



24/04/2020

Informativo laboral- Datos de cruce de Previred con AFC y otros antecedentes/ Dictamen 1401

INFORMATIVO LABORAL- DATOS DE CRUCE DE PREVIREDCON AFC Y OTROS ANTECEDENTES/ DICTAMEN 1401

Información proporcionada por María Paz Pinochet

Asesora Legal de Achiga - Asuntos Laborales

mppinochet@asuntoslaborales.cl

www.asuntoslaborales.cl

En la medida que han pasado los días, es más claro como la AFC tomará conocimiento de la información real de los trabajadores que hagan uso de la suspensión del contrato o de la rebaja de jornada con remuneración, regulada por la Ley de Protección al Empleo (Ley 21.227).

El empleador para este mes de abril, tiene como último día del plazo el 30, para informar y subir la información en la plataforma de la AFC, con los datos personales y de las cuentas bancarias de los trabajadores, sólo indicando la fecha de INICIO DE LA SUSPENSIÓN del contrato del trabajador.

En este contexto, debo señalar que luego del inicio de la suspensión (por acto de autoridad o de común acuerdo), el mismo trabajador pudo:

- Haber enfermado y generado una licencia médica con posterioridad
- Haber sido desvinculado por vencimiento del plazo durante el mes y después de la suspensión
- Haber vuelto a trabajar por haber sido necesario activarse o haber terminado la cuarentena comunal por ejemplo, y haber vuelto a trabajar.

Todas esas opciones no se ingresan en la plataforma de la AFC, ya que la AFC sólo pide que se le informe el inicio de la suspensión, y ello tiene una razón, ya que esa otra información se va a REGISTRAR en PREVIREDCON.

Por eso, Previred HA INFORMADO que en su plataforma se han creado 3

nuevos movimientos de personal, para informar la alternativa adoptada en el marco de la Ley de Protección al Empleo:

- Suspensión por acto de autoridad (Código 13)
- Suspensión por pacto (Código 14)
- Reducción de jornada laboral (Código 15)

Cada vez que se utilice uno de estos nuevos movimientos de personal, deberá informar también las Fechas **Desde y Hasta**, las que deberán corresponder al mes de remuneración.

NO DEBEN OLVIDAR que Previred tiene otros movimientos de personal, que son los CESES, las LICENCAS MEDICAS, LAS AUSENCIAS, LOS PERMISOS SIN GOCE DE SUELDOS, entre otros.

En consecuencia, les RECOMIENDO que en la medida que ustedes hasta el 30 de abril informen en la AFC el inicio de la suspensión los primeros 2 o 3 días del mes de mayo, ingresen los movimientos del personal en PREVIRED y allí podrán:

- Si trabajador se enfermó y generó una licencia médica con posterioridad a la suspensión y ya tramitaron la licencia, podrán señalar en Previred que tiene licencia médica.
- Si trabajador fue desvinculado por vencimiento del plazo durante el mes y después de la suspensión, podrán informar el cese y el sistema detectará que su contrato termino por ejemplo el 25 de abril.
- Si trabajador volvió a trabajar, ustedes van a declarar cotizaciones por los días que señalan que trabajo en el sistema, y si tiene una suspensión o reducción de jornada podrán marca desde y hasta cuando.

LO IMPORTANTE y la recomendación es poder hacerlo a la brevedad ideal los primeros días del mes de mayo (no esperar hasta el 13 de mayo).

OTRO ASPECTO DE IMPORTANCIA es que sus trabajadores se verán limitados o impedidos para cobrar los beneficios de esta Ley de Protección al Empleo, si hay deuda previsional anterior a marzo y/o si durante marzo, no se pagaron las cotizaciones el 13 de abril, por no pago o por declaración y no pago de Fonasa, SIS, y AFC, provocará que los pagos no se autoricen, ya que la único que era permitido declarar y no pagar eran las AFP. Si dejaron algo por no pagar, se debe pagar a la brevedad.

OTROS ITEMS de importancia:

Las **CARGAS FAMILIARES** se deben seguir pagando, el empleador es el ente pagador.

Respecto de los **CRÉDITOS SOCIALES**, hay un **DICTAMEN**, que se los aporato en un resumen ([click aquí](#)) y en estos días lo más seguro es que los ejecutivos de cada Caja, contacten a sus RRHH, porque ese dictamen los obliga a que respecto de todos aquellos trabajadores que están pagando cuotas de créditos sociales, aplicar el seguro de cesantía, por ello, el empleador debe avisar a la **CAJA DE COMPENSACION**, respecto de quienes han sido suspendidos o rebajados de jornada, para no cobrar las cuotas según el seguro de cesantía tomado por cada trabajador, y si la caja no los ha contactado, les pido que cada RRHH lo haga, para que remitan esa información a la Caja de Compensación.

Respecto de los **JUBILADOS, TRABAJADORES NUEVOS O MUY ANTIGUOS (QUE NO COTIZAN AFC)**, ya es definitivo que no requieren ser informados en la AFC, estos serán rechazados y se les recomienda que cada empresa vea caso a caso, para tomar algunas acciones y así evitar **MORAS PRESUNTAS** o **COBRANZAS JUDICIALES FUTURAS** (puede tomar contacto conmigo para analizarlos).

A LA FECHA LOS CÁLCULOS PARA EL PAGO DE COTIZACIONES DE AQUELLOS TRABAJADORES EN ALGUNA DE LAS MODALIDADES DESCRITAS ANTERIORMENTE, SE REALIZARÍA DE LA SIGUIENTE FORMA. En caso de que la alternativa adoptada por la empresa corresponda a la 1 ó 2 (Suspensión por acto de autoridad o Suspensión por pacto), el cálculo se debe realizar de la siguiente forma:

- Cotización Obligatoria AFP y SIS: debe ser calculada por el 50% de la renta imponible.
- Cotización de Salud, AFC, Ley Sanna: debe ser calculada por el 50% de la renta imponible.
- Cotización de accidente del trabajo (mutualidades e ISL): no se cotiza.
- Días trabajados, si es por el mes completo: debe informar 30 días.
- Renta imponible del mes anterior al inicio de la suspensión
- En caso de que la empresa se acoja a la alternativa 3 (reducción de jornada laboral), todos los cálculos deben ser acorde a la Renta Imponible pactada con

el trabajador. Esto aplica para:

- Cotización Obligatoria AFP y SIS.
- Cotización de Salud, AFC y Ley Sanna.
- Cotización de accidente del trabajo.

IMPORTANTE: ACTUALMENTE EXISTE EN EL CONGRESO NACIONAL UN PROYECTO DE LEY QUE PODRÍA MODIFICAR ESTE PAGO CALCULADO POR EL 50% DE LA RENTA IMPONIBLE, y prefiero comentarles que hagan sus provisiones, porque existe un % altísimo que las cotizaciones que vengan se paguen sobre el 100% de la renta imponible en los tiempos de suspensión (según como ha avanzado la discusión en el Congreso).

Si tienen consultas y/o inquietudes, por favor hacerlas llegar a achiga@achiga.cl

Atentamente les saluda,



ACHIGA

Asociación Chilena de Gastronomía

Fono (56) 22 203 6363 / 569 94372765

Correo: achiga@achiga.cl

San Pío X N° 2445, Of. 502
Providencia, Santiago, Chile.

FEDETUR
Chile

P PedidosYa

Nestlé
PROFESSIONAL

