.

## REDUCCIÓN DE JORNADA

- **Tener contrato indefinido** con 10 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía, continuas o discontinuas, con el mismo empleador.
- **Tener contrato a plazo fijo, obra o servicio determinado** con 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas.

En ambos casos, desde su afiliación al seguro de desempleo o desde que se devengó el último giro por cesantía a que hubieren tenido derecho.

# OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

## SUSPENSIÓN

- **Debe pagar cotizaciones previsionales y de seguridad social. NO se pagan:** cotizaciones accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Si durante la suspensión no se pagaran las cotizaciones, pero se pagan posteriormente dentro de los 12 meses siguientes, se podrán pagar por parcialidades (dentro de 1 año) sin reajuste ni intereses, sólo con la reajustabilidad del fondo si es positiva.

## REDUCCIÓN DE JORNADA

- **Debe pagar remuneración proporcional** a la jornada.
- **Debe pagar cotizaciones previsionales y de seguridad social proporcionales** a la jornada.
- Se **mantendrán los beneficios** tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos.



# ¿QUÉ RECIBE EL TRABAJADOR?

## SUSPENSIÓN

Podrá acceder a las prestaciones que tenga en su Cuenta Individual del Seguro de Cesantía. Si estas se agotaran, podrá acceder al Fondo Solidario.

- **Con contrato indefinido:** Primer mes recibe el 70% de l promedio de la remuneración; segundo mes, recibe el 55%; tercer mes el 45%; cuarto mes el 40% y el quinto mes un 35%.
- **Con contrato a plazo fijo, obra o servicio determinado:** Primer mes recibe el 70% de l promedio de la remuneración; segundo mes, recibe el 55% y el tercer mes el 45%.

## REDUCCIÓN DE JORNADA

Remuneración proporcional + complemento con cargo a su Cuenta Individual del Seguro de Cesantía. Si este se agotara, podrá acceder al Fondo Solidario si cumple los requisitos.

### ¿Cuánto es el complemento?

- **Reducción de un 50%:** El complemento ascenderá a un 25% del promedio de la remuneración imponible devengada en los últimos 3 meses anteriores al pacto. Límite máximo de \$225.00.
- **Reducción es menor al 50%:** El complemento y el límite máximo se determinarán proporcionalmente.

# PREGUNTAS FRECUENTES



## ¿PODRÉ USAR EL SEGURO SI DESPUÉS QUEDO CESANTE? SI

- Las cotizaciones requeridas para el uso de esta ley, también se considerarán para los casos de cesantía.
- Además, para calcular los giros en caso de finiquito, se considerarán las remuneraciones anteriores a la suspensión o reducción.
- Las prestaciones a las que se acceda por esta ley, no se considerarán para la aplicación de la restricción de acceso al Fondo de Cesantía Solidario.
- No se limitará el máximo de prestaciones a las que se puedan acceder con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

## ¿PUEDO CONTRATAR NUEVOS TRABAJADORES?

### SUSPENSIÓN

**Establecimientos esenciales de utilidad pública y atención de necesidades básicas:**

Para garantizar la prestación de los servicios, **podrán alterar la naturaleza de las funciones** que deberán desempeñar sus trabajadores durante la suspensión, resguardando siempre sus derechos. Una vez finalizado el plazo señalado en el acto o declaración de la autoridad, deberán volver de pleno derecho a las condiciones anteriores.

### REDUCCIÓN DE JORNADA

No se podrá contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones desarrolladas por aquellos que hubieren suscrito la reducción. Esta limitación que se circunscribe al número de trabajadores sujetos a la reducción.

**Para otras funciones:** Primero se debe ofrecer la vacante a aquellos trabajadores con contrato vigente que puedan cumplir con el perfil del cargo.

# ¿SE PUEDE DESPEDIR?

## SUSPENSIÓN

Sólo invocando la causal de “necesidades de la empresa” (artículo 161 del Código del Trabajo).

- **No se puede despedir por caso fortuito o fuerza mayor.**

## REDUCCIÓN DE JORNADA

Se podrá poner termino a la relación laboral, pero **no se puede utilizar la causal de caso fortuito o fuerza mayor.**

Los trabajadores con fuero están excluidos de la reducción.

Además, se debe informar el término de la relación laboral a la Dirección del Trabajo.

- **Resciliación despidos:** Si desde el 18 de marzo y el 6 de abril, las partes hubiesen terminado la relación laboral, podrán dejar sin efecto el despido y pactar suspensión o reducción de jornada.

# CLÁUSULAS DE CESANTÍA EN CRÉDITOS

## SUSPENSIÓN

Quienes se hubiesen acogido a los beneficios entregados por esta ley, tendrán derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a los créditos de cualquier naturaleza, entendiéndose que se encuentra en una situación de “cesantía involuntaria” para los efectos de la cobertura de los riesgos previstos en la póliza respectiva.

## REDUCCIÓN DE JORNADA

El trabajador deberá acreditar su condición de beneficiario de la ley por medio de un certificado del empleador.

**Comentario respecto a esta norma:** Esta norma, introducida mediante una indicación parlamentaria, **afecta los derechos de las partes contenidos y regulados en contratos privados celebrados con anterioridad a esta ley. Así las cosas, esta norma y su eficacia resulta, a lo menos, discutible al estar afectando derechos ya adquiridos (propiedad) amparados por la Constitución.** Llamamos la atención sobre este punto pues la efectividad de esta norma podría cuestionarse en las sedes correspondientes.

# ¿SE PIERDE EL INGRESO MÍNIMO GARANTIZADO?

## NO

SUSPENSIÓN

REDUCCIÓN DE  
JORNADA

El **monto** del subsidio durante la suspensión o reducción, ascenderá al **valor que se encontraren percibiendo en el mes anterior** al de la declaración o acto de autoridad o a la suscripción de los pacto respectivo (suspensión de mutuo acuerdo o reducción de jornada).

# TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

**PUDEN PACTAR SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA:** Según los requisitos exigidos y regulaciones señaladas para cada uno de ellos.

## ¿Qué recibe el trabajador?

- **En el caso de la suspensión**, se tiene derecho al 70% del fondo de indemnización a todo evento o el saldo total si es menor.

En los meses siguientes, si hay saldo, se podrá girar: 55% de la remuneración imponible el segundo mes; 45% el tercero; 40% el cuarto mes y 35% el quinto mes.

- **Respecto de la reducción de jornada**, se aplica la misma lógica de pagos del Seguro de Cesantía, pero en este caso los giros se realizan con cargo al fondo de indemnización existente en la AFP.

En ambos casos, el **empleador estará obligado a continuar pagando y enterando la cotización de salud, y del seguro de invalidez y sobrevivencia.**



# TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR TRAMITACIÓN ANTE AFP

TODA LA TRAMITACIÓN LA REALIZA EL TRABAJADOR



SOLICITUD DEL  
BENEFICIO

ANTE AFP: Desde 13 Abril

Directamente por el  
trabajador



AFP REALIZA LOS  
GIROS

En los porcentajes señalados  
anteriormente

DECLARACIÓN JURADA

## CORRECCIONES A LA LEY

Con fecha 7 de abril, se ingresó por el Ejecutivo el Boletín 13.401-13, que busca corregir ciertas materias del actual texto aprobado. Actualmente, estas correcciones se encuentran en el Segundo Trámite Constitucional.

### Trabajadores Casa Particular

La corrección busca **incluirlos en la posibilidad** de pactar reducción o suspensión de jornada con **efecto retroactivo** (entre 18 de marzo y 6 de abril). Adicionalmente, el empleador estará obligado al **pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social** completas.

### Cotizaciones en caso de Suspensión

Se busca corregir que aquellas relativas a **salud se paguen en un 100% por el empleador**, y aquellas relativas a **previsión social en un 50%**.

### Aclaración del uso

Se busca aclarar que en los casos en los que no se pueda usar la figura de suspensión de pleno derecho, se pueden usar cualquiera de las otras 2 alternativas.

### Vigencias pactos

Todos los efectos deberán ejecutarse **a partir del día siguiente a la fecha de celebración** del pacto respectivo (suspensión o reducción)