

1. EL SUBSIDIO  
DE CESANTIA

**COMITE DE COOPERACION  
PARA LA PAZ EN CHILE ★**



## EL SUBSIDIO DE CESANTIA

Las normas sobre subsidio de cesantía están contenidas en el Decreto Ley N° 603, publicado en Diario Oficial del 10 de agosto de 1974. Este decreto ley ha sido reglamentado por el Decreto Supremo N° 155, del 9 de septiembre de 1974 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del 14 de noviembre de 1974. El nuevo sistema rige a partir del 1° de agosto de 1974.

### *¿Quiénes tienen derecho al subsidio de cesantía?*

Tienen derecho a subsidio de cesantía los trabajadores dependientes del sector público y del sector privado, sean ellos obreros o empleados, que reúnan los requisitos que se señalan más adelante. Los trabajadores independientes gozarán también de derecho a subsidio de cesantía si su respectivo régimen previsional contempla este derecho (caso de los artistas). Para tener derecho al subsidio de cesantía, los trabajadores deben reunir los siguientes requisitos:

a) Estar cesantes, entendiéndose por tales quienes han sido despedidos de su trabajo por causas ajenas a su voluntad. Es decir, *no tienen derecho a subsidio de cesantía los trabajadores cuyos contratos han terminado en virtud de renuncia voluntaria o por causas imputables (atribuibles) a ellos (1).*

- (1) Por ejemplo, son causas imputables (atribuibles) al trabajador las siguientes: la falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada; el abandono del trabajo, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, etc. No son imputables (atribuibles) al trabajador: la conclusión del trabajo o servicio que dieron origen al contrato; el caso fortuito o fuerza mayor; las que sean determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

b) Tener a lo menos 52 semanas o 12 meses, continuos o discontinuos, de imposiciones dentro de los dos años anteriores a la fecha de la cesantía. Es decir, no se toman en cuenta las lagunas, siempre que el trabajador tenga dicho mínimo de imposiciones. El derecho no se pierde cuando el patrón o empleador está atrasado en el pago de las imposiciones.

c) Estar inscritos en el Registro de Cesantes que lleva cada institución previsional (Servicio de Seguro Social, cajas de previsión). Este requisito se cumple con sólo solicitar el subsidio, pues corresponde a cada institución previsional llevar su propio Registro de Cesantes.

*EL TRABAJADOR QUE FIRMA RENUNCIA VOLUNTARIA  
PIERDE EL DERECHO A SUBSIDIO DE CESANTIA*

*¿Qué beneficios comprende el subsidio de cesantía?*

a) El subsidio de cesantía tiene un monto equivalente al 75% del promedio mensual de las remuneraciones imponibles del trabajador en los últimos seis meses trabajados. No se consideran las fracciones de mes. En ningún caso el subsidio puede ser inferior al 80% de dos sueldos vitales mensuales del Departamento de Santiago, ni superior al 90% de cuatro de dichos sueldos vitales (2).

b) El trabajador que esté recibiendo subsidio de cesantía tiene derecho a asignaciones familiares y maternales conforme a las normas generales.

c) Tiene también derecho a las prestaciones y atención médica contempladas en su respectivo régimen previsional.

(2) El monto del sueldo vital varía periódicamente. Hasta el 31 de marzo de 1975, el sueldo vital mensual del Departamento de Santiago es de E\$ 36.000.

d) El trabajador, en goce de subsidio de cesantía, tiene derecho eventualmente al ingreso correspondiente al "Trabajo mínimo asegurado" (Ver explicación en pág. 9).

Corresponde recibir subsidio de cesantía por cada día en que el trabajador permanezca cesante. El subsidio se paga por mes vencido en la respectiva institución previsional y en la fecha que ella determine. Sin embargo, si el trabajador solicita el beneficio después de 30 y antes de 90 días corridos, contados desde la fecha en que se ha quedado cesante, sólo le corresponde subsidio desde la fecha en que ha presentado la solicitud de subsidio en su respectiva institución previsional.

El subsidio de cesantía no constituye renta para ningún efecto legal, es decir, no paga impuesto. Tampoco se le hacen descuentos previsionales.

### *Duración del subsidio*

El subsidio de cesantía se paga por períodos de hasta 90 días y sólo mientras el trabajador se encuentra cesante. Como se dijo antes, el subsidio se paga a contar del día en que el trabajador quedó cesante, siempre que lo solicite en la respectiva institución previsional, dentro de los primeros 30 días corridos de producida la cesantía. Si lo solicita después, sólo le corresponderá subsidio a contar de la fecha en que presentó la solicitud. *El derecho no se puede hacer valer si han pasado 90 días corridos desde la fecha de la cesantía.*

Si el trabajador continúa cesante al término de los 90 días, el subsidio puede ser ampliado por períodos de 90 días cada uno hasta completar cuatro períodos de subsidio, incluido el primero. La ampliación por un tercer y cuarto período se concede en casos calificados por la institución previsional que lo paga.

Durante todo el tiempo durante el cual recibe subsidio de cesantía, el trabajador mantiene el derecho a asignaciones familiares y maternas y a prestaciones y atención médicas.

## *¿Cómo hacer uso del derecho a subsidio?*

El trabajador que quede cesante y reúna los requisitos necesarios para hacer uso del subsidio, debe presentarse de inmediato a la respectiva institución previsional (Servicio de Seguro Social o cajas de previsión, según el caso) y pedir una solicitud de subsidio de cesantía, llenarla con sus anexos y entregarla en la institución previsional junto con un formulario (ver solicitud tipo, pág. 12), que debe llenar el empleador o patrón, y que debe contener a lo menos los siguientes datos:

- Nombre del patrón o empleador o razón social;
- Dirección o RUT del patrón o empleador;
- Nombre del imponente, fecha de nacimiento, dirección y comuna, número de su carnet de identidad;
- Fecha de contratación;
- Fecha de cesación;
- Funciones que desempeñaba el trabajador;
- Causa legal de la cesantía;
- Remuneraciones imponibles pagadas en los seis meses anteriores al mes de la cesantía, y
- Número de cargas familiares autorizadas.

Este documento debe ser otorgado por el patrón o empleador en duplicado. Si se niega a otorgarlo, el certificado puede ser llenado, a petición del interesado, por la Inspección del Trabajo respectiva en el mismo formulario mencionado. En este caso, el trabajador puede presentar momentáneamente la solicitud de subsidio sin el certificado del patrón o empleador, haciendo presente que éste se niega a otorgarlo y que lo llenará la Inspección del Trabajo. Este derecho se concede para que el trabajador pueda presentar su solicitud dentro de los primeros 30 días corridos de producida la cesantía. Si la presenta después de ese plazo, la solicitud de subsidio siempre debe ir acompañada de inmediato con el certificado otorgado por el patrón o empleador o por la Inspección del Trabajo.

Es necesario recordar que, en todo caso, debe presentarse el certificado mencionado, sea que lo llene el patrón o empleador o la Inspección del Trabajo, pues la solicitud de subsidio no se aprueba hasta que éste no se haya presentado.

Es importante recordar que, si el subsidio no se solicita antes de 90 días corridos de producida la cesantía, *el derecho se pierde* y, en consecuencia, no podrá cobrarse. Además debe recordarse que si la solicitud se presenta dentro de los 30 primeros días corridos siguientes a la fecha de la cesantía, el trabajador tendrá derecho a cobrar el subsidio desde el primer día en que ha estado cesante, en tanto que si lo cobra después de que han pasado 30 y menos de 90 días corridos contados desde esa fecha, el trabajador sólo recibirá subsidio por el período comprendido entre la fecha de la solicitud y los 90 días.

*Resumen de los plazos:*

- (a) Si la solicitud de subsidio se presenta en los primeros 30 días corridos desde la fecha de la cesantía:
  - Se cobra el subsidio desde la fecha en que el trabajador quedó cesante y por 90 días.
  - Si el patrón o empleador se niega a entregar el certificado que debe acompañarse a la solicitud y no lo ha llenado todavía la Inspección del Trabajo, la solicitud puede entregarse momentaneamente sin ese certificado y presentarse después a la institución previsional.
- (b) Si la solicitud se presenta después de 30 días corridos desde la fecha de la cesantía y antes de 90:
  - Se cobra subsidio sólo desde la fecha de la solicitud (se pierden los días anteriores) y hasta la fecha en que se cumplen 90 días de producida la cesantía.
  - La solicitud de subsidio debe presentarse de inmediato con el certificado del patrón o empleador.
- (c) Si han pasado 90 días corridos o más desde la fecha de la cesantía y no se ha solicitado el subsidio:
  - Se pierde el derecho.

### *Ampliaciones del subsidio*

El trabajador que continúe cesante al terminar el primer, segundo o tercer período de 90 días tiene derecho a pedir una ampliación del subsidio por otros 90 días.

Las ampliaciones deben solicitarse junto con cobrar la última mensualidad del subsidio correspondiente al período de 90 días que termina. La tercera y cuarta ampliación se conceden en casos calificados por la institución previsional que las otorga.

### *Nuevos subsidios*

Para gozar de un nuevo subsidio, además de reunir los requisitos generales, el trabajador que ha gozado de un subsidio anterior debe tener, a lo menos, 52 semanas o 12 meses de imposiciones, continuas o discontinuas, en los dos años anteriores a la nueva cesantía.

Se entiende que ha gozado de un subsidio anterior cuando el trabajador ha recibido ese beneficio por un período de no menos de 90 días. En consecuencia, si el trabajador queda cesante sin completar ese tiempo, sólo tendrá derecho a un nuevo subsidio por el tiempo que le falta para enterar el período de 90 días, sin perjuicio de las ampliaciones a que tenga derecho.

### *Pérdida o suspensión del subsidio*

No habrá derecho a subsidio de cesantía o se suspenderá el subsidio concedido, según el caso:

a) Cuando el trabajador ha renunciado voluntariamente o ha sido despedido por causas atribuibles a él (Ver pág. 1).

b) Si el trabajador rechaza, sin causa justificada, la ocupación ofrecida por el Servicio Nacional del Empleo (SENDE). Se entiende que son causas justificadas para rechazarla las siguientes:

- Que dicha ocupación sólo permita al trabajador percibir una remuneración inferior al 50% de la última que recibió en el empleo que ha perdido.
- Si la nueva ocupación obliga al trabajador a cambiar de residencia, siempre que no se le compense debidamente los gastos que ello significare o no hubiera otra razón aceptable para oponerse al cambio de residencia.
- Si la nueva labor no está de acuerdo con la formación profesional, experiencia o facultades físicas o intelectuales del trabajador.

c) Cuando el trabajador pierda su calidad de cesante. Se considera también que ha perdido la calidad de cesante el trabajador que no concurra a dos citaciones que el Servicio Nacional del Empleo (SENDE) le haga para ofrecerle ocupación.

d) Si la solicitud de subsidio contiene datos o informaciones falsas; y

e) Si la solicitud de subsidio se presenta una vez que han transcurrido 90 días corridos desde la fecha en que el trabajador quedó cesante.

### *Trabajo mínimo asegurado*

Los trabajadores en goce del subsidio de cesantía tienen derecho a acogerse a un régimen de trabajo mínimo garantizado que corresponde organizar a las Municipalidades. Si el trabajador desea acogerse a este régimen debe manifestarlo al solicitar el subsidio o la ampliación de éste.

El trabajo mínimo asegurado consiste en el desempeño de las labores que, de acuerdo con las condiciones y capacidad del respectivo trabajador, le asignen las Municipalidades pertinentes. En todo caso, el trabajo no puede sobrepasar las 15 horas semanales y debe realizarse en la co-



muna donde el trabajador tenga su domicilio o en la que haya desempeñado su último empleo.

La remuneración por el trabajo mínimo asegurado será equivalente a un tercio del ingreso mínimo y no es imponible ni se considera renta para ningún efecto legal (no paga impuesto).

El desempeño de este trabajo no otorga al trabajador la calidad de obrero o empleado del Estado ni le da derecho a la estabilidad o propiedad del empleo o a indemnización por el tiempo trabajado.

La remuneración por el trabajo mínimo asegurado será de cargo fiscal.

### *Retiro de fondos*

El artículo 19 de la Ley N° 10.475 (Jubilación y Pensiones de los Empleados Particulares) faculta a los imponentes que dejan de serlo y que no reúnan los requisitos necesarios para obtener pensión de jubilación, para retirar la totalidad de las sumas registradas a su nombre en su cuenta individual en dicha Caja.

La documentación exigida para retiro de fondos es la siguiente: Cédula de Identidad; RUT; Certificado de medicina preventiva vigente expedido por SERMENA; solicitud en formulario que se pide en la Caja (con Impuesto); Declaración Jurada ante Notario en formulario especial; detalle firmado por el empleador en formulario especial en que se indiquen las últimas seis imposiciones hechas al ex-empleado; aviso de cesación de servicios extendido por el ex-empleador y visado por la Caja previamente a la presentación de la solicitud.

Los giros correspondientes se hacen en cuotas mensuales no superiores al sueldo promedio mensual de los últimos seis meses y, en todo caso, al término del período de goce de subsidio de cesantía. Por acuerdo especial del Consejo de la Caja se pueden entregar al imponente que lo solicite expresamente, el total de sus fondos de una sola vez, siempre que

pruebe —mediante los documentos que, según el caso, pida la Caja— que los invertirá en una industria o comercio propios.

Las personas que reúnan los requisitos para jubilar, no pueden acogerse a este beneficio. Por ejemplo, si la persona tiene requisitos para jubilar por vejez, antigüedad o invalidez, no podrán retirar sus fondos.

Es requisito general para optar al retiro de fondos que el trabajador no se encuentre acogido a otro régimen previsional que contemple jubilación y montepío.

El sistema de retiro de fondos no es general en las instituciones de previsión. El Servicio de Seguro Social, por ejemplo, no contempla este beneficio. La Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas sólo efectúa la devolución del 90% de las imposiciones *personales* (10% del sueldo y gratificaciones del trabajador).

Modelos adaptados de los formularios tipo utilizados por la Caja de Previsión de Empleados Particulares (Modelo)

SOLICITUD DE SUBSIDIO  
POR CESANTIA

Solicitud N° .....  
Fecha de Pago: .....

Nombre completo del solicitante:

.....  
Apellido Paterno

.....  
Materno

.....  
Nombres

Dirección del

Solicitante: .....

Calle

Número

Ciudad

Carnet de identidad - extranjería N° ..... Prefectura de .....

Ultimo Empleador:

Fecha Cesación: .....

Dirección: .....

Sueldo E° .....

Período en que prestó Servicios:

Ciudad: .....

Teléfono: .....

Fecha Contratación: .....

(Sr. Imponente, si no tiene doce imposiciones bajo este empleador, indique empleadores anteriores) SUCURSAL DE LA CAJA donde se depositaron las imposiciones Período en que prestó Servicios (Fechas) DESDE HASTA

.....  
Empleador

.....  
Empleador

.....  
Empleador

DECLARO:

Tener ..... cargas familiares acreditadas en la Caja.

Estar girando Fondos por Cesantía .....

Haber cobrado Subsidio por Cesantía en el mes de

Firma del Solicitante

..... de 19... en la Sucursal: .....

CAJA DE PREVISION EMPLEADOS  
PARTICULARES  
CHILE

(Modelo)

*CERTIFICADO CESACION DE SERVICIO*  
*DECRETO LEY N° 603*

(Deberá llenarse en triplicado)

.....  
Nombre del Empleador o Razón Social

.....  
Dirección del Empleador

.....  
RUT Empleador

NOMBRE DEL IMPONENTE

.....  
Apellido Paterno

.....  
Apellido Materno

.....  
Nombres

.....  
Fecha nacimiento

.....  
Dirección del Imponente

.....  
RUT imponente

.....  
Comuna

.....  
Funciones que desempeñaba

.....  
Cédula de Identidad

.....  
Fecha Contratación

.....  
Fecha Cesación

PAGO IMPOSICIONES A LA CAJA

.....  
Causa Legal de la Cesantía

.....  
última imposición cancelada

.....  
convenio de pago N°

(Sigue)



(MODELO)

Nombre .....

Empleador ..... Dirección .....

Fecha de contratación ..... Fecha de cesación .....

Nº de cargas .....

**INFORME DEL SUB DEPTO. ASIGNACION FAMILIAR**

Número de cargas autorizadas .....

(En letras)

Todas vigentes durante los seis meses siguientes a la fecha de cesación excepto las que se indican a continuación:

NOMBRE COMPLETO DE LA CARGA

VENCIMIENTO

.....  
.....  
.....

**PAGO DIRECTO DE CARGAS FAMILIARES**

NOMBRE DE LA PERSONA A QUIEN DEBE PAGARSE

Nº DE CARGAS

.....  
.....

REGISTRO ..... de ..... 19.....

(MODELO)

SUBDEPTO. SUBSIDIOS Y REEMBOLSOS  
POR CESANTIA

DECLARACION JURADA

Don .....  
                    APELLIDO PATERNO                                    MATERNO                                    NOMBRE

.....  
                    ESTADO CIVIL  NACIONALIDAD

o extranjería N° ..... de ..... cuyo último

empleador fue .....  
                    NOMBRE O RAZON SOCIAL REGISTRADA EN LA CAJA

Declara bajo juramento, para los efectos de acogerse a los beneficios de Subsidios por cesantía y/o Retiro de Fondos a que se refieren los artículos 36 y 37 de la Ley N° 7.295, su reglamento y el artículo 19 de la Ley N° 10.475 respectivamente.

- PRIMERO: Tener ..... años de edad.
- SEGUNDO: Tener ..... años de servicios como empleado particular. Indique N° total de años, bajo todos los empleadores.
- TERCERO: Que su estado de salud es normal y se encuentra, por lo tanto, capacitado para trabajar.
- CUARTO: Que no tiene otro empleador activo (al cual preste sus servicios).
- QUINTO: Que no reúne ninguno de los requisitos exigidos para obtener alguno de los beneficios indicados en el Art. 8 de la Ley 10.475 y que no es jubilado de otra Institución de Previsión.

(Sigue).

- SEXTO:** Que no se encuentra afiliado a otra que otorgue jubilación o montepío.
- SEPTIMO:** Que dispone de las siguientes entradas: .....
- .....
- .....
- OCTAVO:** Que en el caso de obtener el empleo que imposibilite el cobro de los beneficios antes citados, lo comunicará a la brevedad posible a la sección Reembolsos de Fondos y Subsidios de Cesantía de la Caja.
- NOVENO:** Que se obliga a reintegrar a la Caja los Fondos cuya entrega solicita tan pronto recupere la calidad de empleado particular, en las condiciones establecidas en el Art. 23 de la Ley 10.475.
- DECIMO:** Que formula las declaraciones precedentes con pleno conocimiento de lo dispuesto en el Art. 41 de la Ley N° 12.084, que sanciona con pena de presidio menor en sus grados mínimo a medio, a quienes oculten dolosamente datos a las Instituciones de Previsión a que se encuentren afiliados o los proporcionen falsos para percibir de ellas cualquier beneficio a base de estos.

.....  
FIRMA DEL SOLICITANTE