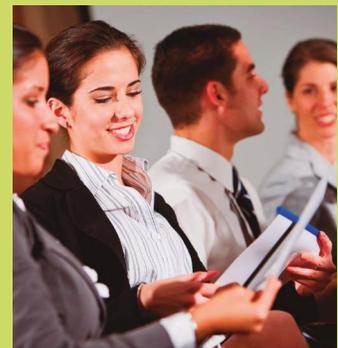




Guías de Aprendizaje para Módulos de las Especialidades Administración y Contabilidad en la Educación Media Técnico Profesional

Especialidades del Sector Administración de la
Educación Media Técnico Profesional



Especialidad Administración Mención Recursos
Humanos

Módulo Cálculo de remuneración, finiquitos y obligaciones laborales

Guía de aprendizaje N°1

**Guías de Aprendizaje para Módulos de las Especialidades
Administración y Contabilidad en la Educación Media Técnico
Profesional**

Módulo

“Cálculo de Remuneración, Finiquitos y Obligaciones Laborales”
Educación Media Técnico Profesional.

Guía de aprendizaje N°1

“Aprendamos a calcular las remuneraciones”

Ministerio de Educación

Secretaría Ejecutiva de Educación Técnico Profesional

Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación (PIIE)

María Luisa Santander 0440. Providencia. Santiago

<http://www.piie.cl>

Dirección:

Dante Castillo Guajardo

Coordinación:

Francisca Gómez Ríos

Diseño Instruccional:

Francisca Gómez Ríos

María Angélica Maldonado Silva

Elsa Nicolini Landero

María Celeste Soto Ilufi

Experto en Contenidos:

Maritza Murey Pérez

Diseño Gráfico:

Guillermo Hernández Valdés

Felipe Pávez Cisternas

Registro ISBN: 978-956-7342-17-4

Registro de Propiedad Intelectual N° A-276458



Módulo Cálculo de Remuneración, Finiquitos y Obligaciones Laborales

Guía de aprendizaje N°1

“Aprendamos a calcular las remuneraciones”



Índice

1. Introducción
2. Objetivos de Aprendizaje, Aprendizajes esperados y Criterios de evaluación
3. Ruta del aprendizaje
4. Situación problema
6. Aprendamos
7. Apliquemos lo aprendido
8. Ejercitemos
9. Anexo
10. Linkografía



Introducción

En este módulo de 228 horas pedagógicas, se busca que los y las estudiantes aprendan a calcular las remuneraciones y finiquitos de las y los trabajadores, y a determinar las obligaciones tributarias y previsionales del personal de una empresa, de acuerdo a los contratos de trabajo, resguardando el cumplimiento de la legislación y las normas contables vigentes. Así, este módulo prepara a cada estudiante para desenvolverse en dicho ámbito según la normativa legal, laboral y previsional.

Específicamente, se espera que sean capaces de realizar el cálculo detallado de los diferentes ingresos que constituyen los haberes de un o una trabajadora dependiente, sus ingresos imposables (sueldos, sobresueldos, gratificaciones, comisiones, bonos, entre otros) y aquellas asignaciones que no constituyen ingresos.

Asimismo, se busca que logren determinar las deducciones a los ingresos que establece la ley, los descuentos previsionales para el fondo de pensiones, sistema de salud y seguro de cesantía de las y los trabajadores, y calcular el impuesto a los sueldos y aquellas deducciones acordadas al momento de la contratación.

También se pretende que sean capaces de calcular indemnizaciones y vacaciones proporcionales, determinar los descuentos previsionales que se deben estipular en el finiquito por término de la relación laboral, confeccionar el libro de remuneraciones, determinar las obligaciones previsionales y tributarias del cargo del o la empleadora, y elaborar informes de costos de mano de obra y del monto total de las obligaciones previsionales y de seguridad a pagar en el mes, las ausencias y otros requerimientos.

Módulo Cálculo de remuneración, Finiquitos y Obligaciones Laborales

Guía de aprendizaje N°1

Objetivo de Aprendizaje: ..

Calcular remuneraciones y finiquitos, obligaciones tributarias y previsionales del personal de una empresa, de acuerdo a los contratos de trabajo, la legislación vigente y las NIC.

Aprendizaje Esperado ..

- Calcula las remuneraciones de un trabajador o trabajadora, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

Criterios de Evaluación...

1. Calcula los ingresos imposables de un trabajador o trabajadora, atendiendo a los procedimientos establecidos por jefatura y respetando el marco legal.
2. Establece los montos de las asignaciones que constituyen ingresos a las y los trabajadores considerando las normas legales y contractuales vigentes.
3. Determina los ingresos que componen los haberes utilizando el formato de la liquidación de sueldo y los parámetros legales establecidos.
4. Calcula los descuentos previsionales a las remuneraciones, aplicando los procedimientos y parámetros legales establecidos.
5. Calcula el Impuesto Único a las y los trabajadores, aplicando factores y rebajas, en conformidad a la ley.
6. Determina los montos correspondientes a descuentos convencionales o voluntarios, según las condiciones contractuales y la normativa vigente.
7. Calcula el total de remuneraciones del personal de acuerdo al contrato de trabajo y la normativa laboral vigente.



Ruta del Aprendizaje ..



Objetivos de Aprendizajes Genéricos

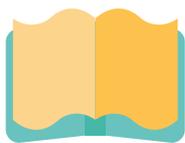
- B** Leer y utilizar distintos tipos de textos relacionados con el trabajo, tales como especificaciones técnicas, normativas diversas, legislación laboral, así como noticias y artículos que enriquezcan su experiencia laboral.
- C** Realizar las tareas de manera prolija, cumpliendo plazos establecidos y estándares de calidad, y buscando alternativas y soluciones cuando se presentan problemas pertinentes a las funciones desempeñadas.
- F** Respetar y solicitar respeto de deberes y derechos laborales establecidos, así como de aquellas normas culturales internas de la organización que influyen positivamente en el sentido de pertenencia y en la motivación laboral.
- H** Manejar tecnologías de la información y comunicación para obtener y procesar información pertinente al trabajo, así como para comunicar resultados, instrucciones e ideas.



Situación Problema

Juan y Agustín decidieron colocar en marcha una empresa de arreglos de construcción, ellos recibieron su primer proyecto, contrataron 6 trabajadores, esto les presenta una gran problemática deben cancelar al final de mes la remuneración de sus trabajadores, para ello deben confeccionar la Liquidación de Remuneraciones de cada uno de sus trabajadores ¿Qué pasos deben seguir?





Aprendamos

Liquidación de Remuneraciones

El propio legislador proporciona el concepto de remuneración al disponer en el artículo 41 del Código del Trabajo que «se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo».

De la citada norma aparece con claridad que un estipendio para ser calificado como remuneración debe tener por causa el contrato de trabajo. De lo anterior se sigue que, aquellos que no reúnan tal carácter, no pueden ser calificados como tal.

El trabajador tiene derecho a percibir de su empleador la retribución pactada en la medida que preste los servicios para los cuales fue contratado. En otros términos, el trabajador tiene derecho a ser remunerado sólo cuando cumple con su obligación correlativa de prestar servicios. Excepcionalmente es posible encontrar remuneración sin prestación efectiva de servicios, como ocurre en el caso del feriado anual y en el caso de los permisos con goce de remuneraciones establecidos por la ley (por ejemplo: por nacimiento de un hijo), situaciones que son especiales en el desarrollo de la relación laboral.

LIQUIDACION MENSUAL DE SUELDO

Trabajador Sr.: _____ Fecha de Emisión: ____/____/____

R.U.T.: _____ AFECTO A: A.F.P. I.N.R.

DETALLE DE REMUNERACION		VALOR
SUELDO BASE		\$
HORAS EXTRAORDINARIAS	Nº	\$
GRATIFICACIONES DEL MES		\$
COMISIONES		\$
BONOS		\$
TOTAL IMPONIBLE		\$
ASIGNACION FAMILIAR, Nº	VALOR UNIT. \$	\$
ASIGNACION DE COLACION		\$
ASIGNACION DE MOVILIZACION		\$
TOTAL HABER		\$

DESCUENTOS DE CARGO DEL TRABAJADOR		
S. Cesantía %\$	A. F.P. %\$	\$
COTIZ. VOL. \$	CTA. AHORRO \$	\$
Sistema Salud	Cotiz. Pactada \$	\$
% COTIZACION OBLIGATORIA		\$
DIFERENCIA ISAPRE (Menos Ley 18566)		\$

CALCULO IMPUESTO A LA RENTA		
REMUNERACION		\$
DESC. PREVISIONALES (-)		\$
REMUNERACION NETA(=)		\$
REMUNERACION ADICIONAL		\$
TOTAL IMPUESTO		\$
REBAJAS AL IMPUESTO (-)		\$
IMPUESTO A PAGAR(=)		\$
DIVIDENDO HABITACIONAL		\$
PRESTAMOS		\$

SALDO LIQUIDO EN LETRAS		
TOTAL DESCUENTOS (-)		\$
ALCANCE LIQUIDO		\$
VALES O ANTICIPOS (-)		\$
SALDO LIQUIDO(=)		\$

Peños

Declaro que he recibido de _____ la suma líquida indicada en la presente liquidación y no tengo cargo ni cobro alguno pendiente que hacer por ninguno de los conceptos comprendidos en ella.

V°B° V°B°

Firma Trabajador _____

Clasificación de la Remuneración

Ordinarias, extraordinarias y especiales.

Remuneraciones ordinarias son aquellas que nacen como consecuencia de la retribución de los servicios prestados, lo que determina que su pago tenga lugar con cierta periodicidad como, por ejemplo, el sueldo, la comisión, etc.

Remuneraciones extraordinarias son aquellas que nacen a título de retribución de servicios prestados esporádicamente, en cuyo caso el pago se verifica cuando se acredita el cumplimiento de los requisitos que se fijan para impetrarlos. Un caso típico de este tipo de remuneración es el sobresueldo u horas extraordinarias.

Remuneraciones especiales son aquellas que se originan en razón de cumplirse condiciones especiales, tales como aguinaldos, bonos, etc.

Fijas y variables.

Remuneración fija es aquella que en forma periódica, semanal, quincenal o mensual, percibe el trabajador, siendo fija en la medida que su monto no varíe en sus períodos de pago, siendo el sueldo un ejemplo típico de este tipo de remuneración.

Remuneración variable, es aquella que, conforme al contrato, implica la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno u otro mes como, por ejemplo, las comisiones.

Esta clasificación es importante, entre otras cosas, para la determinación de la remuneración durante el feriado conforme al artículo 71 del Código del Trabajo.

Principal y accesoria.

Una remuneración puede ser clasificada de principal cuando responde a la contraprestación fundamental pactada en el contrato, en términos que no depende de otra para su procedencia y cálculo, por ejemplo, el sueldo, bono de antigüedad, etc.



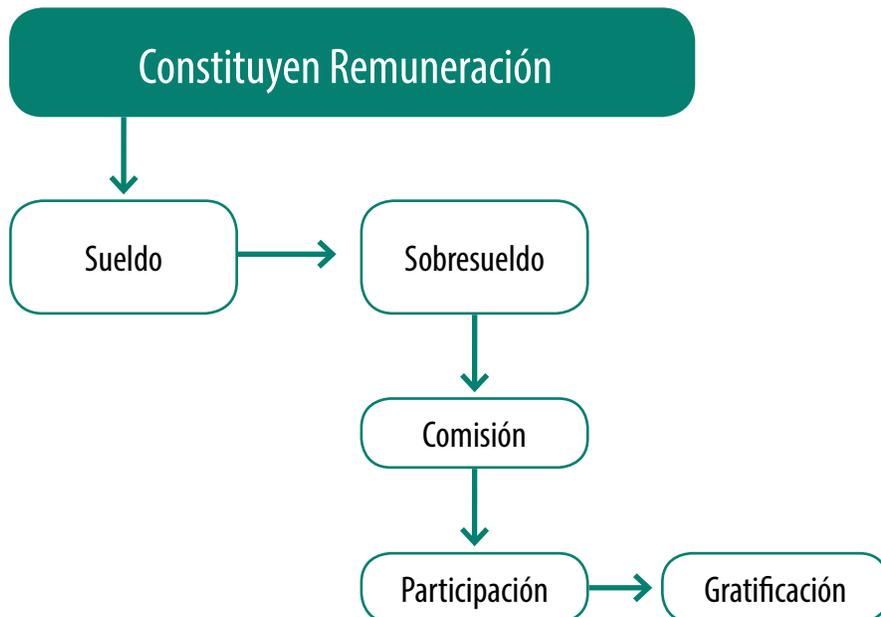
Tipos de Remuneración

El artículo 42 del Código del Trabajo enumera y define algunos tipos de remuneraciones. A diferencia de la enumeración del inciso 2o del artículo 41, que es taxativa, la que efectúa el citado artículo 42 es meramente ejemplar, por lo cual, existen otros tipos de remuneraciones que reciben diversas denominaciones, tales como aguinaldos, bonos, etc.

Todos los conceptos que contempla el artículo 42 constituyen remuneración, existiendo entre ésta y aquéllos una relación de género a especie.

De acuerdo al citado precepto legal constituyen remuneración:

- a) Sueldo;
- b) Sobresueldo; c) Comisión;
- d) Participación, y e) Gratificación.



Sabías qué? :

EN NUESTRO PAIS LA JORNADA LEGAL EN NUESTRO PAIS ES DE 45 HORAS SEMANALES

El Sueldo

Es definido como estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2o del artículo 10 del Código del Trabajo.

De acuerdo a la definición legal para que un estipendio pueda ser calificado como sueldo, deben concurrir copulativamente los siguientes requisitos:

- Que se trate de un estipendio fijo.

El elemento fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente y, además, porque su monto y forma de pago se encuentren preestablecidos en el contrato de trabajo o en acto posterior.

- Que se pague en dinero.

- Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.

- Que responda a una prestación de servicios.

De esta manera, aun cuando las partes le den otra denominación, será sueldo todo pago que reúna los requisitos mencionados. La importancia de determinar el sueldo dentro de una remuneración que tiene varios componentes radica en que, por una parte, su monto no puede ser inferior al ingreso mínimo (salvo el caso de los trabajadores no afectos a jornada) y, por otra parte, debido al hecho de que el sueldo sirve de base para calcular beneficios tales como el sobresueldo u horas extraordinarias.



Sobresueldo

El sobresueldo corresponde a la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo. Al tenor del artículo 30 del Código del Trabajo constituye jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

Las horas extraordinarias se pagan con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deben liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. Las horas extraordinarias deben calcularse en relación al sueldo convenido para la jornada ordinaria, no siendo jurídicamente procedente considerar para estos efectos un sueldo de monto inferior al ingreso mínimo. Ahora bien, el recargo legal del 50% se aplica de igual forma cualesquiera que sean los días y los horarios en que se laboren las horas extraordinarias. En todo caso, no existe inconveniente jurídico en que las partes pacten un recargo mayor al 50% que la ley establece como recargo mínimo.

Existen una fórmula para calcular el valor de la hora extraordinaria de los trabajadores, están se aplican directamente al Sueldo o Sueldo Base, a continuación explicaremos la formulas

Fórmula

- 1,5 = 1 hora más el 50% (multiplicar por)
- 7= días de la semana (Dividir por)
Nº de horas de la jornada laboral (Multiplicar por)
3º días del mes (Es Igual)
Factor
Sueldo mensual
(Multiplicado por) Factor
Resultado Valor Horas Extras.

Ejemplo de Calculo

Fórmula de determinar Horas Extraordinarias

Ejemplo:
Trabajador con sueldo mensual de \$360.000.
Jornada laboral de 36hrs.

Formula:

$$\frac{1,5 \times 7}{36 \times 30} = 0,00972222$$

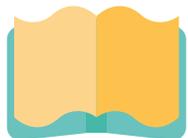
$$360.000 \times 0,00972222 = 3.500 \text{ Valor Hora Extraordinarias}$$



Apliquemos lo Aprendido

Ejercicios

1. Don Juan Rojas trabajo 6 horas extraordinarias en el mes de Marzo, su Sueldo Base es de \$376.000, tiene una jornada laboral de 45 horas, ¿Cuál es el valor de la hora extraordinaria de Don Juan?, ¿Cuánto se le cancelara por las 6 horas extraordinarias a Don Juan
2. Don Miguel trabajo 12 horas extraordinaria en el mes de Abril, su Sueldo Base es de \$298.000, tiene una jornada laboral de 45 horas, ¿Cuál es el valor de la hora extraordinaria de Don Miguel?, ¿Cuánto se le cancelara por las 12 horas extraordinaria a Don Miguel?



Aprendamos

La Comisión

Este tipo de remuneración corresponde al porcentaje sobre el precio de las ventas o compras o sobre el monto de otras operaciones que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

Para que una remuneración sea calificada como comisión debe reunir la característica esencial de ser una suma porcentual calculada sobre el valor de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones que realice la empresa con la colaboración del trabajador. La existencia de la comisión está subordinada a las ventas, compras u otras operaciones comprendidas en el giro comercial de la empresa.

Ahora bien, la comisión no puede estar sujeta a una condición ajena a las partes, por lo que no resulta procedente sujetar el nacimiento de la comisión pactada a condición alguna que no sea la propia prestación de servicios personales y subordinados, en los términos convenidos en el contrato de trabajo. Es así que resultaría ilegal descontar de las comisiones sumas que correspondan a cuentas pagadas con cheque de los clientes que resulten protestados, o que estos dejen sin efecto la adquisición de un producto.

En efecto, la Dirección del Trabajo ha señalado en su doctrina administrativa que el derecho al pago de la retribución pactada nace a la vida jurídica en el momento mismo en que se efectúa la prestación como una obligación simple y pura, sin que le afecte limitación alguna, no siendo viable, por tanto, que el empleador la supedita a una condición suspensiva, esto es, a un hecho futuro e incierto, el cual, mientras no se produzca, suspende el ejercicio del derecho a tal remuneración.



La Participación

Se puede definir como la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.

Se tiende a confundir la participación con la gratificación pues ambas suponen la existencia de utilidades, sin embargo, presentan diferencias importantes, a saber:

a) La participación tiene un origen contractual, su existencia, monto y condiciones dependen del acuerdo de las partes.

La gratificación tiene un origen legal, la ley obliga a pagarla cuando concurren ciertos requisitos.

b) La participación se puede calcular sobre las utilidades de un negocio, de una empresa o de una o más secciones de una empresa.

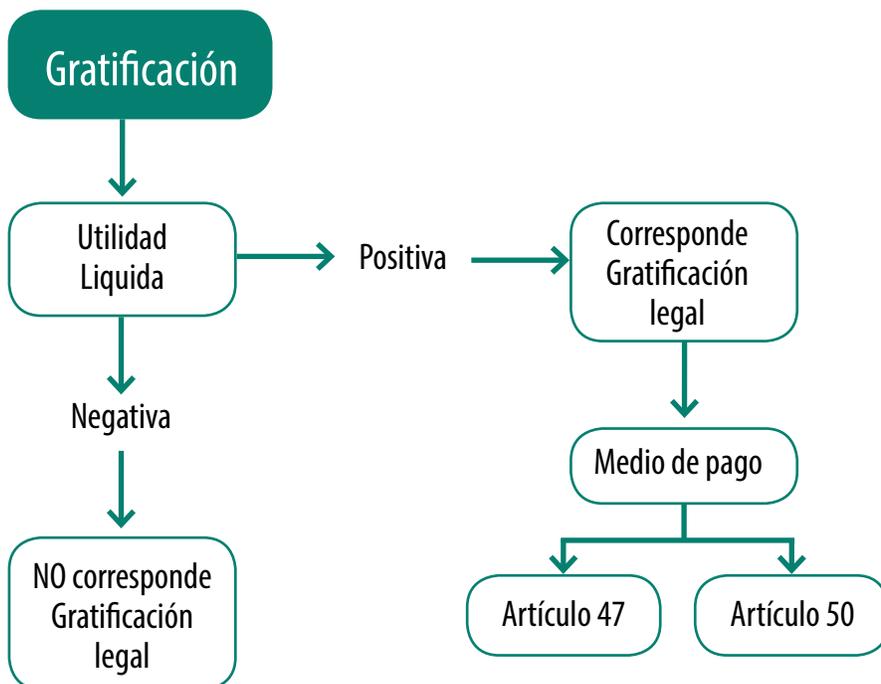
La gratificación se calcula sobre las utilidades de la empresa en su conjunto.



La Gratificación

La letra e) del artículo 42 del Código del Trabajo prescribe que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 del referido Código, los empleadores que obtienen utilidades líquidas en su giro al término del año, tienen la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores, sea por la modalidad del señalado artículo 47, es decir, en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades o por la vía del artículo 50 del mismo cuerpo legal, esto es, pagando al trabajador el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales con un límite de 4,75 ingresos mínimos mensuales. De esta manera, el derecho a la gratificación nace de la ley y no del contrato y se genera desde el momento que terminado el ejercicio comercial de que se trate, el resultado contable al 31 de diciembre indique que el empleador ha obtenido utilidades líquidas en su giro. En caso de existir utilidades líquidas la gratificación debe pagarse a más tardar en el mes a abril del año siguiente al del ejercicio comercial de que se trate



Existen dos formulas para calcular las Gratificación Legal son las siguientes:

Cálculo de la Gratificación 25%

- Si un trabajador tiene su sueldo mensual de \$300.000, anual devengado de \$ 3.600.000.
- Su gratificación es de:
- $$\frac{\$ 3.600.000 \times 25\%}{12} =$$
- \$75.000 esta seria su gratificación mensual.
- Estará correcto pagarle eso al trabajador.

Cálculo de Gratificación con Fórmula

La formula es:

- 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, dividida por 12 meses (solo si la paga mensual)
- IMM = \$ 257.500
- $$\frac{257.000 \times 4,75}{12} =$$
- \$101.927 esta es la Gratificación Legal a Pagar



Apliquemos lo Aprendido

Ejercicios

1. Don Juan Rojas su sueldo base es de \$350.000, ¿Cuál es la gratificación legal anual y mensual que le cancelarían a Don Juan, respetando el tope de 4,75 Ingreso Mínimo Mensual?
2. Don Miguel su sueldo base es de \$565.000, ¿Cuál es la gratificación legal anual y mensual que se le cancelara a Don Miguel, respetando el tope de 4,75 Ingreso Mínimo Mensual

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Total Haberes Imponibles

Es la suma de todos los conceptos Sueldo Base, Sobresueldo, Comisión, Participación, Gratificación. Esta suma la conoceremos como THI.

HABERES	
SUELDO BASE	\$2.001.000
BONO	\$0
GRATIFICACIÓN	\$72.042
HORAS EXTRA	\$0
TOTAL IMPONIBLES:	\$2.073.042

Las Asignaciones que no constituyen Remuneración

Precisado por el artículo 41 del Código del Trabajo el concepto de remuneración, el inciso 2o, del mismo precepto legal, realiza una enumeración taxativa de las asignaciones que no constituyen remuneración. Es de suma importancia resaltar el carácter taxativo de la enumeración que efectúa el citado inciso 2o, ya que, constituirán remuneración, todos aquellos estipendios que no se encuentren descritos en el inciso 2o del citado artículo del Código del Trabajo.

No constituyen remuneración los siguientes conceptos:

Asignaciones Movilización se otorgara en base de la tarifa mas económica que deben pagar cada trabajador

Que la cuantía de tal beneficio se determine de acuerdo a la necesidad de traslado del trabajador

Que la asignación tenga relación con los periodos efectivamente trabajados.
Que se acredite por parte de la empresa mediante una planilla

Asignación de Colación

Condición

Su monto debe ser uniforme para todos los trabajadores de la misma empresa, se permite que el personal gerencial goce de una mayor asignación

- Su monto debe estar en relación con el valor de un almuerzo corriente
- La asignación debe corresponder a periodos trabajados



Asignación de Desgaste Herramienta y Equipo

Tiene por objeto que el trabajador afronte el desgaste de sus Herramientas y Equipos utilizados para su faena



Viáticos (Traslado)

Condición

- Que se compruebe efectivamente que el trabajador se ausentó de su residencia, que su ausencia fue para cumplir funciones que le encomendó su Empleador.
- Que el pago sea acorde con el lugar que se viaja.
- Que no sean asignaciones otorgadas por tiempos indefinidos
- Que la cantidad guarde lugar con el rango del Empleado.
- Que el monto de los gastos se acredite con documentos. (Facturas, Boletas, pasajes, etc.)



Total Haberes

Es la suma del Total Haberes Imponible (THI) más todas las asignaciones anteriormente nombradas

HABERES	
IMPONIBLE	
SUELDO BASE	\$2.001.000
BONO	\$0
GRATIFICACIÓN	\$72.042
HORAS EXTRA	\$0
TOTAL IMPONIBLES	\$2.073.042
NO IMPONIBLES	
ASIGNACIÓN COLACIÓN	\$300.000

ASIGNACIÓN MOVILIZACIÓN	\$300.000
ASIGNACIÓN FAMILIAR	\$0
VIÁTICOS	\$0
BONOS EXTRA LOC/COLACIÓN	
TOTAL NO IMPONIBLES:	
TOTAL HABERES:	

ASIGNACIÓN FAMILIAR

La Asignación Familiar es un subsidio estatal para los trabajadores dependientes, independientes, pensionados y subsidiados, por las personas que vivan a sus expensas y cumplan con los requisitos establecidos en la ley.

¿Quiénes tienen derecho al beneficio?

Tienen derecho al beneficio las siguientes personas:

- Trabajadores dependientes sector público y privado.
- Trabajadores independientes afiliados a un régimen previsional al 1º de enero de 1974, que contemplara entre sus beneficios el de Asignación Familiar.
- Trabajadores independientes obligados o no a cotizar en el sistema de AFP, que hayan acreditado cargas en el IPS.
- Personas con Subsidio de Cesantía o Subsidio por Incapacidad Laboral (licencia médica).
- Pensionados de cualquier régimen.
- Pensionadas(os) de viudez y madre de los hijos de filiación no matrimonial del trabajador o pensionado.
- Instituciones del Estado a cargo de niños huérfanos, abandonados e inválidos.
- Personas naturales con niños a su cargo, por resolución judicial.
- Trabajadores con derecho a prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario que al momento de quedar cesantes percibían asignación familiar.
- Beneficiarios de PBS de Vejez o Invalidez. Solo en relación con su descendencia.
- Los beneficiarios del Subsidio para personas con discapacidad mental menores de 18 años. No obstante sólo pueden tener cargas familiares en relación con su descendencia.

Las personas por la que se cobra Asignación Familiar (causantes de Asignación Familiar) son:

- Cónyuge.
- Cónyuge embarazada.
- Trabajadora embarazada.
- Cónyuge masculino, siempre que sea inválido y viva a expensas de su mujer.
- Hijos o hijastros, hasta los 18 años o 24 años, solteros, que sean estudiantes regulares de enseñanza media, normal, técnica especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidos por

éste. O bien por los hijos inválidos de cualquier edad.

- Nietos y bisnietos, huérfanos de padre o madre o abandonados por éstos (se les otorga el beneficio bajo los mismos requisitos que a los hijos).
- Madre viuda. En este caso no hay requisito de edad, sin importar si lo es del padre del beneficiario o de otro marido.
- Padres, abuelos u otros ascendientes mayores de 65 años o inválidos de cualquier edad.
- Niños huérfanos o abandonados en los mismos términos que los hijos y los inválidos que estén a cargo de instituciones del Estado o reconocidas por el Supremo Gobierno.
- Menores al cuidado de una persona natural por resolución judicial.

¿Cuál es el monto del beneficio?

El monto mensual de la Asignación Familiar depende del ingreso del trabajador.

Los valores vigentes son:

TRAMO	ASIGNACIÓN FAMILIAR	
	MONTO	REQUISITO DE RENTA
A	\$ 10.577	Renta < ó = \$ 270.196
B	\$ 6.491	Renta > \$ 270.196 < = \$ 394.651
C	\$ 2.052	Renta > \$ 394.651 < = \$ 615.521
D	-	Renta > \$ 615.521



DESCUENTOS LEGALES

Descuentos Previsionales

Son todos los descuentos legales, que el empleador realiza, el descuentos se calcula sobre el Total Haberes Imponibles, para la retención mensual y futuro pago de las cotizaciones. En ella se encuentra la AFP, FONASA o Isapre, Seguro de Cesantía, Impuesto Único de Segunda Categoría, Prestamos Social, Cuota Sindical

ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES

En noviembre de 1980 entró en vigencia el nuevo sistema de pensiones para los chilenos: el sistema de capitalización individual. Este consiste en que cada trabajador posee una cuenta de ahorro personal administrada por una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP). Las AFP son empresas que por ley deben invertir los ahorros de las personas en instrumentos del mercado financiero, de forma que los ahorros generen rentabilidad en el tiempo. A cambio de este servicio los trabajadores deben pagar comisiones mensuales y al momento de la jubilación a las AFP.

El sistema obliga a que los trabajadores dependientes ahorren un 10% de sus rentas mensuales. Esto es así dado que el Estado asume que las personas voluntariamente no ahorran lo suficiente para su vejez. Así pues se obliga a ahorrar un 10% de su salario mensual. Hemos dicho que el Estado obliga a los trabajadores dependientes a ahorrar un 10% de sus salarios mensuales. A modo de compensación por esta obligación, el Estado brinda la opción de que las personas elijan a cuál AFP afiliarse y cuál fondo elegir para sus ahorros. En Chile operan 6 AFP, estas son sus comisiones actualizadas a Diciembre del 201

AFP	TASA COTIZACIÓN OBLIGATORIO AFP		
	TASA AFP TRABAJADORES		
	DEPENDIENTES		INDEPENDIENTES
	TASA AFP	SIS (1) (2)	TASA AFP (3)
Capital	11,44%	1,41%	12,85%
Cuprum	11,48%	1,41%	12,89%
Habitat	11,27%	1,41%	12,68%
PlanVital	10,41%	1,41%	11,82%
ProVida	11,54%	1,41%	12,95%
Modelo	10,77%	1,41%	12,18%

- 1) Esta cotización es de cargo del Empleador.
- 2) SIS no aplica para trabajador dependiente pensionado.
- 3) Esta tasa incluye el SIS, que es de cargo del trabajador.

<https://www.previred.com/web/previred/indicadores-previsionales>

Este link nos llevara directo a los indicadores previsionales actualizados en Previred

Estas comisiones se agregan al 10% de ahorro retenido. Es así como, dependiendo de qué AFP usted escoja, su empleador le descontará el 10% de ahorro obligatorio más la comisión para la AFP elegida. Supongamos que usted elige la AFP Cuprum. Mes a mes su empleador le descontará el 10% de su salario, por concepto de ahorro, y un 1,48% por concepto de comisión para AFP Cuprum. Así el descuento total de su sueldo será 11,48%.

Como se puede apreciar en la tabla, la AFP con menor comisión mensual es AFP Planvital. Sin embargo, la AFP con menor costo al momento de jubilación es la AFP Habitat. Si bien la decisión de afiliación pasa por los costos, recuerde que también usted debe considerar cuál AFP es más rentable y, quizás más importante, cuál fondo.



Fondo A
Más Riesgoso



Fondo B
Riesgoso



Fondo C
Intermedio



Fondo D
Conservador



Fondo E
Más conservador

Una vez que el trabajador elige una AFP debe elegir en qué fondo quiere que sus ahorros renten. Para ello existen 5 tipos de fondos: A, B, C, D y E. Los fondos se invierten en instrumentos de renta variable (tales como acciones y monedas) e instrumentos de renta fija (depósitos a plazo, pagarés, bonos). Los instrumentos de renta variable tienen la particularidad de rentar más, pero enfrentando un alto riesgo.

Esta alternativa de ahorro adicional al ahorro obligatorio, tiene como principal objetivo incrementar el saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual, con lo cual es posible aumentar el monto de la pensión a recibir o, alternativamente, anticipar la fecha de jubilación. Del mismo modo, estas cotizaciones pueden compensar períodos no cotizados, generados por desempleo u otras causas, o simplemente en algunos casos

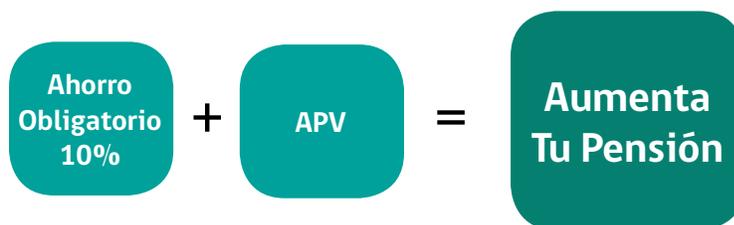
Ahorro Previsional Voluntario (APV)

servir como ahorro para los fines que el afiliado determine.

Las Cotizaciones Voluntarias y Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario permiten que el afiliado deposite en su cuenta de capitalización individual en cualquier fondo de la Administradora en que se encuentre afiliado (cotizaciones voluntarias) o en alguna de las instituciones autorizadas para la administración de este tipo de ahorro (Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario), un porcentaje de su renta superior al 10% obligatorio. Los afiliados pueden cotizar libremente con exención tributaria hasta 50 unidades de fomento mensuales (en caso que tenga APVC se suman ambos ahorros).

Esta cotización da derecho a beneficios tributarios para el afiliado, ya que está exenta de impuestos hasta el máximo señalado (50UF), sin embargo, estos ahorros no son considerados en la determinación del derecho a la garantía estatal de pensión mínima, ni del aporte adicional para efectos de las pensiones de invalidez y sobrevivencia ni en la determinación del Aporte Previsional Solidario del Sistema de Pensiones Solidarias.

Los aportes pueden ser retirados en cualquier momento por el trabajador, cancelando una sobretasa al impuesto global complementario



FONDO NACIONAL DE SALUD

El Fondo Nacional de Salud (FONASA) es un servicio público, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Es el ente financiero público encargado de recaudar, administrar y distribuir los dineros estatales destinados a salud, en conformidad con las políticas, planes y normas que para esos efectos determina el Ministerio de Salud, organismo del cual depende, a través de la Subsecretaría de Salud Pública, en los aspectos normativos y de política sanitaria en tanto que en lo relacionado a los derechos de los beneficiarios especialmente al Régimen de Garantías Explícitas en Salud es regulado por la Superintendencia de Salud.

FONASA funciona con un sistema de reparto, donde todos los beneficiarios cotizantes aportan el 7% de sus ingresos imposables y acceden a un Plan Único de Salud, independiente del aporte y condiciones de salud de cotizantes. Este sistema de seguro solidario está organizado sobre la base de un aporte obligatorio proporcional a los ingresos realizado por los trabajadores en actividad, con el que se forma un fondo, donde prima la solidaridad en la distribución, de acuerdo a las necesidades.

Tramo de ingreso	Beneficiarios del tramo
Tramo A	<ul style="list-style-type: none"> Beneficiarios carentes de recursos para cotizar en salud, o en condición de indigencia (no cotizantes) Beneficiarios acogidos al PRAIS (Programa de Reparación y Ayuda Integral en Salud)
Tramo B	<ul style="list-style-type: none"> Beneficiarios con ingresos menores a \$257.500 al mes (cotizantes) Trabajadores del sector público de salud
Tramo C	<ul style="list-style-type: none"> Beneficiarios con ingresos de entre \$257.501 y \$375.950 al mes (cotizantes)
Tramo D	<ul style="list-style-type: none"> Beneficiarios con ingresos de \$375.951 y más al mes (cotizantes)

¿Quieres aprender más?

[HTTPS://WWW.FONASA.CL/SITES/FONASA/BENEFICIARIOS/INFORMACION-GENERAL/TRAMOS](https://www.fonasa.cl/sites/fonasa/beneficiarios/informacion-general/tramos)
 Actualización de tramos de ingreso a FONASA



Isapres



Los 35 años del sistema de Instituciones de Salud Previsional, ISAPRE, marcan un hito importante en el desarrollo de la salud privada en Chile. Sin duda el sistema creado el año 1981 ha permitido la expansión de la actividad médica privada y el auge de la inversión en clínicas, centros médicos, laboratorios, entre otros. Las ISAPRE son instituciones privadas que captan la cotización obligatoria de los trabajadores que libre e individualmente han optado. Estas instituciones otorgan servicios de financiamiento de prestaciones de salud a un 18% de la población en Chile. Los servicios de salud y el financiamiento de las licencias médicas por enfermedad se prestan con cargo a las cotizaciones. Las prestaciones de salud se entregan a través del financiamiento de las mismas mediante la contratación de Servicios médicos financiados por las Isapres.

Superintendencia de Salud		Paralelo entre sistemas 	
Fonasa		Isapres	
Bonos	Modalidad de pago	Bonos y reembolsos	
No hay planes, sino dos modalidades de atención: MLE - MAI		Planes de Salud	Planes con diferentes modelos de atención, montos de bonificación y cobertura
Cotización legal, sin atender a cargas o género; e indigentes sin cotización	Precios	Depende del número de cargas y del nivel de riesgo, dado por el género, edad del cotizante y sus cargas	
No contempla restricciones de cobertura	Restricciones	Restricciones de cobertura por prestaciones derivadas de preexistencias	
Contempla topes por consulta médica (30 anuales)	Topes	Tope anual de cobertura por plan y por prestación	
GES	AUGE	GES	
Cobertura Catastrófica por diagnóstico	Seguro adicional	Cobertura Catastrófica por costos	



ADMINISTRADORA DE FONDO DE CESANTÍA

Es una protección económica en caso de desempleo, a la que tenemos derecho todos los trabajadores regidos por el Código del Trabajo.

Estoy afiliado automáticamente, si mi contrato laboral comenzó a partir del 2 de octubre de 2002. Esta afiliación es obligatoria y debe ser comunicada por el empleador a AFC Chile.

Si mi contrato es previo a esa fecha, me puedo afiliar voluntariamente, para lo cual debo concurrir a una sucursal de la AFC o hacerlo directamente en mi lugar de trabajo o en www.afc.cl.

Para cada afiliado, AFC crea una Cuenta Individual de Cesantía (CIC), cuyos recursos acumulados son de propiedad de cada trabajador.

Como complemento al ahorro individual, existe el Fondo de Cesantía Solidario (FCS), que es un fondo de reparto conformado con aportes del empleador y del Estado.

El Seguro de Cesantía cubre también beneficios sociales, previsionales, de salud y asignación familiar según el Fondo por el cual se cobre el beneficio.

Ventajas

Estoy protegido económicamente en caso de quedar desempleado. Tengo derecho a beneficios sociales, previsionales y de salud, según el fondo por el cual se cobre el beneficio. Los recursos acumulados en mi Cuenta Individual me pertenecen, ganan rentabilidad y no pagan impuestos al momento del retiro. Al pensionarme, puedo traspasar parte o la totalidad de los fondos de mi Cuenta Individual de Cesantía (CIC) a mi Cuenta de Capitalización Individual de AFP; o cuando esté pensionado, retirar en un solo giro todos los fondos ahorrados. Si fallezco, los recursos acumulados en mi CIC, se entregan a mis beneficiarios o herederos. El Seguro de Cesantía es independiente de los acuerdos pactados con el empleador en las negociaciones colectivas y/o con las políticas corporativas de beneficios por despido.

El Seguro de Cesantía no incluye a:

- Empleados públicos,
- Funcionarios de las FF.AA. y de Orden,
- Trabajadores independientes,
- Trabajadores menores de 18 años,
- Trabajadores con contrato de aprendizaje,
- Trabajadoras de casa particular, y Trabajadores pensionados, excepto aquellos pensionados por invalidez parcial

FINANCIAMIENTO DEL SEGURO DE CESANTÍA

SEGURO DE CESANTÍA (AFC)		
TIPO CONTRATO (*)	FINANCIAMIENTO	
	EMPLEADOR	TRABAJADOR
Contrato Plazo Indefinido	2,4% R.I.	0,6% R.I.
Contrato Plazo Fijo	3,0% R.I.	-
Contrato Plazo Indefinido 11 años o más (**)	0,8%R.I.	-

Requisitos

Para solicitar el Seguro de Cesantía con cargo a mi Cuenta Individual, debo:

- Estar cesante, condición que se debe acreditar con un documento válido, como por ejemplo el finiquito, entre otros.
- Tener cotizaciones desde la fecha de afiliación o desde la fecha de cobro del último giro registrado en su cuenta individual:
 - 6 cotizaciones acreditadas en mi cuenta si poseo contrato a Plazo Fijo.
 - 12 cotizaciones acreditadas en mi cuenta si poseo contrato Indefinido

NOTA: Los trabajadores de Jornada Parcial que soliciten el beneficio, deberán presentar junto al documento de término de la relación laboral, el contrato de trabajo para verificar las horas pactadas en dicho documento.

Giros

Tengo derecho a realizar tantos giros mensuales de mi Cuenta Individual como el saldo lo permita.

El monto a girar será un porcentaje de mis remuneraciones en cierto período, que varía según mi tipo de contrato.

Tabla de Giros

El primer giro corresponderá al 70% del promedio de las últimas remuneraciones anteriores al despido. En los meses posteriores este porcentaje irá descendiendo hasta agotar el saldo de la Cuenta Individual.

Meses	Promedio de Remuneración
Primero	70%
Segundo	50%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Sexto	30%
Séptimo o Superior	30%

Causal de Término de Contrato

Puedo cobrar el Seguro de Cesantía independiente de la causal de término de contrato.

Suspensión del Pago

El pago del seguro se suspende al mes siguiente en que AFC recibe el inicio de una nueva relación laboral. Esta situación se produce de acuerdo a lo siguiente:

- El pago de una cotización posterior al finiquito, del mismo empleador o de uno nuevo.
- Cuando el empleador realiza una Declaración de No Pago de las Cotizaciones (DNP).
- Cuando un empleador informa a AFC el aviso de inicio de labores del afiliado.

AFC procede al pago de este giro, cuando el aviso de inicio de labores corresponde al mismo mes en que se debió haber pagado el giro, siempre que haya permanecido cesante.

Procedimientos

Para solicitar los pagos con cargo a mi Cuenta Individual:

- Debo estar cesante
- Acercarme a una sucursal con mi cédula de identidad vigente.
- Presentar finiquito u otro documento que acredite mi cesantía.

Si no puedo ir personalmente a una sucursal a tramitar el cobro del seguro, puedo solicitar a un tercero para que lo haga en mi nombre con un mandato notarial dirigido a la AFC.

- Descargar Mandato Amplio que permite Tramitar, Percibir y Cobrar
- Descargar Mandato solo para Tramitar
- Descargar Mandato Solo para Retirar, Percibir y Cobrar

Una vez que la solicitud de prestación por Seguro de Cesantía ha sido aprobada, en la misma sucursal me indicará una fecha y lugar de pago para cobrar mi seguro. Basta que concurra con mi Cédula de Identidad vigente.

¿Quieres aprender más?

https://www.afc.cl/publico/Cargo_cta_individual.html
Link para descargar los distintos mandatos desde la AFC



Impuesto Único de Segunda Categoría

El Impuesto Único de Segunda Categoría a los Sueldos, Salarios y Pensiones es un tributo progresivo que se paga mensualmente por todas aquellas personas que perciben rentas del desarrollo de una actividad laboral ejercida en forma dependiente y cuyo monto excede mensualmente las 13,5 UTM. En la siguiente tabla se presentan los porcentajes de impuesto efectivos, a aplicar dependiendo del tramo en el que se encuentre el contribuyente de acuerdo a su renta y el monto que resulta al aplicar estos porcentajes sobre los tramos de renta presentados.

MONTO DE CALCULO DEL IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA Y GLOBAL COMPLEMENTARIO					
Enero 2017					
Períodos	Monto de la renta líquida imponible		Factor	Cantidad a rebajar no incluye el 10% de una UTM	Tasa de Impuesto Efectiva, máxima por cada tramo
	Desde	Hasta			
MENSUAL	-	\$ 624.091,50	Exento	-	Exento
	\$ 624.091,51	\$ 1.386.870,00	0,04	\$ 24.963,66	0,022
	\$ 1.386.870,01	\$ 2.311.450,00	0,08	\$ 80.438,46	0,0452
	\$ 2.311.450,01	\$ 3.236.030,00	0,135	\$ 207.568,21	0,0709
	\$ 3.236.030,01	\$ 4.160.610,00	0,23	\$ 514.991,06	0,1062
	\$ 4.160.610,01	\$ 5.547.480,00	0,304	\$ 822.876,20	0,1557
	\$ 5.547.480,01	Y MÁS	0,35	\$ 1.078.060,28	0,1955

¿Quieres aprender más?

http://www.sii.cl/pagina/valores/segundacategoria/imp_2da_abril2016.htm
Link actualización del Impuesto Único de Segunda Categoría en el Servicio de Impuestos Internos



Caja de Compensación Familiar



Cajas de Compensación

La función principal de las Cajas de Compensación es administrar por cuenta del Estado, las prestaciones de seguridad social conforme a la Ley 18.833, como las asignaciones familiares, los subsidios de cesantía, los subsidios por incapacidad laboral y por reposo maternal de los trabajadores afiliados a Fonasa.

Adicionalmente, en la actualidad otorgan una amplia gama de servicios sociales que aportan a la calidad de vida de los chilenos, como créditos a sectores tradicionalmente no bancarizados, los cuales se descuentan por planilla, transformándose en el más importante sistema de asistencia social dado el número de personas que resulta beneficiado de ellas y la multiplicidad de funciones que cumple.

Las Cajas de Compensación son reconocidas desde 1953 como entidades de seguridad social en Chile. Su existencia se basa en la administración de las prestaciones de seguridad social, las cuales tendían al desarrollo y bienestar del trabajador y su familia.

Las Cajas de Compensación surgieron como una necesidad social sin atenerse a reglamentaciones o leyes de ningún tipo.

La importancia de las cajas radica en que éstas solucionan contingencias sociales no cubiertas por otras instituciones.

Los trabajadores dependientes del sector privado, los pensionados, los trabajadores del sector público del sector central o descentralizado tienen derecho a afiliarse a una caja de compensación.

Los pensionados por su parte, también pueden afiliarse a una Caja de manera individual y acceder a todos los beneficios que éstas les ofrecen. Para ello deben pagar hasta el 2% de su pensión, monto que es descontado al pensionado por la entidad que le paga su previsión.

Las empresas no están obligadas a afiliarse a alguna caja de compensación. En caso de hacerlo, deberá realizarlo personalmente y no les estará permitido afiliar personal externo a la empresa, sino sólo empleados.

Los Beneficios

Todo tipo de beneficios sociales y servicios: créditos, bonos de educación, ofertas turísticas, beneficios en salud, descuentos en entretenimiento, entregan licencias médicas, bono por nacimiento, etc. De todo. Las cajas administran diferentes tipos de prestaciones (servicios).

Prestaciones de bienestar social y adicionales: Crédito social, bonos por fallecimiento, matrimonio, nacimiento o escolaridad. También ofrecen becas de estudio, convenios médicos, uso de centros vacacionales, entretenimiento a bajos costos. Son para todos los afiliados.

Prestaciones legales: El Estado les traspasa recursos a las cajas y les delega la administración de una parte de los fondos de seguridad social. Administran Asignación Familiar, Licencias Médicas y el pago del pre y postnatal, Subsidio de Cesantía, entre otras. Esto es para los trabajadores dependientes.

Prestaciones complementarias: Son beneficios extras. Por ejemplo: por nacimiento, matrimonio o fallecimiento de carga familiar; beneficio por terremoto, incendio o inundación; cobertura en educación y salud. Vienen de fondos que entregan voluntariamente los empleadores, cada trabajador o ambos en conjunto. Es un modo de inversión a futuro

Las Cajas de Compensación que existen hoy en nuestro país son:



Sindicatos de Trabajadores



La ley reconoce a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

Mediante la Ley N° 19.759, Reforma Laboral, que entró en vigencia el 1° de diciembre de 2001, se reconoce el derecho de los trabajadores de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio, a constituir sindicatos de conformidad con las normas del Código del Trabajo, contenidas en su Libro Tercero. En todo caso, la misma normativa establece, expresamente, la prohibición de negociar colectivamente que afecta a estos trabajadores, contenida en el artículo 304 del Código del Trabajo.

Características de la afiliación de un trabajador a una organización sindical:

- a) Es única, es decir, un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato simultáneamente, en función de un mismo empleo. Sólo puede afiliarse a más de un sindicato si ello ocurre en función de distintos empleos. Similar limitación existe respecto de los sindicatos, de las federaciones y confederaciones, por lo que estas organizaciones sindicales no pueden pertenecer a más de una organización de grado superior de un mismo nivel. Si un trabajador, o un sindicato, o una federación, o una confederación, se incorporan a otra organización se produce la caducidad inmediata de toda afiliación anterior.
- b) Es personal, lo cual significa que no puede transferirse ni delegarse.
- c) Es voluntaria, por lo que nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. De igual forma no podrá impedirse la desafiliación de un trabajador de una organización sindical

Según el artículo 220, del Código del Trabajo, los principales fines de las organizaciones sindicales, son los siguientes:

- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.
- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a

la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.

- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante la autoridad administrativa o judicial, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones.
- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos.
- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación.
- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados.
- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.
- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento.
- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicas y otras.
- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas.
- Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores.
- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

La finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, pero no existe impedimento para que puedan desarrollar actividades que les reporten ingresos, siempre que éstas se encuentren contempladas en los estatutos, no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio.

Tipos de Sindicatos

El artículo 216 del Código del Trabajo establece que las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien, enumerando a modo ejemplar las siguientes:

- a. Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- b. Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- c. Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y
- d. Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

Quorum y Porcentaje de constitución

Para determinar el número de trabajadores necesarios para constituir una organización sindical, es necesario distinguir el número de trabajadores que labora en la empresa:

- a) Empresas con más de 50 trabajadores: se requiere un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 10% del total de trabajadores que presten servicios en la empresa.
- b) Empresas con más de 50 trabajadores, donde no existe sindicato vigente: en estos casos, el sindicato podrá constituirse con un mínimo de 8 trabajadores, sin importar el porcentaje que representen del total de trabajadores de la empresa. Si el sindicato se constituye en estas condiciones el quórum mínimo deberán completarse en el plazo máximo de un año, computado desde la asamblea constitutiva. Si no logran completar el quórum señalado en la letra a) precedente, la personalidad jurídica del sindicato caducará por el solo ministerio de la ley, es decir, no se requerirá que esa caducidad sea declarada ni administrativa ni judicialmente.
- c) Empresas con 50 o menos trabajadores: para constituir un sindicato en estas empresas se requerirá solamente un mínimo de 8 trabajadores, sin exigir que representen un porcentaje de los trabajadores de la empresa.
- d) Empresas con establecimientos: en cada establecimiento podrá constituirse un sindicato con un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 30% de los trabajadores del establecimiento.
- e) Cualquiera que sea el porcentaje de que representen siempre podrán constituir un sindicato 250 o más trabajadores.
- f) Otros sindicatos: para constituir un sindicato que no sea de los mencionados en las letras anteriores, se requiere de un mínimo de 25 trabajadores.

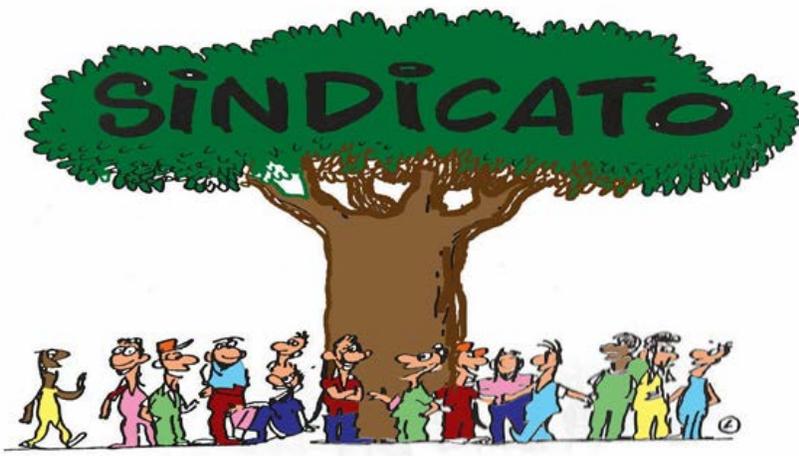
Fuero Laboral

El fuero es una especial forma de protección que la ley otorga a determinados trabajadores en razón del cargo o función que desempeñan o debido a circunstancias especiales como la constitución de un sindicato.

El fuero constituye una forma de proteger al trabajador que cuenta con dicho beneficio pues el dependiente aforado solo puede ser despedido cuando se solicite y obtenga autorización judicial para ello.

De acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico laboral, en lo que respecta a las organizaciones sindicales, los trabajadores

Los miembros de los sindicatos pagan una CUOTA SINDICAL, esta puede variar su cálculo desde un porcentaje de su sueldo o una cuota fija que será descontada por el empleador y entregada al sindicato para el bienestar de los miembros.



Liquidación de Sueldo

Nombre de Trabajador

Rut:

Fecha Contrato:

Mes:

HABERES		DESCUENTOS	
(+)SUELDO		(+) AFP	
(+)HORAS EXTRAORDINARIAS 100%		(+)ISAPRE O FONOSA	
(+)HORAS EXTRAORDINARIAS 50%		(+) ANTICIPOS	
(+)PARTICIPACION		(+)PRESTAMOS	
(+)COMISION		(+) APV	
(+) GRATIFICACION		(+)SEGURO DE CESANTIA	
(+)BONOS		(+) IMPUESTO UNICO DE 2° CATEGORIA	
(=)TOTAL HABERES IMPONIBLES \$		(=)TOTAL DESCUENTOS \$	
(+) ASIGNACION COLACION			
(+) ASIGNACION MOVILIZACION			
(+) ASIGNACION DE PERDIDA DE CAJA			
(+) ASIGNACION VIATICOS			
(+)ASIGNACION FAMILIAR			
(=)TOTAL HABERES \$		(=) TOTAL DESCUENTOS	
TOTAL HABERES		\$	
(-)TOTAL DESCUENTOS		\$	
(=)TOTAL LIQUIDOS A PAGAR		\$	

RECIBI CONFORME LA SUMA DE _____
_____ PESOS

FIRMA DEL TRABAJADOR

FIRMA DEL EMPLEADOR

Liquidación de Sueldo Mensual

DATOS DEL TRABAJADOR

RUT :

NOMBRE :

Período de Remuneración :	Mes :	Año :
----------------------------------	--------------	--------------

DETALLE DE REMUNERACIÓN

Haberes del Trabajador	Valor
Sueldo Base	\$
Otros Ingresos Imponibles	\$
Total Remuneración Imponible	\$
Asignación Familiar # cargas: _____	\$
Movilización	\$
Total de Haberes (1)	\$

Descuentos	Valor
Cotización Previsional (AFP o INP) AFP: _____	\$
Cotización Salud (Fonasa o Isapre)	\$
Cotización Voluntaria y Cuenta de Ahorro AFP	\$
Total Descuentos Previsionales	\$

Otros Descuentos	\$
Total Descuentos (2)	\$

ALCANCE LIQUIDO (1) - (2) \$

Anticipos o Préstamos \$

SALDO LIQUIDO A PAGAR	\$
------------------------------	-----------

Certifico que he recibido de mi Empleador Sr (a) : _____
a mi total y entera satisfacción el saldo líquido indicado en la presente liquidación, sin tener cargo ni cobro posterior alguno que hacer, por los conceptos de esta liquidación.

Fecha: _____

Firma del Trabajador



Apliquemos lo Aprendido

Comencemos a solucionar el problema que aquejaba a Juan y Agustín empezaremos a realizar la LIQUIDACION DE SUELDO de los trabajadores que contrataron.

Primer Paso: Recopilamos los datos del primer trabajador Don Julio Rodrigo Meneses Pérez, veamos su Contrato de Trabajo, Anexo N°1 Contrato de Trabajo

- El trabajador realizo un total de 10 Horas Extraordinarias en el mes,
- Asistió todo el mes por lo cual tiene derecho al Bono de asistencia de \$20.000
- Presenta afiliación en AFP Cuprum y FONASA
- Se entrego Suple de \$150.000.

Segundo Paso: Aplicar las formulas para los cálculos de la Liquidación de Remuneración comenzaremos

Tercer Paso: Presentar en formato de Liquidación de Sueldo los cálculos desarrollados

1.- Calcular el Sueldo Mensual

Por día trabajado: \$25.000.(veinticinco mil pesos)

$$25.000 \times 20 = \$500.000$$

2.- Calcular Gratificación Legal

Gratificación Legal será cancelada en forma mensual siendo esta el 25% de su sueldo con tope de 4,75 Ingreso Mínimos Mensuales (IMM \$270.000)

Formula de Tope

$$\text{IMM} \times 4,75 / 12$$

$$270.000 \times 4,75 / 12 = 106.875$$

Formula 25 % Sueldo

$$500.000 \times 25 \% = \$125.000$$

En este caso el 25% del sueldo sobre pasa el Tope de la Gratificación Legal por lo tanto se le cancelara al Trabajador por el Concepto de Gratificación Legal \$ 106.875

3.-Calculo de Horas Extraordinaria

El trabajador realizo un total de 10 Horas Extraordinarias en el mes

El inciso 3º del artículo 32 del Código del trabajo dispone que las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deban liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. De la norma legal se desprende que las horas extraordinarias deben calcularse sobre la base del sueldo

Formula de Horas Extraordinarias

$1,5 \text{ Una Hora} \times 50\% \times 7 \text{ Días de la semana} = \text{Factor } 30 \text{ Días del mes} \times 45 \text{ horas de la Jornada Ordinarias}$

Sueldo Mensual x Factor = Valor 1 Hora Extraordinaria con Recargo del 50%

Valor de 1 hora Extraordinaria X Cantidad de horas realizadas por el Trabajador = Total a pagar en Horas Extraordinarias

$$1,5 \times 7 = 10,5 = 0,0077778$$

$$30 \times 45 = 1.350$$

$\$500.000 \times 0,0077778 = 3.888,9$ Se aproxima a \$3.889 Valor de 1 Hora Extraordinaria

$$3.889 \times 10 = 38.890$$

4.- Calcular Total Haberes Imponibles

Es la suma de todos los conceptos Sueldo Base, Sobresueldo, Comisión, Participación, Gratificación. Esta suma la conoceremos como THI.

- (+) Sueldo Base \$ 500.000
- (+) Gratificación Legal \$ 106.875
- (+) Horas Extraordinarias (10) \$ 38.890
- (+) Bono de Asistencia \$ 20.000
- (=) Total Haberes Imponibles \$ 665.765

5.- Calcular Total Haberes

Es la suma del Total de Haberes Imponibles más las Asignaciones de Colación, Movilización, Viáticos, Desgaste de Herramientas, etc.

SEPTIMO: Además las partes pactan los siguientes beneficios o asignaciones:

- Asignación de Colación: \$20.000 mensual
- Asignación de Movilización: \$18.000 mensual
- Asignación de desgaste de Herramientas: \$15.000

- (+) Total Haberes Imponibles \$ 665.765
- (+) Asignación de Colación \$ 20.000
- (+) Asignación de Movilización \$ 18.000
- (+) Asignación Desg. Herramientas \$ 15.000
- (=) Total Haberes \$ 718.765

6.-Calculo Cotizaciones Previsionales

Tope Legal Para afiliados a una AFP (74,3 UF): \$ 1.957.655 Cuprum 12,89%
FONASA 7%

Formula Calculo de Cotizaciones

Total haberes Imponibles X Porcentaje de AFP = Total descuento por AFP

$665.765 \times 12,89\% = \$ 85.817$

Total Haberes Imponibles X Porcentaje de FONASA = Total descuento por FONASA
 $665.765 \times 7\% = \$ 46.603,5$ Se aproxima es \$ 46.604

7.-Cálculo de Seguro de Cesantía

SEGURO DE CESANTÍA (AFC)		
TIPO CONTRATO (*)	FINANCIAMIENTO	
	EMPLEADOR	TRABAJADOR
Contrato Plazo Indefinido	2,4% R.I.	0,6% R.I.
Contrato Plazo Fijo	3,0% R.I.	--
Contrato Plazo Indefinido 11 años o más (**)	0,8%R.I.	--

OCTAVO: El presente contrato de trabajo tendrá una duración de 3 meses

El trabajador no cancela Seguro de Cesantía debido a que tiene un Contrato a Plazo Fijo

8.- Cálculo de Base Tributable

Las remuneraciones afectas al Impuesto Único constituyen la renta imponible que se determina deduciendo de las remuneraciones brutas, las cotizaciones previsionales y de salud de cargo del trabajador, que le hayan sido retenidas por los respectivos empleadores, menos el Seguro de Cesantía y el Ahorro Previsional Voluntario.(APV), para obtener la BASE TRIBUTABLE

Total Haberes Imponibles \$665.765

(-) AFP Cuprum \$ 85.817

(-) FONASA \$ 46.604

(-) Seguro de Cesantía \$ 0

(-) APV \$ 0

(=) Base Tributable \$ 533.344

9.-Cálculo de Impuesto Único de segunda Categoría

MONTO DE CÁLCULO DEL IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA					
Períodos	Monto de la renta líquida imponible		Factor	Cantidad a rebajar (No incluye crédito 10% de 1 UTM derogado por N° 3 Art. Único Ley N° 19.753, D.O. 28.09.2001)	Tasa de Impuesto Efectiva, máxima por cada tramo de Renta
	Desde	Hasta			
MENSUAL	-	\$ 611.766,00	0,00	--	Exento
	\$ 611.766,01	\$ 1.359.480,00	0,04	\$ 24.470,64	2,20%
	\$ 1.359.480,01	\$ 2.265.800,00	0,08	\$ 78.849,84	4,52%
	\$ 2.265.800,01	\$ 3.172.120,00	0,135	\$ 203.468,84	7,09%
	\$ 3.172.120,01	\$ 4.078.440,00	0,23	\$ 504.820,24	10,62%
	\$ 4.078.440,01	\$ 5.437.920,00	0,304	\$ 806.624,80	15,57%
	\$ 5.437.920,01	\$ 6.797.400,00	0,355	\$ 1.083.958,72	19,55%
	\$ 6.797.400,01	Y MAS	0,40	\$ 1.389.841,72	MAS DE 19,55%

Formula del Impuesto Único de Segunda Categoría

Factor X Base Tributable - Rebaja = Impuesto Único de Segunda Categoría a Cancelar

Revisamos nuestra BASE TRIBUTABLE que es de \$ 533.344, este trabajador esta exento de cancelar Impuesto Único de segunda Categoría

10.- Cálculo Total Descuentos

El empleador debe descontar obligatoriamente de la remuneración:

- 1.- Los impuestos que la afecten: su monto varía de acuerdo al ingreso del trabajador.
- 2.-Las cotizaciones de seguridad social: su monto mínimo es de un 7% del sueldo FONASA o Isapres.
- 3.-Las obligaciones con instituciones de previsión AFP.
- 4.-El aporte del trabajador al Fondo de Seguro de Cesantía.
- 5.-Las cuotas sindicales
- 6.-Impuesto Único de Segunda Categoría
- 7.-Prestamos
- 8.-Anticipos
- 9.-Ahorro Previsional Voluntario

Atención: El empleador no puede descontar, retener ni compensar ninguna cantidad por arriendo de habitación, luz, entrega de medicinas, atención médico u otras prestaciones en especies; o por multas que no estén autorizadas en el reglamento interno; ni mucho menos por robos, hurtos o pérdidas de caja.

CUARTO: La remuneración acordada será cancelada el día 30 de cada mes, antes de esa fecha, el trabajador recibirá un "Suple" o adelanto de \$150.000 el día 15 de cada mes

- (+) AFP Cupum 12,89% \$ 85.817
- (+) FONASA \$ 46.604
- (+) Suple (Anticipo) \$150.000
- (=) Total Descuentos \$282.421

11- Cálculo Liquido a Pagar

Es el Total Haberes menos el Total Descuentos nos entrega el Liquido a Pagar

- Total Haberes \$718.765
- (-) Total Descuentos \$282.421
- (=) Liquido a Pagar \$436.344

Liquidación de Sueldo

DATOS DEL TRABAJADOR

RUT :15.678.321-9

NOMBRE :Julio Rodrigo Meneses Pérez

Período de Remuneración : mensual	Mes : Diciembre	Año : 2016
--	------------------------	-------------------

DETALLE DE REMUNERACIÓN

Haberes del Trabajador	Valor
Sueldo Base	\$500.000
Horas Extraordinarias (10)	38.890
Gratificación Legal	\$106.875
Bono de Asistencia	20.000
Total Remuneración Imponible	\$ 665.775
Asignación Movilización	\$ 20.000
Asignación Colación	18.000
Asignación desg herramientas	\$15.000
Total de Haberes (1)	\$ 718.765

Descuentos	Valor
Cotización Previsional (AFP o INP)	\$ 85.817
AFP: _12,89% Cuprum	
Cotización Salud (Fonasa o Isapre)	\$46.604
Total Descuentos Previsionales	\$132.421

Suple (Anticipo)	\$150.000
Total Descuentos (2)	\$282.421

Total Haberes \$ 718.765

Total Descuentos \$ 282.421

SALDO LIQUIDO A PAGAR	\$ 436.344
------------------------------	-------------------

Certifico que he recibido de mi Empleador Sr (a) :cuatrocientos treinta y seis cientos cuarenta y cuatro.

Fecha:30 de Diciembre 2016



Firma del Trabajador



Ejercitemos

Primer Paso: Recopilamos los datos del primer trabajador Don Pedro Donoso Villagrán veamos su Contrato de Trabajo, Anexo N°1 Contrato de Trabajo

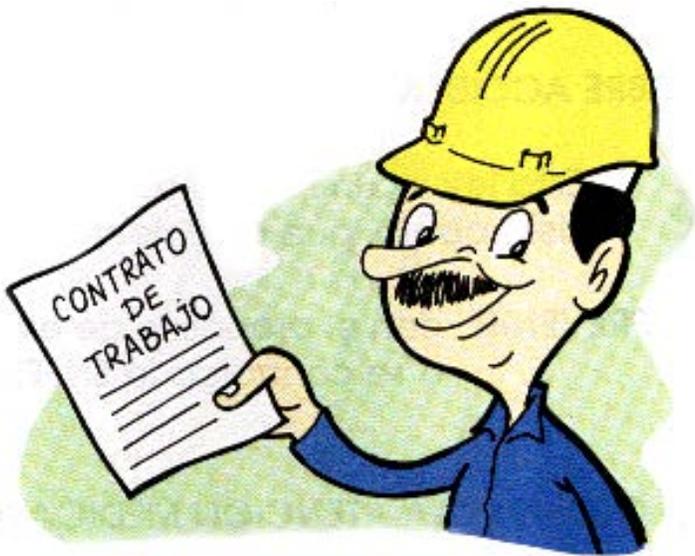
- El trabajador realizo un total de 12 Horas Extraordinarias en el mes,
- Asistió todo el mes por lo cual tiene derecho al Bono de asistencia de \$20.000.
- Presenta afiliación en AFP Habitat y FONASA
- Se entrego Suple de \$150.000.

Segundo Paso: Aplicar las formulas para los cálculos de la Liquidación de Remuneración y desarrollarlos

Tercer Paso: Presentar en formato de Liquidación de Sueldo los cálculos desarrollados

Anexo N°1

Contrato de Trabajo



Contrato de Trabajo

En la ciudad de Santiago, a Jueves días del mes de Diciembre del año 2016 entre la Empresa Constructora MARSQA R.U.T 76.465.767-1 representada legalmente para estos efectos por Don(a) Agustín Andrés Rojas Gajardo R.U.T14.896.544-K.en delante el Empleador, con domicilio en Av. Macul #12768 .comuna de Macul y el señor Julio Rodrigo Meneses Pérez R.U.T. 15.678.321-9, de nacionalidad Chilena, Fecha de Nacimiento: 27 de Marzo 1979, Estado Civil Casado, con domicilio para estos efectos en Av. Las Torres #6789 comuna de Peñalolén en adelante el trabajador, quienes vienen a celebrar el presente contrato de trabajo:

PRIMERO: El trabajador se desempeñará como Maestro albañil (indicar labor u oficio) en la ciudad de Santiago en la Obra denominada Lomas de Macul ubicada en Av. Macul # 12768 de la comuna o localidad de Macul, Cumplirá estas funciones

interpretar planos y diseños para decidir las especificaciones y calcular los materiales que son necesarios.

Medir la distancia de los puntos de referencia y marcar las directrices para llevar a cabo el trabajo, tales como el uso de plomadas y niveles.

Calcular los ángulos y direcciones para determinar los alineamientos horizontales y verticales.

Colocar series de ladrillos y otros bloques de construcción, de una esquina a otra, utilizando el trazo de albañil

Romper o cortar ladrillos y otros materiales de construcción al tamaño adecuado, utilizando paletas, martillos, sierras eléctricas y otras herramientas especiales para cortar.

Mezclar cantidades concretas de arena, arcilla, cemento o mortero en polvo con agua para conseguir mezclas refractarias.

Aplicar y extender mortero u otras mezclas sobre la superficie de trabajo, para servir como base y unión de los ladrillos.

Fijar o fundir ladrillos u otros materiales o estructuras, por ejemplo con abrazaderas, orificios de anclaje, soplete o cemento.

Llevar a cabo obras de aislamiento.

Eliminar el exceso de mortero con paletas y herramientas manuales, así como acabar las juntas con herramientas específicas, para conseguir una apariencia hermética y uniforme.

Levantar andamios.

SEGUNDO: El Empleador cancelará la prestación de servicios del trabajador, en la siguiente forma:

Por día trabajado: \$25.000.(veinticinco mil pesos)

TERCERO: Aparte de la remuneración señalada el Empleador se compromete a pagar por día trabajado lo siguiente. Un bono de Asistencia por \$20.000

Gratificación Legal será cancelada en forma mensual siendo esta el 25% de su sueldo con tope de 4,75 Ingreso Mínimos Mensuales

CUARTO: La remuneración acordada será cancelada el día 30 de cada mes, antes de esa fecha, el trabajador recibirá un "Suple" o adelanto de \$150.000 el día 15 de cada mes

QUINTO: La jornada de trabajo será la que se indica:

Mañana: De 8:00 horas hasta las 13:00 horas.

Tarde: De 14:00 horas hasta las 18:00 horas.

Esta jornada se distribuirá de lunes a viernes la que será interrumpida por un descanso de 1 hora destinado a la colación de cargo del trabajador.

SEXTO : Esta jornada ordinaria de trabajo no impide que puedan las partes, de común acuerdo, trabajar horas extraordinarias, en el momento en que sobrevengan circunstancias que pudieren ocasionar perjuicios en la marcha normal de la Obra, lo cual deberá constar por escrito y firmado por las partes al reverso del presente documento o en un anexo al mismo. Sin perjuicio, dicho pacto no podrá exceder más allá de tres meses. Las horas extraordinarias se pagarán con el cincuenta por ciento de recargo (50%).

SEPTIMO: Además las partes pactan los siguientes beneficios o asignaciones:

Asignación de Colación: \$20.000 mensual

Asignación de Movilización: \$18.000 mensual

Asignación de desgaste de Herramientas: \$15.000

OCTAVO: El presente contrato de trabajo tendrá una duración de 3 meses

NOVENO: El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por su jefe inmediato o por la

gerencia de la empresa, en relación a su trabajo, y acatar en todas sus partes las normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las que declara conocer y que forman parte integrante del presente contrato, reglamento del cual se le entrega un ejemplar.

DECIMO: Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio en esta Obra con fecha 01 de Diciembre 2016

DECIMO PRIMERO: El presente contrato de trabajo se firma en 3 ejemplares quedando uno de ellos en poder de cada parte.



.....
EMPLEADOR
RUT : 14.896.544-K



.....
TRABAJADOR
RUT. 15.678.321-9,

Contrato de Trabajo

En la ciudad de Santiago, a Jueves días del mes de Diciembre del año 2016 entre la Empresa Constructora MARSAQ R.U.T 76.465.767-1 representada legalmente para estos efectos por Don(a) Agustín Andrés Rojas Gajardo R.U.T14.896.544-K.en delante el Empleador, con domicilio en Av. Macul #12768 .comuna de Macul y el señor Pedro Antonio Donoso Villagrán R.U.T. 10.623.000-3, de nacionalidad Chilena, Fecha de Nacimiento: 21 de Mayo 1966, Estado Civil Casado, con domicilio para estos efectos en Padre Hurtado # 3986 comuna de San Bernardo en adelante el trabajador, quienes vienen a celebrar el presente contrato de trabajo:

PRIMERO: El trabajador se desempeñará como Maestro albañil (indicar labor u oficio) en la ciudad de Santiago en la Obra denominada Lomas de Macul ubicada en Av. Macul # 12768 de la comuna o localidad de Macul, Cumplirá estas funciones

interpretar planos y diseños para decidir las especificaciones y calcular los materiales que son necesarios.

Medir la distancia de los puntos de referencia y marcar las directrices para llevar a cabo el trabajo, tales como el uso de plomadas y niveles.

Calcular los ángulos y direcciones para determinar los alineamientos horizontales y verticales.

Colocar series de ladrillos y otros bloques de construcción, de una esquina a otra, utilizando el trazo de albañil

Romper o cortar ladrillos y otros materiales de construcción al tamaño adecuado, utilizando paletas, martillos, sierras eléctricas y otras herramientas especiales para cortar.

Mezclar cantidades concretas de arena, arcilla, cemento o mortero en polvo con agua para conseguir mezclas refractarias.

Aplicar y extender mortero u otras mezclas sobre la superficie de trabajo, para servir como base y unión de los ladrillos.

Fijar o fundir ladrillos u otros materiales o estructuras, por ejemplo con abrazaderas, orificios de anclaje, soplete o cemento.

Llevar a cabo obras de aislamiento.

Eliminar el exceso de mortero con paletas y herramientas manuales, así como acabar las juntas con herramientas específicas, para conseguir una apariencia hermética y uniforme.

Levantar andamios.

SEGUNDO: El Empleador cancelará la prestación de servicios del trabajador, en la siguiente forma:

Por día trabajado: \$25.000.(veinticinco mil pesos)

TERCERO: Aparte de la remuneración señalada el Empleador se compromete a pagar por día trabajado lo siguiente. Un bono de Asistencia por \$20.000 Gratificación Legal será cancelada en forma mensual siendo esta el 25% de su sueldo con tope de 4,75 Ingreso Mínimos Mensuales

CUARTO: La remuneración acordada será cancelada el día 30 de cada mes, antes de esa fecha, el trabajador recibirá un "Suple" o adelanto de \$150.000 el día 15 de cada mes

QUINTO: La jornada de trabajo será la que se indica:

Mañana: De 8:00 horas hasta las 13:00 horas.

Tarde: De 14:00 horas hasta las 18:00 horas.

Esta jornada se distribuirá de lunes a viernes la que será interrumpida por un descanso de 1 hora destinado a la colación de cargo del trabajador.

SEXTO : Esta jornada ordinaria de trabajo no impide que puedan las partes, de común acuerdo, trabajar horas extraordinarias, en el momento en que sobrevengan circunstancias que pudieren ocasionar perjuicios en la marcha normal de la Obra, lo cual deberá constar por escrito y firmado por las partes al reverso del presente documento o en un anexo al mismo. Sin perjuicio, dicho pacto no podrá exceder más allá de tres meses. Las horas extraordinarias se pagarán con el cincuenta por ciento de recargo (50%).

SEPTIMO: Además las partes pactan los siguientes beneficios o asignaciones:

Asignación de Colación: \$20.000 mensual

Asignación de Movilización: \$18.000 mensual

Asignación de desgaste de Herramientas: \$15.000

OCTAVO: El presente contrato de trabajo tendrá una duración de 3 meses

NOVENO: El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por su jefe inmediato o por la gerencia de la empresa, en relación a su trabajo, y acatar en todas sus partes las normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las que declara conocer y que forman parte integrante del presente contrato, reglamento del cual se le entrega un ejemplar.

DECIMO: Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio en esta Obra con fecha 01 de Diciembre 2016

DECIMO PRIMERO: El presente contrato de trabajo se firma en 3 ejemplares quedando uno de ellos en poder de cada parte.



EMPLEADOR
RUT : 14.896.544-K



TRABAJADOR
RUT. 10.623.000-3



Linkografía

- <https://www.previred.com/web/previred/indicadores-previsionales>
- <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-channel.html>
- <http://home.sii.cl/index.htm>