



CONVERSEMOS DE...

SEGURO CESANTÍA

DESCUENTO DEL SEGURO DE CESANTÍA Y SU APLICACIÓN EN FINIQUITO



Transtecnia®

Soluciones Tecnológicas Contables, Tributarias y de Gestión de Negocios.

www.transtecnia.cl

DESCUENTOS EN MONTOS A PAGAR POR INDEMNIZACIONES POR AÑOS DE SERVICIOS

Según lo establecido en el inciso segundo del artículo 13 de la Ley 19.728 del 14.05.2001, se puede descontar de los montos determinados por indemnización por años de servicio, el aporte enterado por el empleador a la cuenta individual por cesantía más su rentabilidad descontados los gastos por administración, en los casos en que el contrato terminara por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

“Artículo 13.- Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.

Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15.

En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior.”

¿CÓMO PROCEDE LA REBAJA Y HASTA QUÉ MONTOS?

El empleador deberá solicitar a la Administradora de Fondos de Cesantía, mediante su sitio web www.afcchile.cl, un certificado, en el cual se detallará los montos a descontar por el aporte que la empresa hizo al trabajador, lo que equivale al 1,6% del 2,4% que el empleador cotizó mensualmente por cada trabajador con contrato indefinido en base a su remuneración imponible. El 0,8% restante, que se abona en el fondo de cesantía solidario, no lo puede descontar.

¿CUÁL ES EL IMPACTO PARA EL EMPLEADOR?

El empleador al aportar mensualmente un 1,6% de la renta imponible de un trabajador, está logrando provisionar anualmente un 19,2% del valor a indemnizar si el finiquito alude al artículo 161, esto, sin considerar las rentabilidades y gastos de administración, por lo que el porcentaje es aproximado.

Lo anterior tiene impacto directo en los Flujos de la empresa, ya que se está ahorrando parte de la indemnización que corresponde.

Ahora, si llevamos esto a números, en el caso de un trabajador con una renta imponible de \$300.000.- y con una antigüedad laboral de 3 años, el cuadro sería el siguiente:

(*) El monto real a descontar deberá ser obtenido del certificado entregado por la Administradora de Fondos de Cesantía.

R e n t a imponible	Antigüedad en años	IAS	Descuento Art. 13 (*)	Monto a pagar
300.000	3	900.000	-172.800	727.200

¿CUÁL ES EL IMPACTO PARA EL TRABAJADOR?

Los efectos de la aplicación del artículo 13 en el pago de las indemnizaciones no genera efectos perjudiciales para el trabajador en el cobro, dado que al tener derecho a IAS, y cumplir con los demás requisitos dispuestos en el artículo 24 de la misma ley, el fondo solidario operará una vez agotados los recursos de la Cuenta individual por Cesantía, salvo que el trabajador haya recibido prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, más de dos veces en un período de 5 años, en cuyo caso sólo tendrá derecho a utilizar los fondos de su Cuenta Individual de Cesantía.

“Artículo 24.- Tendrán derecho a recibir prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario los trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

1. Registrar 12 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía Solidario desde su afiliación al Seguro o desde que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho conforme a esta ley, en los últimos 24 meses anteriores contados al mes del término del contrato. Sin embargo, las tres últimas cotizaciones realizadas deben ser continuas y con el mismo empleador.
2. Que el contrato de trabajo termine por alguna de las causales previstas en los números 4, 5 y 6 del artículo 159 o del artículo 161, ambos del Código del Trabajo;
3. Que los recursos de su cuenta individual por cesantía sean insuficientes para obtener una prestación por cesantía por los períodos, porcentajes y montos señalados en el artículo siguiente, y
4. Encontrarse cesante al momento de la solicitud.

Con todo, un trabajador no podrá recibir prestaciones, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, más de dos veces en un período de 5 años.

El derecho a percibir la prestación cesará por el solo ministerio de la ley, una vez obtenido un nuevo empleo por el beneficiario.”

¿QUIENES SE PUEDEN ADHERIR AL SEGURO DE CESANTÍA, A PARTIR DE QUÉ FECHAS?

Podemos distinguir entre quienes están obligados y quienes se pueden inscribir de forma voluntaria a este seguro:

- **La incorporación obligatoria es para quienes hayan iniciado o reiniciado una relación laboral con fecha igual o posterior al 2 de octubre de 2002, que sean trabajadores dependientes mayores de 18 años y regidos por el Código del Trabajo.**
- **La incorporación es voluntaria para aquellos que firmaron un contrato de trabajo antes de esa fecha, o bien aquellos trabajadores que ingresen a una empresa que cuente con sistemas de protección establecidos contractualmente cuyos beneficios sean iguales o superiores a los que establece el seguro.**

AFILIACIÓN VOLUNTARIA

Los trabajadores cuyo contrato de trabajo tiene origen antes del 2 de octubre de 2002, puede, por su decisión, en forma libre y voluntaria afiliarse al seguro de cesantía, para esto los trabajadores tienen dos alternativas:

- **Acercarse a cualquier centro de atención a los afiliados disponible en las agencias de afp, y llenar una solicitud de afiliación, presentando su cédula de identidad, siendo la Administradora de Fondos de Cesantía la responsable de informar al empleador a más tardar el día 10 del mes siguiente al de su incorporación.**
- **Como segunda alternativa, el trabajador puede solicitar la afiliación directamente en su lugar de trabajo, por tanto, es en este mismo instante en que el empleador se da por notificado, manteniendo en su poder una copia de la solicitud.**

¿EN QUE CASOS NO APLICA EL SEGURO DE CESANTÍA?

Como segunda alternativa, el trabajador puede solicitar la afiliación directamente en su lugar de trabajo, por tanto, es en este mismo instante en que el empleador se da por notificado, manteniendo en su poder una copia de la solicitud.

1. Para los trabajadores de casa particular,
2. Los sujetos a contratos de aprendizaje,
3. Los menores de 18 años de edad hasta que los cumplan, y

4. Los pensionados, salvo en el caso que la pensión se hubiere otorgado por invalidez parcial.

EFECTOS EN LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO Y FOMENTO A LA CAPACITACIÓN LABORAL

La ley 20.351, ley de Protección al empleo y fomento a la capacitación laboral publicada el 30.05.2009, indica que los trabajadores que cumplan con los requisitos que a continuación se indican, podrán optar a un permiso sin goce de remuneraciones, según indica el artículo n° 1 de la misma ley:

“Los trabajadores afiliados al Seguro Obligatorio de Cesantía de la ley N° 19.728 que registren sus seis últimas cotizaciones continuas con contrato a plazo indefinido con el mismo empleador, podrán pactar un permiso para capacitación sin goce de remuneraciones.”

Así, en su artículo n° 2 señala, que si bien el permiso es sin goce de remuneraciones, si recibirán durante el período de capacitación una prestación que asciende al 50% del promedio de sus remuneraciones de los últimos seis meses:

“Durante todos los meses que dure el permiso, el trabajador percibirá una prestación con cargo al Seguro Obligatorio de Cesantía, equivalente al 50% del promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos seis meses en que se registren cotizaciones anteriores al inicio del permiso pactado.”

Dichos montos son establecidos en el artículo tercero y cuarto de esta ley, donde en ambos casos los pagos realizados son con cargo a la Cuenta Individual de Cesantía, por tanto, la utilización de estos, no perjudica en absoluto al trabajador al momento de utilizar el beneficio del Seguro de Cesantía, puesto que según lo indica el artículo 25 el monto de la prestación por cesantía corresponde a un porcentaje promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los doce meses anteriores al término de la relación laboral, además de estar afecto a los valores superiores e inferiores, y en los casos que corresponda, si el CIC (cuenta individual de cesantía) se agota, se utiliza en Fondo Solidario.

Sin embargo, para el empleador, la utilización de este beneficio, reduce los montos a descontar por la aplicación del artículo 13 de la ley 19.728.- ya antes mencionada, dado que parte se ha utilizado, lo que no implica un menor beneficio sino el límite de no aprovechar doblemente el monto aportado por el al CIC (cuenta individual de cesantía)

Material extraído de:

Página de Superintendencia de valores y seguros (SVS)
Página SII

Documento preparado por Depto. de Estudios Transtecnia
Septiembre 2009

Paula Cantillana M.

Jefe de Departamento de Estudios
Transtecnia S.A.