



## Ley de protección al empleo por COVID 19

Informa sobre la ley que busca proteger la fuente laboral de los trabajadores y trabajadoras, a través del acceso a las prestaciones y complementos del Seguro de Cesantía.

Carmen fue notificada por su empleador de la suspensión de las actividades por los contagios de Covid-19 en el Sector. La empresa usará la ley para que se efectúen pagos mediante el seguro de desempleo.

### ◉ ¿Quiénes tienen derecho al uso excepcional de los fondos del seguro de cesantía?

Los trabajadores con contrato afiliados al seguro de cesantía que cumplan con las condiciones establecidas por la ley protección al empleo COVID 19. Pueden tener contrato indefinido, a plazo fijo o por obra o faena. También se aplica a los trabajadores y trabajadoras de casa particular. No se aplican las normas a las mujeres que tengan fuero laboral por maternidad.

### ◉ ¿Las partes pueden acordar la continuidad de la relación laboral?

Sí, por acuerdo escrito de empleadores y trabajadores.

### ◉ ¿Qué vigencia tiene la ley

La vigencia de la ley de protección de empleo (Ley 21.227) en lo referido a los casos de suspensión de contrato de trabajo y reducción de jornada se extendió hasta el 6 de junio de 2021 y podría extenderse mediante un nuevo decreto supremo.

### ◉ ¿Cuánto pueden cobrar?

Durante el primer mes de suspensión, se cubrirá el 70% del promedio de las remuneraciones imponibles en los últimos tres meses en que se registren cotizaciones, anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad. Si se extiende la suspensión, se pagará el 55% sucesivamente. Desde el sexto giro, el cálculo se hará sobre la base del 50% del promedio de las últimas remuneraciones con un tope máximo. De no haber saldo en la Cuenta de Individual de Cesantía, se financiará en forma automática con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, según tabla señalada en la ley.

### ◉ ¿Se exige un mínimo de cotizaciones?

Sí, tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores a la declaración de la autoridad, o un mínimo de seis cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos doce meses, siempre que a lo menos tengan las últimas dos cotizaciones con el mismo empleador en los dos meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad.

### ◉ ¿Puede haber un acuerdo para reducir temporalmente la jornada?

Sí, para empleadores que hayan reducido sus ventas en más de un 20% en tres meses, cuyas empresas estén en proceso concursal de reorganización o de asesoría económica por insolvencia, o las que estén exceptuadas de la paralización, pero necesiten reducir o redistribuir la jornada.

Se puede pactar durante la vigencia de la ley un periodo máximo de cinco meses continuos de reducción de jornada, para trabajadores con contrato de trabajo indefinido, y de tres meses continuos, para trabajadores con contrato de trabajo a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio.

### ◉ ¿Existe la posibilidad de que empleador y trabajadores acuerden suspender las actividades si no hay decisión de la autoridad?

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, un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

### ◉ ¿Qué pasa con los trabajadores y trabajadoras de casa particular?

Podrán recibir la indemnización financiada con el 4,11% que paga el empleador.