



## **Instructivo respecto a la Ley que "faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales"**

El Departamento Jurídico del Colegio de Cirujano Dentistas de Chile A.G. pone a vuestra disposición el presente instructivo con el fin de ayudar a la comunidad colegiada en la adecuada comprensión de la Ley que "faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales" (en adelante "la Ley"). Resulta necesario indicar que el presente documento es un análisis y resumen de lo contemplado en dicho cuerpo normativo, tomando en consideración la realidad de la actividad odontológica.

La [presente Ley](#) (publicada en el Diario Oficial el 6 de abril de 2020 y que va adjunta al presente instructivo) ofrece dos modalidades de ayuda económica con cargo al Fondo Solidario del Seguro de Cesantía: suspensión temporal de la relación laboral y reducción temporal de la jornada de trabajo. Las que detallamos a continuación:

### **Suspensión temporal del contrato de trabajo**

#### **1. Suspensión por acto de la autoridad**

##### **¿En qué consiste?**

En el caso de que la autoridad declare la paralización<sup>1</sup> de una actividad económica de manera temporal para el país o zona particular (en el caso de la actividad odontológica, tal autoridad es la Seremi de salud correspondiente), se suspende la relación laboral o contrato por el solo efecto de esta Ley y mientras dure el acto que declaró la paralización.

##### **Aspectos relevantes a considerar**

1. Solo opera en el caso de relaciones mediadas por contratos de trabajo (no opera con motivo de relaciones a honorarios);
2. Los empleadores deben continuar pagando cotizaciones previsionales y de salud de cada trabajador cuyo contrato sea suspendido por esta causa;
3. Los trabajadores adscritos a este beneficio recibirán sus remuneraciones con cargo al Seguro de Cesantía (deben estar inscritos en el Seguro de Cesantía), partiendo en el 70% de los ingresos de los últimos tres meses. A su vez podrán tener acceso al seguro de cesantía los trabajadores que registren tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad. Asimismo, aquellos 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 dos cotizaciones con el mismo empleador;

---

<sup>1</sup> A la fecha de elaboración de este instructivo esto ha ocurrido únicamente en las zonas de Ñuble y Araucanía, ya que cuentan con resoluciones del Seremi respectivo que prohíbe la realización de atenciones odontológicas que no sean de urgencia.



4. No es posible despedir a trabajadores por razones de caso fortuito o fuerza mayor a causa del Covid-19; y
5. Para acceder a este beneficio son necesarios dos requisitos conjuntos:
  - a. Acto de autoridad que declare la paralización de la actividad odontológica (Seremi de salud respectivo).
  - a. Que el Subsecretario de Hacienda dicte una resolución fundada en la que señale la zona o territorio afectado de conformidad a los efectos del acto de autoridad que declaró la paralización de la actividad odontológica. Tal resolución debe ser suscrita por el Subsecretario del Trabajo, previo visado del Director de Presupuestos (Artículo 1 inciso primero y segundo de la Ley). Resulta prioritario informar que tal resolución salió publicada en el Diario Oficial con fecha 8 de abril de 2020 (va adjunta a este instructivo) y contempla específicamente en su artículo segundo<sup>2</sup> que las denominadas “instituciones de salud” estarán exceptuadas de la paralización de actividades, por tanto no podrán acceder a los beneficios de esta Ley salvo en lo que respecta a la disminución de la jornada laboral. Dado el impacto de aquella medida, **la Directiva Nacional ha solicitado una reunión al Subsecretario de Hacienda para explicitar cómo esta resolución afecta a nuestro sector** frente a la imposibilidad de acogerse a los beneficios prescritos en la Ley y cómo no fueron tomadas en cuenta las resoluciones de la distintas Seremis que decretaron la paralización de la actividad odontológica.

## 2. Suspensión pactada entre empleador y trabajador

### ¿En qué consiste?

Rige para los empleadores cuya actividad se vea afectada, total o parcialmente, por la pandemia Covid-19, permitiendo a estos acordar voluntariamente con sus trabajadores la suspensión temporal de sus contratos, esto quiere decir que el trabajador está excluido de la obligación de realizar funciones (presencialmente o por medio de teletrabajo) y el empleador se encuentra excluido de la obligación relativa al pago de la remuneración correspondiente.

### Aspectos relevantes a considerar

1. Solo opera en el caso de relaciones mediadas por contratos de trabajo (no opera con motivo de relaciones a honorarios);
2. Los empleadores deben continuar pagando cotizaciones previsionales y de salud de cada trabajador cuyo contrato sea suspendido;

---

<sup>2</sup> “**Segundo.-** Declárase que las siguientes actividades o establecimientos de los territorios señalados en el resuelto primero, **estarán exceptuados de la paralización de actividades**, sin perjuicio del funcionamiento necesario o indispensable referido en el resuelto tercero de la presente resolución: 1.- Salud a. Instituciones de la salud, incorporando a empresas que ofrecen servicios de alimento, limpieza, reparación y mantenimiento esencial para el funcionamiento de estos recintos. Extiéndase a hoteles de cuarentena, estadios y centros de convenciones u otros destinados a atención de pacientes, y establecimientos de larga estadía de adultos mayores”.



3. Los trabajadores adscritos a este beneficio recibirán sus remuneraciones con cargo al Seguro de Cesantía (deben estar inscritos en el Seguro de Cesantía), partiendo en el 70% de los ingresos de los últimos tres meses. A su vez podrán tener acceso al seguro de cesantía los trabajadores que registren 3 cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad. Asimismo, aquellos 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 dos cotizaciones con el mismo empleador;
4. No es posible despedir a trabajadores por razones de caso fortuito o fuerza mayor a causa del Covid-19; y
5. Para acceder a este beneficio son necesarios dos requisitos conjuntos:
  - a. Celebrar un convenio voluntario con el trabajador respecto al a suspensión de actividades (se acompaña propuesta de formato tipo del convenio).
  - b. Que el Subsecretario de Hacienda dicte una resolución fundada en la que señale la zona o territorio afectado. Tal resolución debe ser suscrita por el Subsecretario del Trabajo, previo visado del Director de Presupuestos (Artículo 1 inciso segundo e inciso final de la Ley). Resulta prioritario informar que tal resolución salió publicada en el Diario Oficial con fecha 8 de abril de 2020 (va adjunta a este instructivo) y contempla específicamente en su artículo segundo que las denominadas “instituciones de salud” estarán exceptuadas de la paralización de actividades, por tanto no podrán acceder a los beneficios de esta Ley salvo en lo que respecta a la disminución de la jornada laboral. Dado el impacto de aquella medida, la **Directiva Nacional ha solicitado una reunión al Subsecretario de Hacienda para explicitar cómo esta resolución afecta a nuestro sector** frente a la imposibilidad de acogerse a los beneficios prescritos en la Ley.

### **Reducción temporal de la jornada de trabajo pactada entre empleador y trabajador**

#### **¿En qué consiste?**

Permite a los empleadores acordar con sus trabajadores de manera individual o colectiva (en el caso de la existencia de un sindicato) la reducción de hasta el 50% de la duración de su jornada de trabajo.

#### **Aspectos relevantes a considerar**

1. El empleador pagará la remuneración de acuerdo a las horas efectivamente trabajadas y las cotizaciones previsionales proporcionales a la jornada. En este caso, el trabajador tendrá derecho a una remuneración de cargo del empleador, equivalente a la jornada reducida, y a un complemento de cargo a su cuenta individual por cesantía y, una vez agotado el saldo, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario;



2. El trabajador recibirá un complemento adicional a su sueldo de hasta un 25% con cargo al Seguro de Cesantía;
3. Se mantendrán los beneficios tales como aguinaldos, asignaciones, bonos y otros conceptos excepcionales o esporádicos; y
4. La reducción temporal de la jornada de trabajo se podrá pactar por un período máximo de cinco meses continuos, 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 determinado.

### **Información de carácter general respecto de los beneficios contemplados en la Ley**

1. Quienes obtengan beneficios a través de engaño serán sancionados con **reclusión menor en sus grados medio a máximo**. A su vez quienes incurran en estas acciones tendrán la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas con reajustes;
2. Para dar sustentabilidad al “Fondo de Cesantía Solidario” se podrán comprometer recursos fiscales, los que serán determinados mediante resolución de la Dirección de Presupuestos, en la magnitud que lo defina un estudio actuarial desarrollado para este efecto, el que en ningún caso podrá ser superior a \$2.000 millones de dólares.
3. Los beneficios de esta ley correrán al mes siguiente de invocado el beneficio.
4. Para que el trabajador pueda acceder a su Seguro de Cesantía tras la suspensión de su contrato de trabajo, el empleador debe solicitar de manera online (<https://www.afc.cl/ley-proteccion-al-empleo/formulario-de-registro/>). El trabajador que, por diversos motivos, quede excluido de dicha solicitud, podrá hacerla directamente ante la AFC.
5. En el caso de suspensión (por acto de autoridad o acuerdo voluntario), la ley no exige requisitos al empleador, pero en el caso de la reducción de la jornada de trabajo, se requieren de alguno de los siguientes requisitos:
  - a. Ser contribuyente de IVA y demostrar una disminución promedio de 20% en las ventas en tres meses consecutivos con respecto al mismo periodo del año anterior.
  - b. Estar en proceso de reorganización (caso de quiebras);
  - c. Estar en proceso de asesoría económica de insolvencia (caso de quiebras); y
  - d. Se una empresa de carácter esencial y que no puede paralizar sus actividades, pero sí reducir su jornada para proteger la vida y salud de sus trabajadores.

### **Bibliografía estudiada**

1. [https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin\\_ini=13352-13](https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=13352-13)
2. <https://www.senado.cl/flexibilizacion-del-seguro-de-cesantia-por-emergencia-del-covid-19/senado/2020-03-31/143915.html>



3. <https://www.senado.cl/situacion-de-trabajadores-informales-y-flexibilidad-del-paquete-de/senado/2020-03-20/173055.html>
4. <http://www.protecciondelemprego.cl/>
5. <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/edicionelectronica/index.php?date=06-04-2020&edition=42625>
6. <https://www.afc.cl/ley-proteccion-al-emprego/>
7. <https://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2020/04/06/entra-en-vigencia-la-ley-de-proteccion-del-emprego-beneficiara-a-mas-de-4-millones-de-personas/>
8. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/77784-ley-de-proteccion-al-emprego>
9. <https://prensa.presidencia.cl/comunicado.aspx?id=149347>
10. <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-channel.html>
11. <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/edicionelectronica/index.php?date=08-04-2020&edition=42627&v=1>
12. <https://www.afc.cl/ley-proteccion-al-emprego/formulario-de-registro/>

Quedamos completamente atentos frente a dudas o consultas que puedan surgir de lo informado en este documento en el correo [arealegal@colegiodentistas.cl](mailto:arealegal@colegiodentistas.cl).

Sin otro particular que informar, se despide atentamente



**Roberto Lagos Echeverría**  
Abogado Asesor

Colegio de Cirujano Dentistas de Chile A.G.  
Av. Santa María N° 1990, Providencia  
Teléfono: 226 759 332 | (+569) 326 65 953