



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 Contabilidad Módulo Cálculo y registro de remuneraciones

Guía de aprendizaje N°1

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

Módulo

“Cálculo y Registro de Remuneraciones”
Educación Media Técnico Profesional.

Guía de aprendizaje N°1

“Contabilización de las remuneraciones y elaboración de finiquitos
de trabajo de la empresa”.

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:

Alejandro Salinas Cid

Diseño Gráfico:

Guillermo Hernández Valdés
Felipe Pávez Cisternas

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

Registro de Propiedad Intelectual N° A-276458



Especialidad Contabilidad //

Módulo Cálculo y Registro de Remuneraciones

Guía de aprendizaje N°1
“Contabilización de las remuneraciones y
elaboración de finiquitos de trabajo de la
empresa”.



Índice

- 1 Introducción
- 2 Aprendizajes esperados y criterios de evaluación
- 3 Objetivos de aprendizajes genéricos
4. Situación problema y dialoga con tus compañeros.
5. Relaciones laborales sanas.
6. Objetivos de aprendizaje genéricos.
7. Administra y contabiliza las remuneraciones de la empresa.
8. Definición de conceptos.
9. Ejercitemos tipos de contratos de trabajo.
10. Liquidación de remuneraciones del periodo.
11. Ejercicios de liquidaciones de sueldo.
12. Ejercicios con planillas de remuneraciones.
13. Contabilización de las remuneraciones.
14. Situación problema del finiquito de trabajo.
15. Ejemplos de finiquito.
16. Simulador de finiquito.
17. Modelo finiquito de contrato de trabajo.
18. Ejercicio de investigación en el mundo laboral.
19. Elaboración de informe final.



Introducción

En este módulo de 228 horas pedagógicas se espera que las y los estudiantes aprendan a aplicar la legislación laboral vigente a situaciones relacionadas básicamente con la contratación, el cálculo de remuneraciones y la desvinculación de trabajadores, efectuando el registro contable de dichas operaciones. Dada la relevancia del capital humano para toda organización, resulta fundamental el desarrollo de las competencias por parte del y la estudiante, que le permitan desempeñar eficazmente estas tareas.

Los Aprendizajes Esperados a lograr en este módulo corresponden a la administración y contabilización de las remuneraciones, la cuadratura de los registros auxiliares permitiendo su anotación en el libro diario. Para alcanzar los objetivos de estos Aprendizajes Esperados, se busca que las y los estudiantes logren fortalecer los conocimientos básicos acerca de los Principios Contables Generalmente Aceptados, el procesamiento de cuentas, el registro de operaciones y regularizaciones contables, así como el tratamiento de los registros auxiliares de contabilidad, estableciéndose como temas claves la tipología de los contratos, el cálculo y liquidación de las remuneraciones, la temática de la desvinculación y las contabilizaciones resultantes de estos procesos en los respectivos registros auxiliares

Para el desarrollo de estos aprendizajes, se utilizan diversas estrategias metodológicas tendientes a incentivar la participación de cada estudiante en la generación de su propio aprendizaje. Entre las prácticas más empleadas, destacan el trabajo en equipo, el desarrollo de ejercicios y la búsqueda de información por medio de internet, además de disertaciones, plenarios y clases expositivas del o la docente, de quien se espera que lidere y articule este proceso.

Módulo Cálculo y Registro de Remuneraciones

Guía de aprendizaje

“Contabilización de las remuneraciones y elaboración de finiquitos de trabajo de la empresa”.

Objetivos de aprendizaje:

Procesar información contable sobre la marcha de la empresa utilizando los sistemas contables de uso frecuente en las empresas y los correspondientes software de la especialidad: cuadrar registros de auxiliares, estructurar plan de cuentas, realizar los asientos de apertura, preparar los análisis de cuentas, participar en la elaboración de balances, efectuar controles de existencia, manejo de efectivo, arqueos de caja, pago de facturas, control de inventarios, control de activo fijo y corrección monetaria, considerando las normas internacionales de contabilidad (NIC) y de información financiera (NIIF).



Ruta del Aprendizaje ..



Objetivos de Aprendizajes Genéricos

A

Comunicarse oralmente y por escrito con claridad, utilizando registros de habla y de escritura pertinentes a la situación laboral y a la relación con los interlocutores.

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.

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

La señorita Alejandra Cid egresada del centro Educativo Eduardo de la Barra lleva trabajando dos meses en la empresa y aún no le han hecho contrato de trabajo. Ella está muy nerviosa porque no sabe la o las funciones específicas que debe realizar en la organización. Y tampoco sabe el sueldo que ganará por este trabajo.



Respondamos

¡Lee comprensivamente y dialoga con uno o dos compañeros!

¿Por qué Alejandra está nerviosa?

¿Por qué Alejandra necesita un contrato de trabajo?

Esta situación problemática ¿de qué forma afecta el desempeño laboral de Alejandra?

Señala 5 dificultades que puede tener Alejandra en este escenario?



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

Si usted fuera Alejandra ¿qué solución buscaría para resolver el problema?

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

¿Cuál es tu opinión de este problema?

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

¡RELACIONES LABORALES SANAS!

Según el Código Laboral en su artículo N°1 señala que las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regulan por este código y sus leyes complementarias.



- Las relaciones laborales se deben fundar en el respeto de la dignidad de las personas.
- Es contrario a este principio el acoso sexual u hostigamiento laboral en todas sus formas.
- También son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación: exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social.
- Ningún empleador podrá condicionar la contratación a trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial; ni exigir declaración o certificado alguno. Exceptuándose Gerentes, subgerentes, agentes o trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.



Investiguemos

Busca 3 experiencias de relaciones laborales sanas en tus padres, parientes, amigos o conocidos de tu barrio!!

.....

.....

.....

.....



.....

.....

.....

.....



¡Aprende más observando y analizando los siguientes videos!

<https://www.youtube.com/watch?v=4Tuj7ylrFFw>
<https://www.youtube.com/watch?v=1OFMOh1VLBo>
<https://www.youtube.com/watch?v=nWIC0diCMoQ>
https://www.youtube.com/watch?v=CJeo_nQfEUw



Ir ▶

¡REVISEMOS AHORA LOS OBJETIVOS DE APRENDIZAJE GENÉRICOS!

En toda empresa o institución es muy importante que los funcionarios o trabajadores se comuniquen, con mucha claridad, en forma oral y por escrito. Leyendo y utilizando distintos tipos de textos relacionados con el trabajo como especificaciones técnicas, normativas, reglamentos internos o textos sobre legislación laboral. También es importante realizar las tareas en forma prolija, cumpliendo plazos establecidos y estándares de calidad. Lo que obliga, en el campo de la administración, a los empleados a manejar tecnologías de la información y comunicación para obtener y procesar información pertinente al trabajo.



Respondamos

¡Dialoga con un compañero de tu curso!

¿Qué importancia tiene la comunicación oral y escrita en el mundo laboral?

.....

.....

.....

.....

Escriba tres problemas de comunicación presentes en el problema planteado.

.....

.....

.....

.....

¿Por qué Alejandra no puede realizar su tarea en forma prolija?

.....

.....

.....

.....

Estando en el lugar de Alejandra ¿qué haría usted para cumplir de mejor forma esta función?

.....

.....

.....
.....
.....
.....
¿Qué valor tiene para usted el manejo de tecnologías de la información en el mundo laboral?

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

Basado en los objetivos genéricos escriba 5 características que debería tener un joven que recién comienza a trabajar:

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

ADMINISTRA Y CONTABILIZA LAS REMUNERACIONES DE LA EMPRESA

En primer lugar es muy importante señalar que el empleador debe redactar un contrato de trabajo, a un nuevo trabajador, dentro de los primeros quince días trabajados. Los derechos laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo. Y el contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

El contrato de trabajo debe tener las siguientes estipulaciones:

1. Lugar y fecha de contrato.
2. Individualización de las partes: nacionalidad, fecha de nacimiento e ingreso.
3. Determinación de la naturaleza de los servicios, del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo si en la empresa existe el trabajo por turno.
6. Plazo del contrato.
7. Demás pactos que acordaren las partes.



Trabajemos en grupo

¡Dialoga con dos compañeros del curso!

¿Por qué es importante el contrato de trabajo?

.....

.....

.....

.....

¿Los derechos laborales siempre son irrenunciables?

.....

.....

.....

.....

¿Es importante determinar la naturaleza de los servicios y el lugar de trabajo?

.....

.....

.....

.....

¡Aprende más observando y analizando los siguientes videos!

https://www.youtube.com/watch?v=_WldPGOoCH4
<https://www.youtube.com/watch?v=G4KRjv6XBbs>
<https://www.youtube.com/watch?v=OZ22bq5bQtM>
<https://www.youtube.com/watch?v=J5SWpEu1YeQ>
<https://www.youtube.com/watch?v=O6piVhEAKsM>





Trabajemos en grupo

¡LEE Y DIALOGA CON UNO O DOS COMPAÑEROS CADA CONCEPTO!

Empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo. (Código del trabajo, 2017)

Trabajador: toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales bajo dependencia o subordinación en virtud de un contrato de trabajo. (Código del trabajo, 2017)

Trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia. (Código del trabajo, 2017)

Contrato individual: es una convención por la cual el empleador y trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios y el empleador a pagar una remuneración. (Código del trabajo, 2017)

Desempeño laboral: es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo. (Ecured) **Legislación laboral:** conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador. (Definición abc)

Contrato: origen del vocablo latino "contactus" que nombra el convenio o pacto, ya sea oral o escrito, entre partes que aceptan ciertas obligaciones y derechos sobre una materia determinada. (Definición.de)

Capacitación: es un conjunto de medios que se organizan de acuerdo a un plan, para lograr que un individuo adquiera destrezas, valores o conocimientos teóricos, que le permitan realizar ciertas tareas o desempeñarse en algún ámbito específico con mayor eficacia. (deConceptos.com)

Evaluación de desempeño: es un instrumento, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa; ya sea que exista o no un programa formal de evaluación de la organización. Los superiores jerárquicos están siempre observando la forma en que los empleados desempeñan sus tareas y se están formando impresiones acerca de su valor relativo para la organización. (monografías.com)

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. **Sobresueldo:** El sobresueldo corresponde a la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo. 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.

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.

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.

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: 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.

Horas extraordinarias: En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

AFC: administradora de fondos de cesantía. (<https://www.afc.cl>)

Glosa: La palabra glosa significa idioma en griego, y en latín "glosa" se traduce como palabra oscura cuya significado se debe aclarar. Puede definirse una glosa como una aclaración de un contenido de significación dudoso (<http://deconceptos.com/lengua/glosa>)



Ejercitemos

AHORA COMPLETAREMOS CONTRATOS DE TRABAJO

Contrato de Trabajo para la Construcción

En la ciudad de a días del mes de del año 20 entre la Empresa Constructora R.U.T., representada legalmente para estos efectos por Don(a).....R.U.T.....en delante el Empleador, con domicilio encomuna de, y el señor R.U.T., de nacionalidad, con domicilio para estos efectos en comuna de y procedente de....., en adelante el trabajador, quienes vienen a celebrar el presente contrato de trabajo:

PRIMERO : El trabajador se desempeñará como (indicar labor u oficio) en la ciudad de en la Obra denominada ubicada en..... de la comuna o localidad de.....

SEGUNDO : El Empleador cancelará la prestación de servicios del trabajador, en la siguiente forma: Por día trabajado: \$(..... pesos) A trato: \$ (fija valor unitario teniendo presente que se debe pagar por cada unidad de obra hecha).

TERCERO : Aparte de la remuneración señalada el Empleador se compromete a pagar por día trabajado lo siguiente. Un bono de: (asistencia, puntualidad etc.) Incentivos de: Premios de: Gratificación de:.....

CUARTO : Las partes convienen, en forma clara e inequívoca que, respecto al valor unitario del trato, se comprende a la unidad de obra hecha y si se ejecutará el trabajo por "Cuadrilla" (considera más de un trabajador) cualquiera fuere el número, no se alterará el valor unitario y el valor total resultante de todas las "Unidades" hechas, se prorrata entre todos los componentes de la "Cuadrilla", descontando la remuneración base, correspondiente al tiempo trabajado en el trato.

QUINTO : La remuneración acordada será cancelada el día; antes de esa fecha, el trabajador recibirá un "Suple" o adelanto de \$ el día

SEXTO : La jornada de trabajo será la que se indica: Mañana: De hasta las horas. Tarde : De hasta las horas. Esta jornada se distribuirá de Lunes a, la

que será interrumpida por un descanso de hora destinado a la colación de cargo del trabajador.

SEPTIMO : 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%).

OCTAVO: Además las partes pactan los siguientes beneficios o asignaciones: (especificar e indicar requisitos para tener derecho a él) Asignación de Colación:..... Asignación de Movilización :..... Asignación de desgaste de Herramientas: Asignación de matrimonio. El Empleador pagará al trabajador con ocasión de su matrimonio civil una asignación de \$ siempre y cuando presente: 1) Certificado del Oficial del Registro Civil, en que conste el matrimonio celebrado; y 2) Que obviamente, el contrato de trabajo esté vigente. (*)

NOVENO : El presente contrato de trabajo tendrá una duración de
.....

DECIMO : 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 PRIMERO: Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio en esta Obra con fecha

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

TRABAJADOR
RUT

EMPLEADOR
RUT

Nota: * El empleador estará obligado a pagar al trabajador los gastos razonables de ida y vuelta si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia, lo que no constituirá remuneración, conforme a lo dispuesto en el artículo 53 del Código del Trabajo.

* (*)El Código del Trabajo, otorga plena libertad a las partes para acordar otros "Pactos". Como parte integrante del mismo Contrato de Trabajo. Al respecto, se aconseja hacer uso de esta cláusula para PRECISAR el trabajo a realizar y otras obligaciones como tarjeta de asistencia, entregar implementos de trabajo o herramientas de propiedad del Empleador o el Trabajador, al Bodeguero, hora y lugar en que debe encontrarse para embarcarse en el bus de la Empresa que lo dejará en la Obra, etc.

Modelo Contrato de Trabajo (Auxiliares)

En.....de.....de20.....entre....., empresa o empresario de la Empresa de Buses Interregionales, representado legalmente por....., ambos domiciliados en calle N°, comuna de y don de profesión u oficio auxiliar de bus, de nacionalidad, nacido el.....de..... de años de edad, domiciliado en comuna de se ha convenido el siguiente contrato de trabajo, para lo cual las partes convienen en denominarse, para todos los efectos de este contrato, empresario y auxiliar de bus, respectivamente.

PRIMERO : Don se compromete a efectuar el trabajo de auxiliar de bus en los vehículos de propiedad o administrados por el empresario en el servicio que comprende

SEGUNDO : La jornada de trabajo será de 192 horas mensuales sujeta a la siguiente distribución:, la cual deberá ser cumplida en los turnos que estén establecidas, conforme a las instrucciones del empresario de acuerdo a las necesidades del servicio: El auxiliar de bus tendrá derecho a un día de descanso en la semana.

TERCERO : El empleador pagará mensualmente al auxiliar por concepto de sueldo base el valor equivalente \$ mensuales, (en letras)..... el que se pagará por períodos vencidos. Además se cancelará una gratificación anual de 4,75 ingresos mensuales. El empleador se compromete a cancelar una colación de \$ mensualmente.

CUARTO : Estando a su cargo la máquina en su turno de trabajo, será obligatorio del auxiliar procurar el buen mantenimiento de puertas, vidrios, tapicerías, pisos, fundas, ceniceros, etc., y de la total limpieza del vehículo tanto en su interior como exterior, constatando y cerciorándose antes de tomar la máquina a su cargo y de salida servicio que ella es entregada en buen estado de conservación, en caso contrario dará aviso de inmediato al Empresario o Administrador, sobre los desperfectos o destrozos que ella tuviere. El no hacerlo significa que la recibió en perfectas condiciones.

QUINTO : Es obligación del auxiliar conocer y respetar las normas legales y reglamentarias sobre tránsito público, los Reglamentos Internos de la línea respectiva, y las órdenes de la Directiva. Las sanciones a que se hiciere acreedor por infracción a las normas legales aplicadas por los Tribunales competentes o las autoridades encargadas del tránsito público, como igualmente las que sean aplicadas en la Línea en que se desempeñe, lo afectarán exclusiva y personalmente, salvo que acredite su falta de responsabilidad.

SEXTO : En consideración a que las funciones que desempeña el auxiliar son para un servicio público en el cual la disciplina y el cumplimiento de sus labores son esenciales para servir a la comunidad, serán consideradas como faltas graves a las obligaciones que impone el contrato y, en consecuencia, como causal justificada de despido las siguientes:

- * Retención de planillas, o de dinero, o entrega parcial de éstos; la entrega sólo podrá acreditarse mediante el recibo comprobante.
- * No dar cumplimiento a la jornada completa de trabajo o infringir las instrucciones de Transportes o del empresario en cuanto a la hora de comienzo o término del trabajo.
- * Presentarse en estado de intemperancia o trabajar bajo la influencia del alcohol.
- * Negarse a trabajar en los turnos que haya indicado el empresario o alterar en forma deliberada y sin autorización el orden de éstos;
- * Aducir enfermedades no acreditadas con el objeto de no trabajar; presentar certificados médicos adulterados o falsos;
- * Confiar su carga a terceros no autorizados por el empresario.
- * No dar cuenta dentro del turno que le correspondía efectuar de las causas que originan su ausencia al trabajo;
- * Causar daño o perjuicios al vehículo o material a su cargo;
- * Haber sido sancionado más de tres veces en un mismo año por infracción a las normas que regulan el transporte de pasajeros o del tránsito;
- * Ser sorprendido por los Inspectores de la Empresa con boletos, revender boletos, no otorgar boletos a los pasajeros o efectuar otras maniobras semejantes;
- * No presentarse ni ponerse a disposición del Empresario o Administrador cuando el vehículo esté en reparaciones.

OCTAVO : El presente contrato durará, pero cualquiera de las partes podrá ponerle término cuando lo estime conveniente de conformidad a las normas legales vigentes.

NOVENO : Se deja expresa constancia que el auxiliar de bus, Don..... ingresó al servicio con fechade.....de.....

DECIMO : Las partes fijan su domicilio en, y se someten a la Jurisdicción de sus Tribunales. El presente contrato se suscribe en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada parte.

 AUXILIAR
 RUT

 EMPLEADOR
 RUT

NOTA A contar del 1/01/2005 la jornada máxima obligatoria se Rebaja a 180 hrs.

Modelo de Contrato de Plazo Fijo

En a de de 20....., entre la Empresa (razón social) representada por don en su calidad de con domicilio en....., comuna de, en adelante "el empleador" y don (a) de nacionalidad nacido (a) eldede....., cédula de identidad N°, domiciliado en comuna de....., de profesión (u oficio) de estado civil, procedente de en adelante "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo. El trabajador se compromete y obliga a ejecutar el trabajo de que se le encomienda. Los servicios se prestarán en (las oficinas del empleador u otros sitios. Nombrarlos) sin perjuicio de la facultad del empleador de alterar, por causa justificada, la naturaleza de los servicios, o el sitio o recinto en que ellos han de prestarse, con la sola limitación de que se trate de labores similares y que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o ciudad, conforme a lo señalado en el artículo 12º del Código del Trabajo. * La jornada de trabajo será de ... horas semanales distribuidas de (día de inicio)..... a (Día de término)....., de a horas y de a El tiempo de media hora para colación será de cargo del trabajador . El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \$ (la misma cantidad en letras) que será liquidado y pagado, por períodos vencidos y en forma proporcional a los días trabajados. El empleador se compromete a otorgar a suministrar al trabajador los siguientes beneficios a)..... b).....c)..... 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 (cuando exista en la empresa), las que declara conocer y que forman parte integrante del presente contrato, reglamento del cual se le entrega un ejemplar. El presente contrato durará hasta el de de 20 y sólo podrá ponerse término en conformidad a la legislación vigente. Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el dede 20..... Para todos los efectos derivados del presente contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de, y se someten a la Jurisdicción de sus Tribunales.

El presente contrato se firman en ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de dicho instrumento, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

TRABAJADOR
RUT

EMPLEADOR
RUT

NOTA:

* Este tipo de contrato se rige por las normas contempladas en el art. 159 N° 4 del Código del Trabajo, debiendo tenerse presente lo siguiente:

* La duración del contrato de plazo, fijo, no podrá exceder de un año, salvo que se tratare de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico, otorgado por instituciones de educación superior del Estado o reconocido por éste, caso en el cual la duración no podrá exceder de dos años.

* La prestación de servicios una vez expirado el plazo lo transforma en contrato de duración indefinida.

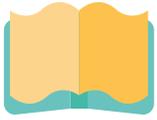
* Estos contratos sólo admiten una renovación. La segunda renovación lo transforma en contrato de duración indefinida.

* La prestación de servicios discontinuos durante 12 meses o más en un período de quince meses hace presumir que hay contrato indefinido.

* En los contratos que tengan una duración de 30 días o menos, se entiende incluida en la remuneración convenida el pago por feriado y demás derechos que se devengan en proporción al tiempo servido. Regirá la misma disposición si el contrato inicial ha tenido prórrogas, que en total incluido el primer período no excedan de 60 días.

* La terminación anticipada del contrato a plazo fijo, sin que exista causal justificada obliga al empleador a pagar la totalidad de los emolumentos convenidos hasta la fecha de término consignada en el contrato.

LA LIQUIDACIÓN DE REMUNERACIONES DEL PERÍODO



Aprendamos

El art. 42 del Código del Trabajo enumera y define los siguientes tipos de remuneraciones:

1. Sueldo.
2. Sobresueldo.
3. Comisión.
4. Participación.
5. Gratificación

Jornada ordinaria de trabajo:

Según art. 22 Código del Trabajo la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 45 horas semanales.

Horas extraordinarias:

Según el art. 30 del Código del Trabajo se entiende la que excede del máximo legal. Máximo 2 horas por día y se pagan con un 50% de recargo.

Constituyen remuneraciones:

- a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo.
- b) sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.
- c) Comisión, que es el 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.
- d) Participación, que es 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.
- e) gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la



letra a) del artículo 42.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Y el monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

No constituyen remuneraciones:

- Asignaciones de movilización.
- Desgaste de herramientas y colación.
- Los viáticos.
- Prestaciones familiares otorgadas según la ley.
- La indemnización por años de servicio.



Ejercitemos

Juan Rodríguez RUT 7.389.540-4 trabajó durante 30 días, en la empresa Catemito de Chile, como portero. La fecha de ingreso fue el 01 de octubre del 2012 El valor hora fue de 1500 pesos. La gratificación legal fue de 104500 pesos, obtuvo un bono de 30000 y horas extras de 80000 pesos.

La AFP Hábitat le descontó 42263, la Isapre le descontó 26250 pesos y le corresponde un seguro de cesantía de 2250 pesos.

Además se le asignó para colación 35000 y movilización 35000.

Realiza cálculos y Traspasa los datos al siguiente formato.

LIQUIDACIÓN DE SUELDO	
NOMBRE:	VALOR UF:
RUT:	
FECHA DE INGRESO:	VALOR UTM:
CARGO O DESEMPEÑO:	
CENTRO DE COSTO:	DICIEMBRE DEL 2017
SUELDO BASE:	
HABERES	DESCUENTOS
SUELDO MENSUAL.....	AFP.....
GRATIFICACIÓN LEGAL.....	FONASA.....
HORAS EXTRAS	ADICIONAL SALUD.....
BONOS DE PRODUCCIÓN	SEGURO DE CESANTÍA.....
BONO DE COLACIÓN	ATRASOS
BONO DE MOVILIZACIÓN	IMPUESTO ÚNICO A LA RENTA.....
	QUINCENA MENSUAL.....
TOTAL HABERES	TOTAL DESCUENTOS.....
TOTAL IMPONIBLE.....	TOTAL HABERES.....
	DESCUENTOS LEGALES.....
	DESCUENTOS VARIOS.....
	SUBTOTAL
	ASIGNACIÓN FAMILIAR.....
	LÍQUIDO A PAGAR.....
SON:	

Al hacer un cálculo similar en la herramienta de Liquidación de Sueldos de internet en la página calcular.cl queda registrado de la siguiente forma.

☰ Menú
calcular.cl

Financiero
 Gratificaciones
 Sueldo líquido
 Sueldo mínimo

Salud
 Índice de masa corporal

Matemáticas
 Calcular porcentajes

Excel
 Valor celda según fila y columna

Calcular sueldo líquido

¿Quieres saber cual será el dinero que recibirás mensualmente en tu bolsillo? ¿Estas negociando un sueldo y no sabes el sueldo bruto que debes pedir?

Ingresa tu sueldo base, gratificaciones, comisiones, bonos, AFP e isapre y la demás información para calcular el dinero final que recibirás en tu bolsillo a final de mes.

Herramienta de liquidación de sueldo

UTM:	UF:	IMM:
<input type="text" value="\$46.229"/>	<input type="text" value="\$26.353,08"/>	<input type="text" value="\$264.000"/>
Sueldo base:	<input type="text" value="600.000"/>	
Gratificación:	<input type="text" value="104.500"/> <input checked="" type="checkbox"/>	
Comisiones:	<input type="text" value="(opcional)"/>	
Bono:	<input type="text" value="50.000"/>	
Horas extra:	<input type="text" value="20"/>	
Colación:	<input type="text" value="35.000"/>	
Movilización:	<input type="text" value="35.000"/>	
Total haberes:	<input type="text" value="917.833"/>	

Base imponible:	<input type="text" value="847.833"/>	
AFP:	<input type="text" value="95.551"/>	Habitat <input type="text"/>
Isapre:	<input type="text" value="59.348"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Editar
Base Imponible:	<input type="text" value="847.833"/>	
Seguro cesantía:	<input type="text" value="5.087"/> <input checked="" type="checkbox"/>	
APV:	<input type="text" value="30.000"/>	
Base Tributable:	<input type="text" value="657.847"/>	
Impuesto:	<input type="text" value="1.350"/>	
Descuentos:	<input type="text" value="191.336"/>	
Sueldo líquido:	<input type="text" value="726.497"/>	

Registre en el formato de internet los siguientes datos:

El trabajador gana 2278 pesos por hora y trabaja 30 días.

Obtiene una gratificación de 104500 pesos.

Hace 40 horas extras y obtiene un bono de 60000 pesos.

Se le entrega para colación 35000 y movilización 35000 pesos.

La AFP Hábitat le descuenta 92426 pesos y la Isapre le descuenta 57408 pesos.

El seguro de cesantía es de 4921 pesos y APV (ahorro previsional voluntario) 30000 pesos.

El impuesto único es de 450 pesos.

Calcular y registrar en el formato: el total Haberes, descuentos y el sueldo líquido.

Menú calcular.cl

Herramienta de liquidación de sueldo

UTM: \$46.229 UF: \$26.353,08 IMM: \$264.000

Sueldo base: Sin puntos ni comas

Gratificación: 0

Comisiones: (opcional)

Bono: (opcional)

Horas extra: (opcional en cantidad de horas)

Colación: (opcional)

Movilización: (opcional)

Total haberes: 0

Base imponible: 0

AFP: 0 Hábitat

Isapre: 0 Editar

Base imponible: 0

Seguro cesantía: 0

APV: (opcional) 0

Base Tributable: 0

Impuesto: 0

Cesantías: 0

Beneficio Negocios: 0

¡AHORA OBSERVEMOS LA PLANILLA DE REMUNERACIONES!



¿Cuánto Sabemos?

4.0 RC1 [Compartido] - Microsoft Excel Preview

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA EQUIPO Mario Hidalgo García

DIEMBRE DEL 2013													
PUEDE COPIAR LOS DATOS DE LA PLANILLA DEL MES ANTERIOR, PARA AHORRAR TIEMPO													
NOMBRE COMPLETO	RUT	FECHA DE NACIMIENTO	TELÉFONO	FECHA DE INGRESO	CARGO	TIPO DE CONTRATO	SUELDO BASE	AFP	SALUD	BONO DE ASISTENCIA	BONO DE MOVILIZACIÓN	BONO DE COLACIÓN	CENTRO DE COSTOS
CONTRATO DE TRABAJO													
Trabajador 1	Nombre del Trabajador	4.548.566-2		(09) 850 55 426	01-09-2011	Bodeguero	4- JUBILADO	\$ 200.000	1- NO COTIZA-12- FONASA	\$ 0	\$ 50.000	\$ 50.000	Adquisiciones
Trabajador 2	Nombre del Trabajador	5.977.069-3		(09) 850 55 427	20-09-2012	Contador General	4- JUBILADO	\$ 200.000	6- PRÓVIDA - CRUZ BLAN	\$ 50.000	\$ 74.000	\$ 74.000	Administración
Trabajador 3	Nombre del Trabajador	15.021.000-1	26-08-1988	(09) 850 55 428	01-02-2012	Supervisor de Taller	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	4- HÁBITAT 12- FONASA	\$ 50.000	\$ 74.000	\$ 74.000	Adquisiciones
Trabajador 4	Nombre del Trabajador	15.021.000-1	18-09-1982	(09) 850 55 429	26-01-2012	Soldador	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	7- MODELO 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Estructuraciones
Trabajador 5	Nombre del Trabajador	15.021.000-1	14-02-1983	(09) 850 55 430	01-02-2012	Ayudante de Soldador	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	2- CAPITAL 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Estructuraciones
Trabajador 6	Nombre del Trabajador	15.021.000-1		(09) 850 55 431	01-05-2012	Soldador	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	6- PRÓVIDA 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Estructuraciones
Trabajador 7	Nombre del Trabajador	15.021.000-1	26-05-1976	(09) 850 55 432	26-01-2012	Ayudante de Pintor	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	7- MODELO 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Estructuraciones
Trabajador 8	Nombre del Trabajador	15.021.000-1	29-06-1982	(09) 850 55 433	01-07-2011	Administrador	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	2- CAPITAL 3- BANMEDI	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Administración
Trabajador 9	Nombre del Trabajador	15.021.000-1		(09) 850 55 434	19-11-2012	Supervisor de Taller	1- A PLAZO FIJO	\$ 350.000	6- PRÓVIDA 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Administración
Trabajador 10	Nombre del Trabajador	15.021.000-1	21-09-1958	(09) 850 55 435	01-09-2012	Mecánico	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	6- PRÓVIDA 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Mecánica
Trabajador 11	Nombre del Trabajador	15.021.000-1	17-12-1972	(09) 850 55 436	01-11-2003	Mecánico	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	6- PRÓVIDA 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Mecánica
Trabajador 12	Nombre del Trabajador	15.021.000-1	16-06-1972	(09) 850 55 437	01-10-2012	Soldador	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	5- PLANVITAL 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Estructuraciones
Trabajador 13	Nombre del Trabajador	15.021.000-1	23-11-1985	(09) 850 55 438	12-11-2012	Secretaria Ejecutiva	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	7- MODELO 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Adquisiciones
Trabajador 14	Nombre del Trabajador	15.021.000-1		(09) 850 55 439	28-11-2012	Soldador	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	6- PRÓVIDA 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Estructuraciones
Trabajador 15	Nombre del Trabajador	15.021.000-1		(09) 850 55 440	27-11-2012	Soldador	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	6- PRÓVIDA 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Administración
Trabajador 16	Nombre del Trabajador	15.021.000-1	19-06-1985	(09) 850 55 441	16-11-2012	Mecánico Neumático	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	7- MODELO 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Mecánica
Trabajador 17	Nombre del Trabajador	15.021.000-1		(09) 850 55 442	20-11-2012	Vendedor	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	2- CAPITAL 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Tornería
Trabajador 18	Nombre del Trabajador	15.021.000-1	22-09-1977	(09) 850 55 443	25-07-2012	Adquisiciones	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	7- MODELO 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Tornería
Trabajador 19	Nombre del Trabajador	15.021.000-1		(09) 850 55 444	15-11-2012	Bodeguero	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	4- HÁBITAT 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Tornería
Trabajador 20	Nombre del Trabajador	15.021.000-1		(09) 850 55 445	01-09-2012	Bodeguero	4- JUBILADO	\$ 350.000	4- HÁBITAT 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Tornería
Trabajador 21	Nombre del Trabajador	15.021.000-1		(09) 850 55 446	01-09-2012	Ayudante General	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	2- CAPITAL 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Administración
Trabajador 22	Nombre del Trabajador	15.021.000-1		(09) 850 55 447	01-09-2012	Junior Administrativo	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	3- CLUPRUM 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Administración
Trabajador 23	Nombre del Trabajador	15.021.000-1		(09) 850 55 448	01-09-2012	Soldador	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	5- PLANVITAL 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Administración
Trabajador 24	Nombre del Trabajador	15.021.000-1		(09) 850 55 449	01-09-2012	Técnico en Neumáticos	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	5- PLANVITAL 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Administración
Trabajador 25	Nombre del Trabajador	15.021.000-1		(09) 850 55 450	01-09-2012	Mecánico	2- INDEFINIDO	\$ 350.000	7- MODELO 12- FONASA	\$ 0	\$ 74.000	\$ 74.000	Administración
BOLETA DE SERVICIOS													
Trabajador 26	Nombre del Trabajador	10.159.159-1			01-09-2011	Bodeguero	3- BOLETA	\$ 350.000	1- NO COTIZA-1- NO COTIZ	\$ 0	\$ 0	\$ 0	Electricidad
Trabajador 27	Nombre del Trabajador	15.151.515-6			20-09-2012	Contador General	3- BOLETA	\$ 350.000	1- NO COTIZA-1- NO COTIZ	\$ 0	\$ 0	\$ 0	Administración
Trabajador 28	Nombre del Trabajador	15.151.515-7			20-11-2012	Tornero	3- BOLETA	\$ 350.000	1- NO COTIZA-1- NO COTIZ	\$ 0	\$ 0	\$ 0	Tornería
Trabajador 29	Nombre del Trabajador	15.151.515-8			21-11-2012	Tornero	3- BOLETA	\$ 350.000	1- NO COTIZA-1- NO COTIZ	\$ 0	\$ 0	\$ 0	Mecánica
Trabajador 30	Nombre del Trabajador	15.151.515-9			22-11-2012	Tornero	3- BOLETA	\$ 350.000	1- NO COTIZA-1- NO COTIZ	\$ 0	\$ 0	\$ 0	Mecánica
Tasa de AFP Trabajadores Tasa de Isapre Trabajadores H. Mensuales 180:00:00 Nombre Empresa Nombre de la Empresa													



Apliquemos lo Aprendido

Observe cuidadosamente los siguientes datos y luego ingréselos a planilla de remuneraciones.

Mes de enero del 2017.

1. Roberto Valenzuela RUT 10.395.401 -K contador, su número telefónico es 51130608, ingresó a la compañía el 01 del 04 2015, su contrato es indefinido, su sueldo base es de 600.000 pesos, cotiza en Hábitat, su Isapre es Colmena. Bono de movilización de 50.000 pesos, bono de colación de 55.000 pesos y su centro de costo es Administración.

2. María González 11.879.506-5 secretaria, su número telefónico es 91130401, ingresó a la compañía el 01 del 06 2016, su contrato es indefinido, su sueldo base es de 500.000 pesos, cotiza en Hábitat, su Isapre es Colmena. Bono de movilización de 40.000 pesos, bono de colación de 45.000 pesos y su centro de costo es Administración.

3. Alejandra Meneses 13.979.706-7 Jefe de local , su número telefónico es 91230705, ingresó a la compañía el 07 del 08 2016, su contrato es indefinido, su sueldo base es de 550.000 pesos, cotiza en Cuprum, su Isapre es Colmena. Bono de movilización de 40.000 pesos, bono de colación de 45.000 pesos y su centro de costo es Administración.

4. Juan Medina 13.989.206-3 supervisor su número telefónico es 81930905, ingresó a la compañía el 07 del 08 2016, su contrato es a plazo fijo, su sueldo base es de 500.000 pesos, cotiza en Cuprum, su Isapre es Cruz Blanca. Bono de movilización de 40.000 pesos, bono de colación de 45.000 pesos y su centro de costo es Administración.

5. Juana García 15.789.506-9 vendedora su número telefónico es 92930909, ingresó a la compañía el 02 del 03 2016, su contrato es a plazo fijo, su sueldo base es de 400.000 pesos, cotiza en Cuprum, su Isapre es Cruz Blanca. Bono de movilización de 30.000 pesos, bono de colación de 35.000 pesos y su centro de costo es ventas.

6. Mario Zúñiga 15.789.506-9 vendedor su número telefónico es 83930701, ingresó a la compañía el 02 del 05 2016, su contrato es a plazo fijo, su sueldo base es de 400.000 pesos, cotiza en Provida, salud Fonasa. Bono de movilización de 30.000 pesos, bono de colación de 35.000 pesos y su centro de costo es ventas.

CONTABILIZACIÓN DE LAS REMUNERACIONES

Observemos un ejemplo:

La señora Roxana Miranda obtuvo el mes de mayo del 2016 los siguientes valores:

Sueldo base: \$ 550.000
Comisión por venta: 3%
Asignación movilización: \$ 25.000
Asignación colación: \$ 40.000
Asignación familiar: \$ 2.600
Gratificación legal: \$45.000

Cotizaciones previsionales: 20,6%
Fondo pensiones: 13%
Fondo salud: 7%
AFC: 0,6%
IMPUESTO ÚNICO TABLA MAYO
ANTICIPO SUELDO: \$ 200.000
CUOTA SINDICAL: \$ 2.200
VENTAS NETAS: \$ 12.000.000

¡AHORA HAREMOS EL CÁLCULO!

1. Determinaremos los Haberes.

Sueldo base: \$ 550.000
Comisión por venta: \$ 360.000
Asig. Colación: \$ 40.000
Asig. Movilización: \$ 25.000
Asig. Familiar: \$ 2.600
Gratificación legal: \$ 45.000
TOTAL HABERES: \$ 1.022.600

2. Calcularemos los descuentos legales.

Remuneración imponible:
Total Haberes: \$ 1.022.600
(-) asignaciones: \$ 67.600

Remuneración imponible: \$ 955.000

Remuneración Tributable:

Remuneración imponible: \$ 955.000

(-) Dcstos previsionales: (20,6%) \$ 196.730

Remuneración Tributable: \$ 758.270

Impuesto único de segunda categoría:

Tramo según SII <http://www.sii.cl/>

Desde	Hasta	factor	rebaja
\$ 614.209,51	\$1.364.910,00	0,04	\$24.560,38

Impuesto único: (\$ 758.270 * 0,04)

\$ 30.330,8

(-) rebaja \$ 24.560,38

Monto IU \$ 5.770,42

El asiento de contabilización de las Remuneraciones considera por un lado el gasto que incurre la empresa por el contrato del trabajador (cuenta de resultado pérdida= cargo) y el compromiso de pago que se adquiere.

En este caso:

- Sueldo \$ 550.000
- Comisiones \$ 360.000
- Gratificación \$ 45.000
- Asig. Movilización \$ 25.000
- Asig. Colación \$ 40.000
- Asig. Familiar \$ 2.600

- Entidades prev. \$ 196.730
- Imp. Único \$ 5.770,42
- Anticipo de sueldo \$ 200.000
- Cuota sindical \$ 2.200
- Remuneración por pagar \$ 617. 899,58

\$1.022.600

\$1.022.600



Ejercitemos

1. El señor Ignacio Meza obtuvo el mes de mayo del 2016 los siguientes valores:

- Sueldo base: \$ 680.000
- Comisión por venta: 2,5%
- Asignación movilización: \$ 45.000
- Asignación colación: \$ 40.000
- Asignación familiar: \$ 3.600
- Gratificación legal: \$65.000

- Cotizaciones previsionales: 20,6%
- Fondo pensiones: 13%
- Fondo salud: 7%
- AFC: 0,6%

IMPUESTO ÚNICO TABLA MAYO

ANTICIPO SUELDO: \$ 280.000
CUOTA SINDICAL: \$ 5.200
VENTAS NETAS: \$ 12.600.000

2. El señor Patricio Norambuena obtuvo el mes de junio del 2016 los siguientes valores:

Sueldo base: \$ 480.000
Comisión por venta: 2,6%
Asignación movilización: \$ 45.000
Asignación colación: \$ 40.000
Asignación familiar: \$ 3.600
Gratificación legal: \$55.000

Cotizaciones previsionales: 20,6%
Fondo pensiones: 13%
Fondo salud: 7%
AFC: 0,6%

ELABORE LOS ASIENTOS CONTABLES

IMPUESTO ÚNICO TABLA JUNIO

ANTICIPO SUELDO: \$ 300.000
CUOTA SINDICAL: \$ 4.200
VENTAS NETAS: \$ 9.800.000

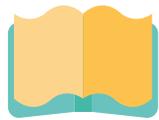
3. La señora Maritza Gutiérrez obtuvo el mes de diciembre del 2016 los siguientes valores:

Sueldo base: \$ 780.000
Comisión por venta: 2,5%
Asignación movilización: \$ 45.000
Asignación colación: \$ 40.000
Asignación familiar: \$ 3.600
Gratificación legal: \$65.000



Situación Problema

Iván Matamala lleva trabajando en la empresa “Cerrillo Hermanos Ltda” 5 años y se enteró, a través de su jefe directo, que será removido de su cargo. Y su Finiquito se le entregará a fines del mes de enero del año 2017.



Aprendamos

La Dirección del Trabajo de Chile señala que el finiquito es un acto por el cual el trabajador y un empleador ratifican ante un ministerio de fe el término de la relación laboral y su acuerdo con lo estipulado en un documento escrito denominado finiquito.

¿Dónde tenemos que ir a ratificar el finiquito?

A la unidad de Atención de Público, en la Inspección del Trabajo respectiva donde un Fiscalizador del Trabajo verificará la identidad del empleador y del trabajador, les informará de sus derechos laborales, pudiendo el trabajador reservarse el derecho de cobrar beneficios, que no se incluyen en el finiquito, con posterioridad a la fecha de ratificación y siempre que las partes así lo acuerden.

Ejemplo: el pago de gratificación si correspondiere.

También puede ocurrir que las partes acuerden una modalidad de pago diferido en cuotas de alguna de las prestaciones incluidas en el finiquito.

Para ello debe determinarse claramente el monto a pagar, fecha, hora y lugar donde se efectuará este pago. Todos estos acuerdos deben quedar formalizados por escrito en el finiquito o en un anexo y firmado por las partes.

¿qué debo llevar?

Al ratificar el finiquito, el trabajador y empleador deben llevar:

- Su carnet de identidad.
- El proyecto de finiquito.
- La liquidación de sueldo del mes anterior.
- El contrato de trabajo.
- Planillas de cotizaciones previsionales del trabajador.
- Cartola previsional actualizada (trabajador).

¡NO OLVIDES!

Todas las ratificaciones señaladas anteriormente se pueden hacer de manera gratuita en las Inspecciones del Trabajo cuando, así lo solicita el trabajador o las partes.

¡Aprende más observando y analizando los siguientes videos!

<https://www.youtube.com/watch?v=0SzzGCOZZqo>
<https://www.youtube.com/watch?v=JBKZ4iZ27FY>
<https://www.youtube.com/watch?v=lrpH4z5MwhQ>



¿Cuándo es necesario suscribir un finiquito?

No se requiere suscribir finiquito en el caso de contratos de duración no superior a 30 días, salvo que se prorroguen por más de 30 días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste. El inciso 1º del artículo 177 del Código del trabajo preceptúa que el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deben constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del al trabajo o notario público, no podrá ser invocado por el empleador. Sin perjuicio de lo anterior, el inciso 7º del mismo artículo señala la excepción.

¿En qué consiste la actuación del ministro de fe que ratifica un finiquito?

La actuación que le cabe al ministro de fe es dejar constancia de la fecha en que se ratifica el finiquito, de la identificación de las partes que lo suscriben, de los haberes que se pagan y que las cotizaciones previsionales por el periodo trabajado se encuentran pagadas.

¿Qué puede hacer el trabajador para exigir el otorgamiento de su finiquito?

De acuerdo con lo establecido por el artículo 177 del Código del Trabajo, el finiquito debe ser otorgado y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador. Sin perjuicio de lo anterior, habiendo concluido la relación laboral el trabajador puede acudir a la Inspección del Trabajo para interponer un reclamo si tiene alguna diferencia con los términos en que ha producido el término de su contrato (Causal invocada, monto de indemnizaciones u otros conceptos, Etc.), lo cual derivará en una citación a ambas partes a un comparendo de conciliación en que se buscará que las partes lleguen a un acuerdo y que se otorgue el correspondiente

finiquito. De esta forma, concluida la relación laboral el trabajador tiene el derecho de efectuar el reclamo aun cuando esté pendiente el plazo de 10 días hábiles para que el empleador ponga a disposición del trabajador el finiquito y su pago.

¿Cuándo no es necesario la suscripción de un finiquito?

No se requiere suscribir finiquito en el caso de contratos de duración no superior a 30 días, salvo que se prorroguen por más de 30 días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste. El inciso 1º del artículo 177 del Código del trabajo preceptúa que el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deben constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del



personal o sindical respectivo, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del al trabajo o notario público, no podrá ser invocado por el empleador. Sin perjuicio de lo anterior, el inciso 7° del mismo artículo señala la excepción.

¿Puede descontarse de las indemnizaciones que se paguen en el finiquito el saldo insoluto del crédito social otorgado por una caja de compensación?

Para efectuar el descuento del finiquito del saldo del crédito social que pudiere adeudar el trabajador se requiere que se exprese nuevamente la voluntad de aceptar el descuento del saldo insoluto al momento de suscribirse el finiquito. En consecuencia, si un trabajador al término de la relación laboral mantiene vigente una deuda por crédito social con una Caja de Compensación de Asignación Familiar, para poder efectuarse el descuento de dicha deuda de las indemnizaciones que le pudieren corresponder por el término de su contrato de trabajo deberá, al momento de ratificar el finiquito, autorizar expresamente cualquier descuento destinado al pago de tales obligaciones crediticias.



Ejercitemos

Ejemplos de Finiquitos

IV - CALCULO DE REMUNERACION AFECTA A VACACIONES E INDEMNIZACIONES

MES	MONTO IMPONIBLE	MONTO HABERES	DIAS TRABAJADOS
FEBRERO	\$ 568.900	\$ 780.500	30
AGOSTO	\$ 658.900	\$ 854.600	30
OCTUBRE	\$ 623.598	\$ 821.500	30
TOTALES	\$ 1.851.398	\$ 2.456.600	90
VALOR DIA	\$ 20.571,09		
VALOR MENSUAL		\$ 818.866,67	

V - COSTO FINIQUITO

DIAS DE VACACIONES	26,63	VALOR DIA	\$ 20.571,09	TOTAL	\$ 547.705
INDEM. AVISO PREVIO				TOTAL	\$ -
INDEM. AÑO SERVICIO	\$ 818.867	AÑOS	4	TOTAL	\$ 3.275.467
INDEM. MUT ACUERDO	\$ -	PORCENTAJE	100,00%	TOTAL	\$ -
APORTE EMPLEADOR AFC					
OTROS DESCUENTOS DE FINIQUITO					
TOTAL A CANCELAR EN FINIQUITO					\$ 3.823.172



¿Cómo se calcula el feriado proporcional?

Así, por ejemplo, si el contrato ha terminado el 27 de julio de 2011 y el trabajador ha laborado 8 meses y 18 días, le correspondería un feriado proporcional equivalente a 10,75 días hábiles, los cuales al contabilizarse a partir del día siguiente al despido (28 de julio de 2011), daría un total de 14,75 días (incluyendo los sábados, domingo y festivos), que son los que el empleador deberá indemnizar por concepto de feriado proporcional.

julio

dom	l	m	j	v	s	d
			1	2	3	
26	4	5	6	7	8	9 10
27	11	12	13	14	15	16 17
28	18	19	20	21	22	23 24
29	25	26	27	28 29	30	31

agosto

dom	l	m	j	v	s	d
31	1	2	3	4	5	6 7
	8	9	10	11	12	13 14
32	15	16	17	18	19	20 21
33	22	23	24	25	26	27 28
34	29	30	31			

Simulador de finiquito

Consultar página:

<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/ver/13643>

<http://ventanilla.dt.gob.cl/simulador/Finiquito/entrada.aspx>

Ejercitemos completando el siguientes formulario

Modelo Finiquito de Contrato de Trabajo

En....., a de de 20....., entre
....., R.U.T....., en adelante, también, « la
empresa» o «el empleador», representado por Don.(a).....
....., R.U.T.ambos domiciliados en
.....calle.....No....., comuna de
ciudad de por una parte; y la otra, don(a)
....., R.U.T....., domiciliado en calle
..... Nocomuna de en adelante, también, «el
trabajador(a)», se deja testimonio y se ha acordado el finiquito que
consta de las siguientes cláusulas:

PRIMERO: El trabajador prestó servicios al empleador desde
elde..... de..... hasta el..... de.....de.....,
fecha esta última en que su contrato de trabajo ha terminado
por.....,causal(es)
señalada(s) en el Código del Trabajo, artículo(s).....

SEGUNDO: Don(a)..... declara recibir
en este acto, a su entera satisfacción, de parte de
..... la suma de \$....., según la liquidación
que se señala a continuación:

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

Don(a) declara haber analizado y estudiado
detenidamente dicha liquidación, aceptándola en todas sus partes,
sin tener observación alguna que formularle.

TERCERO: En consecuencia, el empleador paga a don
(a)..... en dinero efectivo (o cheque
nominativo extendido a su favor, serieNo
contra el Banco.....), la suma de \$

.....), que el trabajador declara recibir en este acto a su entera satisfacción. Las partes dejan constancia que la referida suma cubre el total de haberes especificados en la liquidación señalada en el numerando SEGUNDO del presente finiquito.

CUARTO: Don(a) deja constancia que durante el tiempo que prestó servicios a
..., recibió oportunamente el total de las remuneraciones, beneficios y demás prestaciones convenidas de acuerdo a su contrato de trabajo, clase de trabajo ejecutado y disposiciones legales pertinentes, y que en tal virtud el empleador nada le adeuda por tales conceptos, ni por horas extraordinarias, asignación familiar, feriado, indemnización por años de servicios, imposiciones previsionales, así como por ningún otro concepto, ya sea legal o contractual, derivado de la prestación de sus servicios, de su contrato de trabajo o de la terminación del mismo. En consecuencia, Don(a)

..... declara que no tiene reclamo alguno que formular en contra de, renunciando a todas las acciones que pudieran emanar del contrato que los vinculó.

QUINTO: En virtud de lo anteriormente expuesto,

CUARTO: Don(a) deja constancia que durante el tiempo que prestó servicios a
..., recibió oportunamente el total de las remuneraciones, beneficios y demás prestaciones convenidas de acuerdo a su contrato de trabajo, clase de trabajo ejecutado y disposiciones legales pertinentes, y que en tal virtud el empleador nada le adeuda por tales conceptos, ni por horas extraordinarias, asignación familiar, feriado, indemnización por años de servicios, imposiciones previsionales, así como por ningún otro concepto, ya sea legal o contractual, derivado de la prestación de sus servicios, de su contrato de trabajo o de la terminación del mismo. En consecuencia, Don(a)
declara que no tiene reclamo alguno que formular en contra de
....., renunciando a todas las acciones que pudieran emanar del contrato que los vinculó.

QUINTO: En virtud de lo anteriormente expuesto, Don (a)..... manifiesta expresamente que
..... nada le adeuda en relación con los servicios prestados, con el contrato de trabajo o con motivo de la terminación del mismo, por lo que libre y espontáneamente,

y con el pleno y cabal conocimiento de sus derechos, otorga a su empleador, el más amplio, completo, total y definitivo finiquito por los servicios prestados o la terminación de ellos, ya diga relación con remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones, compensaciones, o con cualquiera causa o concepto.

SEXO: Asimismo, declara el trabajador que, en todo caso, y a todo evento, renuncia expresamente a cualquier derecho, acción o reclamo que eventualmente tuviere o pudiere corresponderle en contra del empleador, en relación directa o indirecta con su contrato de trabajo, con los servicios prestados, con la terminación del referido contrato o dichos servicios, sepa que esos derechos o acciones correspondan a remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones compensaciones, o con cualquier otra causa o concepto.

Para constancia, las partes firman el presente finiquito en tres ejemplares, quedando uno en poder de cada una de ellas, y en cumplimiento de la legislación vigente, Don(a)
..... lo lee, firma y lo ratifica ante

.....
TRABAJADOR	EMPLEADOR
RUT	RUT

MINISTRO DE FE

RUT

NOTA:

- Las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones, en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. dicho pacto debe ser ratificado ante la Inspección del Trabajo.
- El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

¡AHORA INVESTIGUEMOS EN EL MUNDO REAL!

En primer lugar saca una fotocopia a un finiquito, de un familiar o un amigo, entregado en estos dos últimos años. Y realiza las siguientes preguntas.

1. Compáralo con el modelo de finiquito estudiado en esta guía y señala tres semejanzas y tres diferencias significativas.

SEMEJANZAS

.....

.....

.....

.....

DIFERENCIAS

.....

.....

.....

.....

2. ¿El finiquito fue pagado dentro de los 10 días después de su despido? Explique la situación ocurrida.

.....

.....

.....

.....

3. ¿El empleador, al entregar su finiquito, hizo algún descuento sin su autorización?. Explique la situación ocurrida.

.....

.....

.....

.....

4. ¿Cuántos días le pagaron por concepto de feriado legal y proporcional?

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

5. ¿Cuántos años de servicios le pagaron y qué cuánto fue el monto recibido?

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

6. Analice el finiquito investigado y señale claramente los beneficios que el empleador cumple con la ley y aquellos que no cumple con la ley.

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

7. Elabore tres conclusiones de esta pequeña investigación.

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

Bibliografía

- Código del trabajo, enero de 2017
- <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-95516.html>
- http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99279html#i__w3_ar_ArticuloCompleto_1_99279_LV.20Tipos20de20remuneraciones
- <http://www.calcular.cl/como-calcular-sueldo-liquido-chile.html>
- http://www.sii.cl/pagina/valores/segundacategoria/imp_2da_mayo2016.htm
- <https://www.afc.cl/publico/sucursales.html>
- https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/Bienestar%20Social.htm>
- <http://deconceptos.com/>
- <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/ver/13643>
- <http://ventanilla.dt.gob.cl/simulador/Finiquito/entrada.aspx>