



LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

Esta nueva ley permite que los trabajadores sin poner término a la relación laboral tengan acceso a los beneficios del seguro de cesantía mientras se mantengan las medidas sanitarias decretadas por la autoridad.

Esta ley ofrece 3 alternativas para poder sobrellevar las medidas sanitarias para disminuir efectos salariales negativos de los trabajadores.

1- Suspensión del contrato de trabajo por autoridad

Opera cuando la autoridad declare la paralización de las actividades económicas de manera temporal para el país o una zona en particular.

2- Pacto suspensión del trabajo

Rige para los empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente por la crisis COVID-19, permitiendo a estos acordar con sus trabajadores la suspensión temporal de sus contratos

Para ambas opciones las Obligaciones y efectos son:

Obligaciones

Los trabajadores deben contar con al menos 3 cotizaciones continuas en los últimos 3 meses ó 6 cotizaciones discontinuas en los últimos 12 meses siendo las 2 últimas con el mismo empleador

Los empleadores deben seguir pagando las cotizaciones previsionales y de seguridad social, teniendo como base el 50% de la remuneración.

Efecto

Los trabajadores reciben remuneraciones a cargo del seguro de cesantía partiendo desde el 70% de los ingresos promedio de los últimos 3 meses.

No se podrá despedir a los trabajadores por caso fortuito o fuerza mayor a causa de la crisis sanitaria.

3- Reducción temporal de la jornada de trabajo

Los empleadores podrán acordar con sus trabajadores de manera individual o colectiva la reducción de hasta el 50% de su duración de a jornada de trabajo. El empleador pagará la remuneración correspondiente a las horas efectivamente trabajadas y las cotizaciones previsionales proporcionales de la jornada. El trabajador recibirá un complemento adicional de hasta el 25% de su sueldo con cargo al Seguro de Cesantía y se mantendrán los beneficios como aguinaldos. Asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos

Obligaciones

Los trabajadores con contrato indefinido deben acreditar 10 cotizaciones continuas o discontinuas con el mismo empleador, los trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra y faena deben tener 5 cotizaciones continuas o discontinuas. En ambos casos estas deben estar registradas en un plazo no mayor a 24 meses.

Los empleadores deben remunerar la jornada efectivamente trabajada según el pacto de reducción.

Efecto

Los trabajadores reciben un complemento de hasta un 25% como máximo si la reducción de jornada laboral es de un 50%, si es menor se determina proporcionalmente teniendo un valor tope de 225.000

No se podrá despedir a los trabajadores por caso fortuito o fuerza mayor a causa de la crisis sanitaria.

Personas que no pueden acceder a las alternativas

Trabajadores que no se rijan por el código del trabajo o que no estén inscritos en la Administradora de Fondos de Cesantía

Trabajadores que hayan suscrito un contrato que asegura la continuidad de los servicios

Trabajadores que se encuentren con subsidio por incapacidad laboral (licencias médicas)

IMPORTANTE: Sólo el empleador puede realizar el trámite realizando una declaración jurada simple por el o los trabajadores que se pueden acoger a las alternativas y entregándola de forma virtual preferentemente en la AFC si es que se acogen a la suspensión de contratos o con la Dirección del Trabajo si se acogen a la reducción de jornada laboral.

CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN LEY DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO

AFC Chile tramita exclusivamente la Suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad y el Pacto de suspensión del contrato de trabajo.

Toda la tramitación la realizará el Empleador a través de www.afc.cl


Los trabajadores no deben realizar ningún trámite.


8 de abril



Publicación de información y calendario

Información y registro de empleadores queda disponible en el sitio web www.afc.cl


Entre el 8 y 15 de abril



Registro de empleadores

AFC recepciona los datos vía web. Contacta al empleador y le envía instructivo.



A partir del 15 de abril



Solicitud del beneficio

Empleadores ingresan al sitio www.afc.cl con su clave Previred, completan y suben el archivo con la nómina.

- Información adicional de la empresa.
- Nómina con el número de trabajadores que accederán al beneficio.
- Declaración jurada digital.


Máximo 4 días hábiles desde que el empleador sube la nómina de trabajadores



Respuesta a solicitud de beneficios

AFC responde a empleadores y trabajadores, con:

- Aprobación de requisitos.
- Fechas de pago.
- Montos estimados a pagar al trabajador.


30 de abril



Primera fecha de pago

De las solicitudes realizadas hasta el 23 de abril.


7 de mayo



Segunda fecha de pago

De las solicitudes realizadas hasta el 30 de abril.

**¡CUIDARNOS ES
TAREA DE TODOS!**