



WEBINAR
PROYECTO PROEMPLEO
Y PROTOCOLO LABORAL

Cuadro de resumen

Herramientas

¡Cuidarnos es
obra de todos!



HERRAMIENTAS LEGALES VIGENTES DISPUESTAS POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO

Teletrabajo o trabajo a distancia

Requiere acuerdo con los trabajadores y se mantienen las condiciones del contrato de trabajo, incluyendo remuneración completa de los trabajadores.

Horarios diferidos de ingreso y salida

Requiere acuerdo con los trabajadores. En estas circunstancias ayuda al distanciamiento social recomendado y, junto con las medidas de higiene, a la continuidad de las actividades.

Distribución de la jornada laboral

Requiere acuerdo con los trabajadores. En estas circunstancias ayuda al distanciamiento social recomendado y, junto con las medidas de higiene, a la continuidad de las actividades.

Adelantamiento del feriado legal

Requiere acuerdo con los trabajadores y se mantienen las condiciones del contrato de trabajo, incluyendo remuneración completa de los trabajadores.

Otorgamiento de feriado colectivo

No requiere acuerdo con los trabajadores. El período mínimo es de 15 días y se mantiene la remuneración completa de los trabajadores.

Reducción de la jornada laboral

Requiere acuerdo con los trabajadores, los que reciben una remuneración proporcional a las horas trabajadas.

Suspensión de las obligaciones contractuales

Requiere acuerdo con los trabajadores, los que quedan justificados de no prestar servicios y pueden recibir la totalidad o un porcentaje de sus remuneraciones (además del pago de sus cotizaciones) o no tener derechos a remuneración (ni al pago de cotizaciones), según se acuerde.



DICTAMEN DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Suspensión de las obligaciones contractuales por resolución de la autoridad que impida continuar con el trabajo

No requiere acuerdo con los trabajadores, los que quedan liberados de prestar sus servicios y, la empresa, de pagar remuneraciones. No constituiría causal de término del contrato de trabajo.

HERRAMIENTAS EXCEPCIONALES POR CRISIS SANITARIA COVID-19

Reducción temporal de la jornada de trabajo por dificultades financieras

Requiere acuerdo con los trabajadores. Los trabajadores reciben una remuneración proporcional a las horas trabajadas y un complemento desde el fondo de cesantía.

Suspensión temporal del contrato de trabajo por afectación total o parcial de la actividad

Requiere acuerdo con los trabajadores. Los trabajadores pueden acceder al seguro de cesantía y que sus cotizaciones sigan siendo pagadas por su empleador.

Suspensión de las obligaciones contractuales por declaración o acto de la autoridad que disponga la paralización total de actividades

No requiere acuerdo con los trabajadores. Los trabajadores pueden acceder al seguro de cesantía y que sus cotizaciones sigan siendo pagadas por su empleador.



Ley COVID sobre Protección al Empleo

Gonzalo Bustos
Subgerente de Asuntos
Regulatorios CChC



ANTECEDENTES GENERALES

La ley de protección al empleo contempla tres situaciones de excepción laboral:

- 1) Suspensión de los efectos del contrato de trabajo por un acto de la autoridad que implique la paralización de actividades e impidan o prohíban totalmente la prestación de servicios
- 2) Suspensión de los efectos del contrato de trabajo acordada por pacto del empleador con los trabajadores, ***fuera de los períodos comprendidos en el mandato de autoridad***, cuando exista una afectación total o parcial de la actividad del establecimiento respectivo.
- 3) Pacto de Reducción de Jornadas con pago parcial de la remuneración



REQUISITOS GENERALES

Declaración o acto de autoridad que disponga la paralización total de actividades ratificada para estos efectos por:

- a) El Subsecretario de Hacienda, quien deberá dictar una resolución fundada en la que señalará la zona o territorio afectado de conformidad a los efectos del acto o declaración de autoridad y, en su caso, las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades.
- b) Dicha resolución deberá además ser suscrita por el Subsecretario del Trabajo
- c) previa visación del Director de Presupuestos

SUSPENSIÓN POR DECLARACIÓN O ACTO DE AUTORIDAD

Requisitos:

- Resolución de la autoridad competente que implique la paralización de actividades e impidan o prohíban totalmente la prestación de servicios
- Trabajadores deben estar afiliados al seguro de cesantía
- Trabajadores deberán contar con **3 cotizaciones seguidas** en los últimos meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de la autoridad.
- También pueden acceder los trabajadores que registren un mínimo de **6 cotizaciones** mensuales continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses, siempre que a lo menos registren las últimas 2 cotizaciones con el mismo empleador



EXCEPCIÓN

No podrán acceder a esta prestación los trabajadores que, al dictarse el acto o declaración de autoridad, hayan suscrito un pacto de continuidad laboral -incluyendo los pactos de reducción de jornada con goce proporcional de remuneraciones del título II de la Ley- y que implique continuar recibiendo todo o parte de su remuneración



EFECTOS LABORALES DE LA DECLARACIÓN O ACTO DE AUTORIDAD:

- Se suspenderán las relaciones laborales de pleno derecho durante el periodo comprendido en el mandato de la autoridad.
- Los empleadores estarán obligados a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social con excepción del seguro de accidentes laborales.
- Sólo se podrá poner término a la relación laboral por aplicación de la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo. ***(situación contratos por obra y a plazo)***
- El trabajador tendrá derecho a licencia médica por enfermedad o accidente, en ambos casos, de origen común y tendrán cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, se hayan o no pagado las cotizaciones.



BENEFICIOS

1. Los trabajadores tendrán derecho a realizar tantos giros mensuales de su Cuenta Individual por Cesantía como su saldo de dicha Cuenta les permita financiar, de acuerdo a la siguiente tabla, la que se calcula de acuerdo al promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos tres meses

GIRO	Porcentaje promedio remuneración
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Sexto	30%

BENEFICIOS

2. En caso que los recursos de su cuenta individual sean insuficientes tendrán derecho a una prestación por los períodos, porcentajes y montos señalados en la siguiente tabla, con cargo al fondo solidario de cesantía, beneficio que estará afecto a los valores superiores e inferiores que se señalan para cada mes

Meses	Porcentaje Remuneración	Valor promedio Superior	Valor promedio Inferior
Primero	70%	\$525.000	\$225.000
Segundo	55%	\$412.500	\$225.000
Tercero	45%	\$337.500	\$225.000
Cuarto	40%	\$300.000	\$200.000
Quinto	35%	\$262.500	\$175.000

BENEFICIOS

3. En el caso de los trabajadores contratados a plazo fijo, o para una obra, trabajo o servicio determinado, la prestación por cesantía se extenderá hasta el tercer mes, con los porcentajes y valores superiores e inferiores señalados en la tabla siguiente:

Meses	Porcentaje Remuneración	Valor promedio Superior	Valor promedio Inferior
Primero	50%	\$375.000	\$225.000
Segundo	40%	\$300.000	\$200.000
Tercero	35%	\$262.500	\$175.000

OPERACIÓN

1. El empleador deberá solicitar ante la Sociedad AFC , **preferentemente de forma electrónica**, la prestación a sus trabajadores que se hayan visto afectados
2. El empleador deberá presentar una declaración jurada simple que dé cuenta que el o los trabajadores respecto de los cuales se solicita la prestación, no se encuentran en alguna de las situaciones de excepción ya descritas, junto con la información necesaria para efectuar el pago correspondiente al trabajador.
3. La prestación se pagará por mensualidades vencidas y se devengará a partir de la fecha en que comience a regir el acto o declaración de autoridad. En el caso de que el evento que provoca la paralización tenga una duración inferior a un mes calendario la prestación se pagará de forma proporcional al tiempo de su duración.
4. La vigencia de la suspensión se circunscribirá únicamente al período que la autoridad determine.
5. Aquellos empleadores que hayan pactado con sus trabajadores la continuidad de la relación laboral, de la forma en que voluntariamente lo hayan hecho, aunque eso signifique el no goce de remuneraciones, durante el evento del acto o declaración de autoridad deberán pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social.

PACTOS DE SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

- Posibilidad de suscribir, ***fuera de los períodos comprendidos en el mandato de autoridad***, un pacto de suspensión laboral cuando exista ***una afectación total o parcial*** de la actividad del establecimiento respectivo.
- Este pacto se registrará en sus efectos por las mismas reglas generales de la suspensión producto del mandato de autoridad.
- Además, estos pactos podrán coexistir, dentro de la vigencia correspondiente, con los regulados en el Título II (pactos de reducción de jornada)
- En caso de que durante la vigencia del pacto se decrete un acto o declaración de autoridad que ordene la paralización o impida que se siga funcionando, se interrumpirá la vigencia de este pacto, la que continuará de pleno derecho una vez finalizada la vigencia del mandato de autoridad.

PACTOS DE SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Operación:

- El empleador y el trabajador y/o el representante de la organización sindical respectiva, deberán presentar ante la Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía, AFC, de manera preferentemente electrónica, una declaración jurada simple señalando:
 - La situación de hecho que pone a la empresa en la imposibilidad de seguir trabajando
 - La circunstancia de que los trabajadores no se encuentran en alguna de las situaciones de excepción.



PACTOS DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADAS DE TRABAJO

- Los empleadores y trabajadores afiliados al Seguro de Desempleo, previa consulta a las organizaciones sindicales, podrán pactar una reducción temporal de la jornada de trabajo
- El trabajador tendrá derecho a una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada reducida, con un máximo de 50%, y a un complemento de cargo de su Cuenta Individual por Cesantía, y una vez agotados, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario
- El pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo 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 de contrato de trabajo



REQUISITOS PARA EL EMPLEADOR

Solo podrá pactar esta reducción de jornada si se encuentra en alguna de las siguientes situaciones objetivas:

- a) Contribuyentes que a contar de octubre de 2019 hayan experimentado una disminución del promedio de sus ventas declaradas al SII en un período cualquiera de 3 meses consecutivos, que exceda de un 20% calculado respecto del promedio de sus ventas declaradas en el mismo período de 3 meses del ejercicio anterior
- b) Que se encuentre actualmente en un procedimiento concursal de reorganización
- c) Que se encuentre actualmente en un procedimiento de asesoría económica de insolvencia
- d) Que, aquellos empleadores cuyas empresas, establecimientos o faenas hayan sido exceptuadas del acto o declaración de autoridad necesiten reducir o redistribuir la jornada ordinaria de para poder mantener su continuidad operacional o para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

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

REQUISITOS PARA EL TRABAJADOR

Solo podrá pactar esta reducción de jornada si se encuentra en alguna de las siguientes situaciones objetivas:

- Tener 10 cotizaciones, continuas o discontinuas, contadas desde la afiliación al Seguro de Desempleo, en el caso de trabajadores sujetos a contrato indefinido, o 5 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, en el caso de trabajadores con contrato a plazo fijo, o por una obra, trabajo o servicio determinado
- Las cotizaciones se deben haber registrado en los últimos 24 meses anteriores a la fecha de la celebración del pacto respectivo
- Las 3 últimas cotizaciones hayan sido con el mismo empleador
- Los trabajadores de empresas declaradas exceptuadas por el acto de autoridad tendrán sólo el requisito de 3 meses de cotizaciones.

OPERACIÓN

- El pacto es siempre temporal, con una duración máxima de 5 meses continuos para trabajadores con contrato indefinido, y de 3 meses continuos para trabajadores a plazo fijo o por una obra o faena
- En ambos casos, la duración mínima será de 1 mes y la ejecución del pacto no podrá ser diferida en el tiempo
- Finalizada la vigencia del pacto, se reestablecerán de pleno derecho las condiciones contractuales originalmente convenidas
- El trabajador recibirá una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada de trabajo reducida, respecto de la cual el empleador deberá pagar la totalidad de las cotizaciones previsionales
- El trabajador recibirá una remuneración de cargo del empleador equivalente a la jornada de trabajo reducida, respecto de la cual el empleador deberá pagar la totalidad de las cotizaciones previsionales



OPERACIÓN

- El trabajador tiene derecho a recibir un complemento con cargo de su Cuenta Individual por Cesantía, y una vez agotados los recursos de ésta, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.
- En caso de que la jornada de trabajo se reduzca en un 50%, este complemento ascenderá a un 25% del promedio de la remuneración imponible de los últimos tres meses.
- Si la reducción es inferior al 50%, el complemento se determinará proporcionalmente
- El complemento tendrá un límite máximo mensual de \$225.000
- En caso de que el empleador o trabajador pusiere término al contrato de trabajo, las indemnizaciones legales o convencionales que el trabajador tuviere derecho a percibir, se calcularán conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes con anterioridad a la suscripción del pacto

OPERACIÓN

- No se podrán contratar nuevos trabajadores que realicen iguales o similares funciones desarrolladas por aquellos que hubieren suscrito dichos pactos
- Si fuere necesario contratar nuevos trabajadores para otras funciones, deberá ofrecer primero la vacante a aquellos trabajadores con contrato de trabajo vigente, en la medida que tengan similares capacidades, calificaciones e idoneidad para desempeñar el o los cargos que se buscan cubrir



ARTÍCULO 22

No podrán hacer uso de las prestaciones de esta ley, las empresas que habiendo contratado o celebrado convenios que se financien íntegramente con cargo a la ley de presupuestos del sector público, reciban de los servicios o instituciones los pagos correspondientes.



DISPOSICIONES GENERALES

VIGENCIA: Entrada en vigencia inmediata, y por un plazo de 6 meses. Para el caso de los pactos de reducción de jornada, se podrán aplicar hasta el mes décimo desde su publicación.

EFFECTO RETROACTIVO: quienes hayan paralizado sus actividades por mutuo acuerdo o a consecuencia de un acto o declaración de autoridad o hayan pactado la continuidad de la prestación de los servicios, podrán acceder a las prestaciones establecidas en esta ley una vez dictada la respectiva resolución. La retroactividad no aplica a los pactos de reducción de jornada

- Los trabajadores que hagan uso de los beneficios de esta ley tendrán derecho a hacer efectivos los seguros de cesantía o cláusulas de cesantía asociadas a los créditos de cualquier naturaleza que sean éstos, con bancos, instituciones financieras, casas comerciales y similares, con los que mantengan deudas en cuotas u otra modalidad
- ***Durante el plazo de 6 meses o bien, existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la causal del numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19***



CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION