

## Suspensión de Contrato Laboral y Trabajadoras/es de Casa Particular

---

### LEY DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO

#### 1. ¿Qué es la Ley de Protección al Empleo?

Es una ley que busca proteger la relación laboral de los trabajadores cuando, por un lado, por **actos de autoridad** – como la declaración de cuarentena, toque de queda o cordón sanitario – el trabajador no pueda prestar los servicios para los cuales fue contratado.

Por otro lado, esta ley tiene por objetivo proteger la relación laboral, evitando los despidos y el aumento de la cesantía, y permite que empleado y trabajador **pacten la suspensión del contrato de trabajo** por un tiempo determinado.

#### 2. ¿Cómo funciona esta nueva ley?

Con la suspensión del contrato de trabajo (ya sea por acto de la autoridad o acuerdo entre empleador y trabajador) se evita el despido y se busca que el trabajador mantenga sus derechos laborales y el pago de su seguridad social durante este período. A través de esta ley, **el empleador dejará de pagar las remuneraciones (sueldo) y el trabajador dejará de prestar servicios**. Sin embargo, el empleador **deberá continuar pagando las cotizaciones previsionales del trabajador** mientras dure la suspensión. El trabajador de casa particular, por su parte, podrá acceder a un **subsidio** monetario (seguro de cesantía) que se obtendrá de su fondo de indemnización.

Este beneficio aplica independientemente del tipo de jornada al que suscriba el trabajador.

#### 3. ¿Qué significa para el trabajador que su relación laboral esté suspendida?

La suspensión del contrato de trabajo es una pausa de la relación laboral y no significa desvinculación o despido. Si bien no se pagan remuneraciones al trabajador, el empleador deberá continuar pagando las cotizaciones previsionales correspondientes, y se seguirá contando el plazo para acceder a su derecho a feriado legal (vacaciones), o cualquier otro beneficio que le otorgue la ley. Al terminar la suspensión, el trabajador volverá a su lugar de trabajo.

#### 4. ¿Por cuánto tiempo se podrá suspender el contrato de trabajo?

Dependerá de si es por acto de autoridad (declaración de la autoridad) o por pacto entre empleador y trabajador:

- Si es por acto de autoridad el contrato estará suspendido mientras dure el acto de autoridad.
- Si es por acuerdo entre las partes, se podrán pactar suspensiones al contrato de trabajo hasta Octubre.

#### 5. ¿Puedo acogerme a esta ley si no tengo contrato de trabajo con mi empleador?

No. Para que la ley aplique es necesario que exista un contrato de trabajo con su empleador que demuestre que la situación laboral está regularizada.

#### 6. ¿Puedo acogerme a esta ley si soy extranjero/a?

Si, la ley no hace diferencias respecto a nacionalidades para acceder a los beneficios de esta ley.

### COBRO DEL SEGURO DE CESANTÍA

#### 1. ¿Qué requisitos debo cumplir para cobrar el Seguro de Cesantía?

Los requisitos que debe cumplir el trabajador de casa particular son:

- a. Que exista un contrato de trabajo entre las partes (empleador y trabajador/a)
- b. Que se haya dictado un **acto de autoridad** –como declaración de cuarentena– que imposibilite la prestación de servicio por parte del/la trabajador/a de casa particular **o** que haya el **acuerdo entre las partes** (empleador y trabajador) de suspender el contrato de trabajo.

#### 2. ¿Cómo funciona cada una de las dos opciones de suspensión?

La primera opción es la **suspensión del contrato de trabajo por acto de autoridad**. Es decir, hay un acto que limita el tránsito o el cumplimiento de obligaciones laborales

(cuarentena, toque de queda, cordones sanitarios, etc.) En este caso, el **empleador sólo pagará las cotizaciones previsionales** mientras que el trabajador obtendrá un subsidio monetario (seguro de cesantía) de los fondos de su cuenta de indemnización siempre y cuando cuente con dichos fondos. En este caso no se requiere firmar anexo.

La segunda opción es que se **pacte con el empleador un acuerdo de suspensión** del contrato de trabajo, que no implica la terminación de la relación laboral. Al igual que en el caso anterior, el empleador solo deberá pagar las cotizaciones previsionales y el trabajador obtendrá fondos de su cuenta de indemnización a todo evento. Se requiere firmar anexo al contrato de trabajo.

En ambos casos el trabajador no deberá prestar servicios.

### **3. ¿Puede mi empleador continuar pagándome parte o la totalidad de la remuneración pese a haberse suspendido el contrato laboral?**

Si el empleador así lo quiere, no existe ningún impedimento legal para que continúe pagando la remuneración aunque no se presten servicios, o que pague un monto inferior siempre y cuando cumpla con su obligación de pagar las cotizaciones previsionales del trabajador. El empleador podrá pagar la diferencia entre la remuneración y el monto que obtenga el trabajador de los giros de su cuenta de indemnización o bien el total de la remuneración, según el empleador lo prefiera.

### **4. ¿Puede pactarse volver a la modalidad presencial de trabajo?**

Sí, siempre y cuando no exista un acto de autoridad (declaración de la autoridad) que impida la prestación de servicios del trabajador por no poder desplazarse desde su hogar a su lugar de trabajo o el trabajador esté con licencia médica. Pueden, sin embargo, continuar trabajando los trabajadores de casa particular puertas adentro.

### **5. ¿Qué pasa si acuerdo suspender el contrato de trabajo con mi empleador pero no podemos firmar el anexo que lo establece por estar en cuarentena?**

Se recomienda que quede registro escrito de lo pactado entre las partes, que permita corroborar que existió un acuerdo con el empleador. De cualquier manera, la recomendación es firmar un anexo al contrato tan pronto sea posible.

### **6. ¿De dónde sale el dinero para pagar el subsidio monetario que recibiré los meses de suspensión del contrato laboral?**

El dinero se obtiene de los **fondos de la cuenta de indemnización** a todo evento del trabajador, fondo que es financiado por el empleador mes a mes en la AFP del trabajador equivalente al 4,11% de la remuneración del trabajador de casa particular.

#### **7. ¿Cuánto será el monto del seguro que recibiré?**

Durante el primer mes de suspensión del contrato de trabajo, la AFP girará (pagará) a la cuenta del trabajador el equivalente al 70% de su remuneración mensual imponible o bien girará el saldo del que disponga en su fondo de indemnización a todo evento, en el caso de que el monto no alcance a ser el 70% de su remuneración.

Si la suspensión del contrato se extiende por más de un mes y el trabajador tuviera aún saldo en su cuenta, en el segundo mes la AFP girará la suma equivalente al 55% de la remuneración imponible, 45% al tercer mes, 40% al cuarto mes y 35% al quinto mes.

#### **8. Si se acaba mi fondo en el primer mes, ¿se me continuará depositando dinero?**

No, una vez que se acabe el fondo individual del trabajador no podrá acceder a nuevos pagos. Tampoco podrá acceder a un fondo solidario.

#### **9. ¿Si no tengo dinero en mi fondo, significa que no puedo acogerme a la ley?**

Efectivamente. Si no hay dinero ahorrado en el fondo del trabajador, éste tampoco se reemplaza con fondos solidarios, por lo que si bien el trabajador podrá suspender su contrato de trabajo y no perder su relación laboral, en el caso de no tener dinero en su fondo no podrá obtener un complemento monetario mientras dure la pandemia.

### **COTIZACIONES PREVISIONALES (PENSIÓN) Y DE SALUD**

#### **10. ¿Quién pagará las cotizaciones previsionales (pensión) y de salud del trabajador mientras el contrato laboral esté suspendido?**

El **empleador sólo estará obligado a continuar pagando las cotizaciones de salud y el seguro de invalidez y sobrevivencia** del trabajador. No está obligado a pagar las cotizaciones previsionales de cargo del trabajador (por ejemplo, AFP) ni la indemnización a todo evento.

**11. ¿Es necesario que el trabajador tenga sus cotizaciones previsionales al día para acceder al beneficio de la ley de protección del empleo?**

No, para el caso de los trabajadores de casa particular, no es requisito que tengan sus cotizaciones previsionales al día para acceder a los beneficios de la suspensión del contrato de trabajo. Tampoco será requisito que tenga algún mínimo de cotizaciones previsionales anteriormente pagadas.

**12. ¿Quién y cómo debe realizar este proceso?**

El **proceso deberá realizarlo el trabajador** por medio de una declaración jurada simple (es decir, no debe ser ante notario), la cual deberá presentar a la AFP en la que cotice mensualmente. Se deberá hacer de forma electrónica preferentemente, dando cuenta de que ha pactado suspensión de contrato laboral con su empleador y que no está percibiendo subsidios por incapacidad laboral (licencia médica). La AFP girará (pagará) el monto que corresponde de la remuneración del trabajador directamente a su cuenta.

El trabajador será personalmente responsable de la veracidad de las declaraciones del documento.

**13. Tras el término de la suspensión del contrato, ¿hay que realizar algún trámite o simplemente se vuelve a trabajar?**

Depende. En el caso que se suspenda el contrato por acto de autoridad, una vez que se termine el plazo que dure el acto (como por ejemplo con el levantamiento de la cuarentena), el trabajador podrá simplemente volver a su lugar de trabajo.

En caso de pactarse por anexo la suspensión del contrato, hay dos opciones. Si el anexo vence por plazo, no es necesario realizar ningún trámite para volver a la situación normal de prestación de servicio. Sin embargo, si es una suspensión sin plazo determinado o las partes quieren dejar sin efecto el anexo antes de cumplirse el plazo, deberá hacerse de común acuerdo.

## **SITUACIONES ESPECIALES**

**14. ¿El trabajador y empleador pueden pactar la reducción de la jornada en lugar de suspender el contrato de trabajo?**

Sí, se puede pactar la reducción de jornada. Esto implicará una reducción del sueldo proporcional a las horas reducidas. Sin embargo, los trabajadores de casa particular no pueden acceder al beneficio de su fondo de indemnizaciones en este caso (subsidio). Esto es simplemente a voluntad de las partes. Para esto es necesario la escrituración de un anexo al contrato de trabajo.

#### **15. ¿Las trabajadoras que tienen pre y post natal pueden acogerse a la ley?**

Las trabajadoras que estén con pre y post natal no podrán acogerse a esta ley, es decir, no podrá suspenderse su contrato de trabajo. Primará la licencia médica correspondiente o el correspondiente permiso por pre y post natal.

#### **16. ¿Qué pasa con los trabajadores que estén percibiendo subsidios por incapacidad laboral?**

Al igual que en el caso anterior, los trabajadores que estén percibiendo subsidios por incapacidad laboral, cualquiera sea la naturaleza de la licencia médica o motivo de salud que le dio origen, no podrán acogerse a esta ley mientras la licencia médica esté vigente.

#### **17. ¿Qué pasa con los trabajadores puertas adentro?**

Las normas aplican independiente de la jornada de trabajo que se elija. En caso que se trate de un trabajador puertas adentro, éste deberá elegir suspender su contrato de trabajo, acceder al subsidio y pasar la cuarentena en su hogar, o pasar su cuarentena en su lugar de trabajo, caso en el cual no se suspenderá su contrato por continuar prestando servicios.

### **DESPIDO**

#### **1. ¿Puede el empleador dar término al contrato de trabajo, es decir despedirme?**

Si. El empleador puede dar término al contrato de trabajo en cualquier momento y sin expresión de causa QUÉ SIGNIFICA “SIN EXPRESIÓN DE CAUSA” en el caso de los trabajadores de casa particular. Si se termina el contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a una indemnización a todo evento, conforme a las reglas generales, y puede retirar el dinero acumulado en la cuenta especial para el fondo de indemnizaciones, que se financia con la cotización del 4,11% de su remuneración imponible.

**2. ¿En caso de que se ponga término a la relación laboral, qué deberá pagar el empleador en el finiquito?**

El empleador deberá pagar los días de vacaciones pendientes, el aviso previo en caso de proceder y la remuneración devengada hasta el último día trabajado. Para el caso de los trabajadores de casa particular no procede la indemnización por años de servicio.