



LEY DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO PREGUNTAS FRECUENTES

EMPLEADORES

LEY

¿En qué consiste esta ley?

La Ley de Protección del Empleo busca proteger la fuente laboral de los trabajadores y trabajadoras, permitiéndoles acceder a las prestaciones y complementos del Seguro de Cesantía, cuando se presenten las siguientes situaciones:

- Se suspenda el contrato de trabajo por acto de autoridad (cuarentena).
- Se acuerde un pacto de suspensión del contrato de trabajo.
- Se acuerde un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo*.

* Si quiere pactar la reducción de jornada con uno o más trabajadores, deberá realizar la **solicitud online del pago del complemento de remuneración a través del sitio de la [Dirección del Trabajo](#)**.

¿En qué consiste la suspensión del contrato laboral?

La Ley de Protección del Empleo permite que los empleadores que vieron afectadas sus actividades, total o parcialmente, por restricciones sanitarias a raíz de la pandemia Covid-19, se acojan a algunas de las siguientes situaciones:

- **Suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad**

La suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad aplica cuando la autoridad ordena la paralización total o parcial de las actividades por restricciones sanitarias a raíz del Covid-19 (por ejemplo, cuando se declara paralización de actividades económicas de manera temporal para el país o una zona en particular).

El beneficio consiste en que las y los trabajadores pueden acceder a su remuneración a través del Seguro de Cesantía.

- **Pacto de acuerdo de suspensión del contrato de trabajo**

Los empleadores que vean afectadas sus actividades, a causa de las restricciones sanitarias por Covid-19, pueden pactar la suspensión temporal del contrato de trabajo con sus trabajadores, de forma individual o colectiva. Este acuerdo permite que los trabajadores puedan acceder a su remuneración a través del Seguro de Cesantía (70% el primer mes).



¿Qué obligación tiene el empleador con sus trabajadores en caso de acogerse a la suspensión de contrato?

Para el empleador, la suspensión implica el cese de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración. Para cubrir parte de la remuneración de los trabajadores durante la vigencia de la suspensión, el empleador debe solicitar este pago con cargo al Seguro de Cesantía. El empleador deberá seguir pagando las cotizaciones previsionales y de salud, por el total de los ingresos originales, durante el periodo que dure la suspensión del contrato hacer los trámites correspondientes para que se gestione.

¿El empleador puede despedir al trabajador mientras esté vigente la suspensión de contrato?

Puede hacerlo, pero solo por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Estas no podrán ser invocadas ante trabajadores con licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional. Cualquier duda del empleador o trabajador sobre este punto, debe ser consultado a la **Dirección del Trabajo**.

¿El empleador puede poner fin al contrato apelando al concepto de fuerza mayor?

La ley contempla una norma general aplicable a todos los contratos de trabajo que establece que, durante 6 meses o existiendo Estado de Catástrofe, no podrá despedirse a trabajadores invocando como motivo la causal de fuerza mayor o caso fortuito. Cualquier duda del empleador o trabajador sobre este punto debe ser consultado a la **Dirección del Trabajo**.

¿Qué rol tiene AFC en la fiscalización de esta ley?

AFC Chile está a cargo de la implementación de la Ley 21.227 de Protección del Empleo, proceso que considera la firma de una declaración jurada por parte del empleador al momento de solicitar un beneficio para uno o más de sus trabajadores. El empleador asume plena responsabilidad por la veracidad de la información entregada.

La Ley 21.227 establece que la Dirección del Trabajo, DT, deberá determinar el incumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, aplicando las sanciones que en derecho correspondan, según sea el caso, y derivando los antecedentes a los tribunales de justicia.



La Ley establece que la DT deberá determinar en especial, el incumplimiento de los requisitos definidos en los artículos 1° y 5°, que establecen las exigencias que los empleadores deben cumplir para acogerse a la suspensión de relaciones laborales, tanto por estar afecto a un acto de autoridad como para suscribir pactos de suspensión cuando su actividad se vio afectada total o parcialmente.

Por otro lado, es del ámbito de responsabilidad de AFC Chile el envío a la DT de las solicitudes tramitadas por los empleadores, para que la DT cumpla su rol antes señalado. Además AFC Chile debe verificar que los trabajadores comprendidos en la respectiva solicitud de beneficio, cumplen con el requisito establecido en la ley sobre el número de cotizaciones mínimas para acceder a las prestaciones, como así también el cálculo de los beneficios y su correcto pago.

BENEFICIARIOS

¿Qué empleadores pueden acogerse a la suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad?

Pueden acogerse a la suspensión de los contratos de trabajo, los empleadores cuya actividad se vea afectada por la existencia de un acto o declaración de la autoridad competente que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control del Covid-19, que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del país y que por ello impida o prohíba totalmente a sus trabajadores prestar los servicios para los cuales fueron contratados, estando estos trabajadores **afiliados al seguro de desempleo de la ley N° 19.728**.

¿Qué empleadores pueden firmar pactos de suspensión de contrato laboral con sus trabajadores?

Pueden hacerlo los empleadores que por las restricciones sanitarias a raíz del Covid-19 vieron afectadas sus actividades y por este motivo, sus trabajadores no pueden cumplir con los servicios para los cuales fueron contratados. Esto implica que el empleador junto al trabajador firman de común acuerdo un pacto de suspensión de contrato laboral con sus trabajadores.

¿Qué requisitos deben cumplir los trabajadores para acceder a los beneficios?



El primer requisito que deben cumplir los trabajadores para acceder a los beneficios de la Ley de Protección del Empleo es estar **afiliado al Seguro de Cesantía**. Revise el estado de su afiliación.

Además, el trabajador debe cumplir con alguno de estos dos requisitos:

- Contar con 3 cotizaciones continuas registradas en el Seguro de Cesantía en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al acto de autoridad (cuarentena).
- Contar con un mínimo de 6 cotizaciones continuas o discontinuas registradas en el Seguro de Cesantía durante los últimos 12 meses, siempre que registren al menos las últimas 2 cotizaciones con el mismo empleador en los 2 meses inmediatamente anteriores al acto de autoridad (cuarentena).

¿Qué trabajadores no pueden acceder a los beneficios?

No pueden acceder a estos beneficios los siguientes trabajadores que no están afiliados al Seguro de Cesantía:

- Trabajadores independientes
- Trabajadores a honorarios
- Empleados públicos y funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden
- Pensionados (salvo invalidez parcial)
- Trabajadores de casa particular
- Trabajadores que no estén afiliados al Seguro de Cesantía

Conozca más sobre el proceso de afiliación y exclusiones [aquí](#).

Tampoco podrán acceder los trabajadores que hayan pactado con su empleador la continuidad de la prestación de los servicios con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley y aquellos que se encuentren percibiendo subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que le dio origen.

PAGOS

¿De dónde se obtiene el dinero para realizar los pagos del trabajador?

Los pagos se realizarán con los recursos de la Cuenta Individual de Cesantía (CIC) de cada trabajador afiliado al Seguro de Cesantía. En caso que se acabe este dinero, los pagos se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario (FCS) que cuenta con topes mínimos y máximos.



¿Cuánto será el monto que recibirá el trabajador en cada pago?

Una vez que el empleador solicite el pago y este sea aprobado, el trabajador recibirá desde AFC Chile un pago mensual que corresponderá a un porcentaje de su remuneración.

Los pagos se realizarán con los recursos de la **Cuenta Individual de Cesantía (CIC)** de cada trabajador afiliado al Seguro de Cesantía. En caso que se acabe este dinero, los pagos se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario (FCS) que cuenta con topes mínimos y máximos.

Cuenta Individual de Cesantía (CIC)

Tiene los ahorros de cada trabajador y permite el pago de un porcentaje de su salario según la siguiente tabla:

En el caso de los **trabajadores con contrato a plazo indefinido**, los recursos de la Cuenta Individual de Cesantía (CIC) del trabajador, cubrirán el primer mes el 70% de la remuneración; el segundo, el 55%; el tercero, el 45%; el cuarto, el 40%; el quinto, el 35% y el sexto mes o superior, el 30%. Tal como indica la siguiente tabla:

Mes	Porcentaje de la remuneración imponible*
Primer mes	70%
Segundo mes	55%
Tercer mes	45%
Cuarto mes	40%
Quinto mes	35%
Sexto mes o superior	30%

*en relación al promedio de los últimos 3 meses

En caso de los **trabajadores con contrato a plazo fijo**, los recursos de la Cuenta Individual de Cesantía (CIC) del trabajador, cubrirán el primer mes el 70% de la remuneración; el segundo, el 55%; el tercero, el 45%. Tal como indica la siguiente tabla:

Mes	Porcentaje de la remuneración imponible*
Primer mes	70%



Segundo mes	55%
Tercer mes	45%
*en relación al promedio de los últimos 3 meses	

En caso que estos fondos se acaben o no son sean suficientes en un mes, el dinero se obtendrá del **Fondo de Cesantía Solidario**.

Fondo de Cesantía Solidario (FCS)

Este es un fondo común de reparto, que tiene los aportes de empleadores y el Estado, y permite complementar el pago cuando los recursos de la CIC del trabajador no son suficientes. El porcentaje y los topes de cada mes dependen del tipo de contrato, como se indica en la siguiente tabla:

Trabajadores con contrato a plazo indefinido

Mes	Porcentaje de la remuneración imponible*	Tope máximo	Tope mínimo
Primero	70%	\$652.956	\$225.000
Segundo	55%	\$513.038	\$225.000
Tercero	45%	\$419.757	\$225.000
Cuarto	40%	\$373.118	\$200.000
Quinto	35%	\$326.478	\$175.000

* (en relación al promedio de los últimos 3 meses)

Trabajadores con contrato a plazo fijo, servicio u obra

Mes	Porcentaje de la remuneración imponible*	Tope máximo	Tope mínimo
Primero	70%	\$466.398	\$225.000
Segundo	40%	\$373.118	\$200.000
Tercero	35%	\$326.478	\$175.000

* (en relación al promedio de los últimos 3 meses)

¿En qué fecha de realizarán estos pagos?

Los trabajadores cuyas relaciones laborales se hayan suspendido en marzo de 2020 y sus empleadores hayan completado la solicitud hasta el 23 de abril, en caso de ser aprobadas, recibirán pago el día 30 de abril.



En el caso de trabajadores cuyas relaciones laborales se suspendieron desde abril de 2020, cada pago se efectuará dentro de los cinco días hábiles siguientes al cumplimiento de la mensualidad correspondiente.

¿Cuánto durarán estos pagos?

Se pagará por el tiempo que se extienda el Pacto de Suspensión Laboral, y hasta que se agoten los fondos de la cuenta individual del trabajador.

En subsidio, el fondo solidario, se pagará:

- Por un máximo de 5 meses para los trabajadores contratados de forma indefinida.
- Por un máximo de 3 meses para los trabajadores contratados a plazo fijo, servicio u obra.

¿Es retroactivo el beneficio?

Estos pagos se realizarán por mensualidades vencidas, a partir de la fecha en que comience a regir el acto o declaración de la autoridad (cuarentena) por el cual se solicita el beneficio o la suscripción del Pacto de Suspensión Laboral, siendo el 18 de marzo de 2020 la fecha máxima de retroactividad.

SOLICITUD

¿Quién, cómo y cuándo debe realizar la solicitud de pago para los trabajadores?

El **empleador** es quien debe completar la solicitud que está disponible en www.afc.cl a partir del 15 de abril o directamente en pactos.afc.cl, ingresando con la clave que usa como empleador en Previred.

En la solicitud, debe completar:

- Información de la empresa.
- Nómina de trabajadores que accederán al beneficio.
- Tipo de suspensión a la que se acoge (Suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad o Pacto de suspensión de contrato laboral).
- Declaración jurada digital*.

*En la solicitud, el empleador deberá hacer una declaración jurada simple dando cuenta que el o los trabajadores respecto de los cuales se realiza la solicitud no están excluidos de este beneficio, junto con la información necesaria para efectuar el pago correspondiente a cada trabajador. El empleador será personalmente responsable de la veracidad de las declaraciones del documento.



¿Si el empleador no cuenta con su clave de Previred para realizar la solicitud, dónde puede obtenerla?

En caso de no contar con una clave de Previred, el empleador podrá solicitarla en www.previred.com. Para más información visite el sitio web o contáctese con la Mesa de Ayuda Previred: 2 26544000.

¿Las nóminas de trabajadores a inscribir se podrán entregar de manera presencial en las sucursales de AFC Chile?

No, el proceso se realizará exclusivamente en el sitio web pactos.afc.cl, por lo que no se recibirán nóminas en las sucursales de AFC Chile.

¿El empleador necesita digitalizar y subir al sitio de AFC Chile la firma de aceptación del pacto de suspensión del trabajador?

No, la solicitud no requiere de ese documento, pero sí solicitará una declaración jurada simple virtual que el empleador debe responder y que funciona como respaldo del pacto de suspensión.

¿El empleador puede suscribir un pacto y solicitar el beneficio solo para un grupo de sus trabajadores?

Sí, puede hacerlo.

¿Cuántas nóminas pueden subir los empleadores para recibir beneficios de la Ley de Protección al Empleo?

Los empleadores pueden subir cuantas nóminas quieran, pero cada una debe tener trabajadores distintos. Aún no hemos activado el flujo para corregir nóminas. Si repite trabajadores, solo quedará registrada en el pacto, la primera planilla.

¿El empleador puede suspender su solicitud de pacto?

Los empleadores que retomen las operaciones en sus negocios y empresas, deberán revocar la solicitud de prestaciones para sus trabajadores en el mismo sitio web pactos.afc.cl.

También podrán suspender la solicitud en los siguientes casos:



- Trabajador con licencia médica (mayor a 30 días)
- Desvinculación de trabajador
- Reanudación de la actividad laboral
- Error en la nómina de trabajadores
- Pacto suscrito por error

Solo el suscriptor del pacto puede solicitar la suspensión parcial o total de este.

¿Cuáles son las consecuencias para los empleadores que falsifiquen información o suscriban indebidamente solicitudes de beneficios de la Ley de Protección del Empleo?

Las personas que obtuvieren mediante simulación o engaño complementos y/o prestaciones o un beneficio mayor al que les corresponda, serán sancionadas con reclusión menor en sus grados medio a máximo. Igual sanción será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tales delitos. Además, deberán restituir las sumas que percibieron en forma indebida, con los reajustes que correspondan.

Las sanciones recaerán sobre los empleadores que sean personas jurídicas responsables de los delitos que fueron cometidos directa e inmediatamente en su interés o para su provecho si tales delitos fueron consecuencia del incumplimiento de sus deberes de dirección y supervisión. (Ir a la Ley 21.227 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Artículo 14.)

¿Los empleadores que no se registraron antes del 15 de abril en el sitio de AFC podrán inscribir trabajadores para acceder a los beneficios?

Sí, los empleadores que no se hayan registrado antes del 15 de abril podrán inscribirse siguiendo los pasos indicados en <https://www.afc.cl/ley-proteccion-al-empleo/como-realizar-la-solicitud-de-pacto/>

¿Cuánto se tarda el proceso de solicitud y la realización del primer pago?

El empleador y trabajador recibirán respuesta a la solicitud después de 4 días hábiles se subida la nómina.

La fecha de pago depende de la fecha en que se pactó la suspensión y de la fecha en que el empleador realice la solicitud online de pago en www.afc.cl.

Los trabajadores cuyas relaciones laborales se hayan suspendido en marzo de 2020 y sus empleadores hayan completado la solicitud hasta el 23 de abril, en caso de ser aprobadas, recibirán pago el día 30 de abril.



En el caso de trabajadores cuyas relaciones laborales se suspendieron desde abril de 2020, cada pago se efectuará dentro de los cinco días hábiles siguientes al cumplimiento de la mensualidad correspondiente.

En la siguiente tabla se especifican las fechas de pago:

Fechas de cierre	Fechas de pago
23 abril 2020	30 abril 2020
29 abril 2020	7 mayo 2020
8 mayo 2020	15 mayo 2020
14 mayo 2020	22 mayo 2020
22 mayo 2020	29 mayo 2020
29 mayo 2020	5 junio 2020
5 junio 2020	12 junio 2020
12 junio 2020	19 junio 2020
19 junio 2020	26 junio 2020
25 junio 2020	3 julio 2020
3 julio 2020	10 julio 2020
9 julio 2020	17 julio 2020
17 julio 2020	24 julio 2020
24 julio 2020	31 julio 2020
31 julio 2020	7 agosto 2020
7 agosto 2020	14 agosto 2020
14 agosto 2020	21 agosto 2020
21 agosto 2020	28 agosto 2020
28 agosto 2020	4 septiembre 2020
4 septiembre 2020	11 septiembre 2020
10 septiembre 2020	17 septiembre 2020
17 septiembre 2020	25 septiembre 2020

Si existe un problema con algún trabajador del archivo o nómina, ¿AFC rechazará el archivo o nómina completa?

AFC solo rechazará el trabajador que tenga problema o no cumpla con alguno de los requisitos, lo que será informado tanto al empleador como al trabajador.

¿Qué pasa si un trabajador es incluido en más de uno de los archivos o nóminas subidas al sitio de AFC? ¿Cuál archivo o nómina será válida?



La primera nómina subida al sitio de AFC Chile, será considerada como válida y excluirá a todas las demás.

¿El empleador podrá consultar la aprobación del pago para los trabajadores inscritos en las nominas?

Una vez revisada la solicitud realizada por el empleador, AFC Chile le enviará un correo electrónico informándole si dicha solicitud fue aprobada o rechazada, además de las fechas de pago y el monto estimado de las prestaciones que recibirán sus trabajadores.

¿El trabajador podrá consultar si el empleador lo registró para la suspensión laboral?

Los trabajadores que hayan sido inscritos por sus empleadores para recibir los beneficios de la Ley de Protección del Empleo, pueden consultar el estado de dicho trámite, además de solicitar la revisión de sus antecedentes a través de un formulario que encontrarán en el mismo sitio de consulta.

Para acceder a la información, los trabajadores tendrán que contar con su RUT, el RUT de la empresa y el código de pacto suscrito por su empleador (ID), por lo que es fundamental que conversen con ellos antes de realizar sus consultas. [Revise acá el módulo de consulta.](#)

¿Los trabajadores serán informados de la aprobación o rechazo de la solicitud de pago realizada por el empleador?

Una vez revisada la solicitud realizada por el empleador, AFC Chile le enviará un correo electrónico al empleador y al trabajador, informándole si dicha solicitud fue aprobada o rechazada, además de las fechas de pago y el monto estimado de las prestaciones que recibirán los trabajadores.

¿Cuál es la duración del pacto de suspensión laboral? ¿Se puede poner fin al pacto antes de la fecha de término indicada?

El pacto de suspensión se extiende por el tiempo que estén vigentes las restricciones sanitarias que impone el acto de autoridad. De todas formas, el empleador sí puede ponerle fin antes de la fecha de término indicada.

Si un empleador se acoge a la ley de protección al empleo por reducción de jornada y luego quiere cambiarse a suspensión del contrato, o viceversa, ¿puede hacerlo?



Si quiere pasar de reducción de jornada a suspensión del contrato, puede hacerlo, mientras duren las restricciones sanitarias del acto de autoridad y cumpla con los requisitos respectivos.

Por el contrario, si quiere pasar de suspensión de contrato a reducción de jornada, no puede hacerlo, pues las restricciones sanitarias del acto de autoridad le impedirían retomar las funciones.

Si el empleador no tiene pagadas las cotizaciones del trabajador, ¿este puede acceder a su pago a través del Seguro de Cesantía?

Si un empleador no ha pagado las cotizaciones, pero ha declarado el pago (es decir, presentó la planilla de declaración y no pago ante AFC Chile), estas contarán en el registro del trabajador, por lo que sí cumpliría los requisitos y podría acceder a su pago.

En cambio, si el empleador no ha pagado ni declarado el pago de las cotizaciones, el trabajador no cumplirá los requisitos y no podrá acceder al pago.

Si hay alguna cotización que el empleador no haya pagado o declarado en la AFC, ¿Puede regularizarla para que el trabajador acceda los beneficios?

Sí, el empleador puede regularizar las cotizaciones que estén impagas o que no hayan sido declaradas.

¿El empleador puede realizar la solicitud varias veces durante el periodo que determine la autoridad, con nóminas distintas de trabajadores?

Sí puede, no hay límite de nóminas por empleador.

¿El empleador puede volver a inscribir a un trabajador que fue rechazado en una nómina anterior por AFC Chile?

Sí, el empleador puede volver a inscribir al trabajador que haya sido rechazado en alguna nómina anterior.

¿El empleador puede suscribir más de un pacto con un trabajador?

Sí, puede hacerlo de manera consecutiva. El pacto siguiente partirá con las condiciones de término del anterior.

¿Qué pasa si el trabajador tiene una licencia médica mientras se encuentra con el pacto de suspensión laboral?



Durante la vigencia del pacto de suspensión, el trabajador tiene derecho a licencia médica por enfermedad o accidente y a los subsidios por incapacidad laboral derivados de la misma. Por esta razón, mientras dure la licencia médica del trabajador se suspenderá el pago de beneficio realizado por AFC Chile, reanudándose cuando esta termine.

¿Cómo funciona el pacto si el trabajador tiene dos relaciones laborales?

Esto funciona igual que para el cobro regular del Seguro de Cesantía: ambos empleadores pueden suscribir un pacto con el trabajador, pero se considerará de manera distinta el registro de sus cotizaciones para analizar los requisitos del trabajador:

- El primer empleador que suscriba el pacto contará con sus cotizaciones y todo el saldo de la cuenta de relaciones cerradas del trabajador para solicitar su pago.
- El segundo empleador que suscriba el pacto contará solo con el saldo de sus cotizaciones para solicitar el pago del trabajador.

Si el trabajador queda cesante después de la vigencia de la suspensión, ¿podrá cobrar su Seguro de Cesantía?

Sí podrá hacer uso del seguro de Cesantía, con las condiciones que tenía antes de la firma del pacto y con el saldo que haya logrado acumular con el pago de las cotizaciones del empleador. Si no le queda saldo, no podrá hacer uso del seguro.

¿El Estado está aportando dinero para el pago con cargo al Seguro de Cesantía?

Sí, el Estado aportará hasta US\$ 2.000 millones al Fondo de Cesantía Solidario, a medida que el fondo lo requiera.

SOBRE ZONAS Y ACTIVIDADES CON RESTRICCIONES

¿A qué se refiere la Resolución exenta N° 88 de la Subsecretaría de Hacienda?

Se refiere a las zonas o territorios afectados por acto o declaración de autoridad y las actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades para efectos de acceder a los beneficios que da la Ley de Protección del Empleo por Covid-19.

¿Necesito probar que la actividad que desarrolla mi empresa está siendo afectada por actos o declaraciones de la autoridad? ¿Cómo debo hacerlo?

No es necesario presentar ningún tipo de documento adicional a los ya establecidos en la página web www.afc.cl para el trámite de la prestación.



Junto con lo anterior, la Ley de Protección del Empleo establece la obligación del empleador de remitir mensualmente y por medios electrónicos, a la Dirección del Trabajo, la nómina de trabajadores que se hayan visto afectados por la suspensión de las obligaciones contractuales y respecto de quienes se haya solicitado el beneficio de Seguro de Cesantía.

Recuerde que el empleador y/o representante legal de la empresa debe presentar una declaración jurada garantizando el cumplimiento de los requisitos que exige la ley.

Para mayor información sobre las zonas afectadas por actos o declaraciones de la autoridad relacionadas a Covid-19, acceder a <http://www.gob.cl/coronavirus/>

¿Puedo acceder a los beneficios de la Ley de Protección del Empleo si mi empresa o actividad no está en una zona de medidas sanitarias o de seguridad interior del estado para el control del Covid-19?

Sí. Los empleadores cuya actividad se vea afectada total o parcialmente podrán suscribir con el o los trabajadores, personalmente, o previa consulta a la organización sindical a la que se encuentre afiliado el trabajador, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo. Este pacto solamente podrá celebrarse fuera de los períodos establecidos en cada acto o declaración de autoridad y cumpliendo los demás requisitos legales.

Asimismo, los empleadores y los trabajadores, personalmente o por medio de la organización sindical a la que se encuentren afiliados, podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, cumpliendo los requisitos legales correspondientes.

Para mayor información, acceder a <http://www.protecciondelempleo.cl/>

¿Puedo dejar sin efecto el pacto suscrito que asegura la continuidad de la prestación durante este periodo y que permite al (a los) trabajador (es) acceder a toda o a una parte de su remuneración, para acogerme a la Ley de Protección del Empleo por suspensión de acto o declaración de autoridad?

La Ley de Protección del Empleo establece que no podrán acceder a los beneficios los trabajadores que al momento de dictarse el acto o declaración de autoridad hubieren suscrito con su empleador un pacto que permita asegurar la continuidad de la prestación, incluidos los que implican continuar recibiendo todo o parte de la remuneración mensual. Tampoco los trabajadores que en el mismo periodo perciban subsidio por incapacidad laboral (licencia médica).



¿Cuáles son los territorios o zonas en los cuales se dispuso aislamiento o cuarentena?

Para informarse de los territorios o zonas en los cuales se dispuso de aislamiento o cuarentena consultar en el sitio oficial: <http://www.gob.cl/coronavirus/>

¿Cuáles son las actividades suspendidas, prohibidas o cerradas y en qué zonas del país?

- Los centros de día para adultos mayores en todo el país.
- Reuniones de clubes, uniones comunales de adultos mayores en todo el país.
- Clases presenciales en jardines infantiles y colegios en todo el país.
- Eventos públicos en todo el país.
- Cines, teatros y lugares similares en todo el país.
- Pubs, discotecas, cabarets, clubes nocturnos y lugares similares en todo el país.
- Gimnasios en todo el país.
- Restaurantes, cafeterías y lugares similares, que no expendan o vendan alimentos para llevar.
- Eventos deportivos, profesionales y aficionados.
- Recalada de cruceros.

Para mayor información consultar en el sitio oficial: <http://www.gob.cl/coronavirus/>

¿Cuáles son los territorios con cordones sanitarios?

Para informarse de los territorios con cordones sanitarios consultar en el sitio oficial: <http://www.gob.cl/coronavirus/>

¿Puedo acogerme a la Ley de Protección del Empleo por un periodo más extenso que el que señala el acto o declaración de autoridad?

Sí. No obstante, en este caso, una vez terminada la vigencia del acto o declaración de autoridad, el empleador con el o los trabajadores, personalmente, o previa consulta a la organización sindical a la que se encuentre afiliado, deberán suscribir un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo. Este pacto solamente podrá celebrarse fuera de los períodos establecidos en cada acto o declaración de autoridad y cumpliendo los demás requisitos legales.

¿Qué personas quedan excluidas de los cordones sanitarios?



Las personas excluidas de los cordones sanitarios son todas aquellas indicadas en las respectivas resoluciones que establecen dicha medida.

Para mayor información consultar en el sitio oficial: <http://www.gob.cl/coronavirus/>

¿Qué actividades o establecimientos de los territorios sujetos a restricciones sanitarias o de seguridad interior del estado están exceptuados de la paralización de actividades?

En términos generales, están exceptuados de la paralización aquellas actividades o establecimientos que tengan relación con la salud, emergencias, servicio de utilidad pública, alimentos y comercio esencial, transportes, seguridad, prensa y educación, entre otros.

Para más detalles de las actividades y establecimientos exceptuados, consulte la Resolución 88 de la Subsecretaría de Hacienda en: <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2020/04/08/42627/01/1749774.pdf>

¿Puedo acogerme a la Ley de Protección del Empleo (para todos o una parte de mis trabajadores) si pertenezco a algunas de las actividades o establecimientos que están exceptuados de la paralización por acto o declaración de la autoridad?

Sí. Los empleadores y los trabajadores, personalmente o por medio de la organización sindical a la que se encuentren afiliados, podrán pactar la reducción temporal de la jornada de trabajo, cumpliendo los requisitos legales correspondientes.

Para mayor información, acceder a <http://www.protecciondelempleo.cl/>

¿Qué tipo de funcionamiento puede realizar una actividad o establecimiento impedido de funcionar a consecuencia de un acto o declaración de la autoridad?

Aquellas actividades o establecimientos que se encuentren impedidos o prohibidos de funcionar a consecuencia del acto o declaración de autoridad competente, solo podrán considerar un funcionamiento necesario o indispensable a fin de resguardar tanto la seguridad de las instalaciones como su adecuada mantención. Para ello, deberán destinar el personal necesario para cumplir con dicho objetivo, resguardando siempre la seguridad y salud de sus trabajadores.

¿Dónde puedo acceder a las leyes y resoluciones publicada en el Diario Oficial relacionadas con la Ley de Protección del Empleo?



Ley N°21.227 que faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo en circunstancias excepcionales: <http://bcn.cl/2dkb3>

Resolución N°88 de la Subsecretaría de Hacienda:
<https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2020/04/08/42627/01/1749774.pdf>