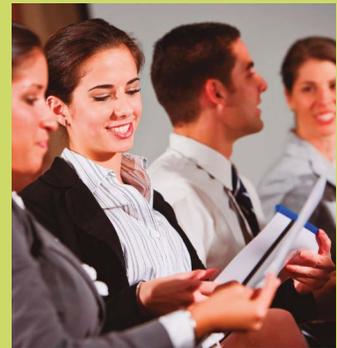




Guías de Aprendizaje para Módulos de las Especialidades Administración y Contabilidad en la Educación Media Técnico Profesional

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

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

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:

Mariela Martínez Collao

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

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



Índice

1. Introducción
2. Objetivos de Aprendizaje, Aprendizajes esperados y Criterios de evaluación.
3. Ruta del aprendizaje
4. Situación problema
5. Reflexiona y comparte
6. Aprendamos
7. Hagámoslo
8. Apliquemos lo aprendido
9. Ejercitemos
10. Reflexiona y comparte
11. Resumamos
12. ¿Cuánto sabemos?
13. Bibliografía



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 imponibles (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

“Calcula las remuneraciones de un trabajador o trabajadora, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes”

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 imponibles 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 Pablo es alumno recién egresado de su colegio que imparte Educación técnico profesional, el acaba de egresar de la especialidad de Administración con mención en RRHH. Su Práctica profesional la realizará en la comuna de Isla de Maipo, para la empresa Vitivinícola Viña Santa Inés, que se dedica a la producción de vinos los cuales vende en el mercado nacional y también exporta distintos mercados en el exterior. Juan Pablo se encuentra muy contento porque se desempeñará en el depto. De RRHH de la empresa y ayudará con todo el proceso de la confección y revisión de las liquidaciones de sueldo del personal de la empresa. Él se siente un poco abrumado, ya que existen distintos cargos, sueldo, bonos, operarios a trato y otros con sueldo fijo, existen jornadas laborales distintas, mensuales, part time, etc. Y no se siente seguro de todo lo que aprendió y piensa que hubo mucho tiempo que desperdicio o que pudo sacar más provecho de lo que le enseñaban sus profesores. Pero sabe que ya no es momento de lamentarse y que debe poner todo el empeño para realizar una práctica exitosa y aprender lo más que pueda en una empresa real. Él sabe que esto no es un juego y que no es como en el colegio que las liquidaciones las hacían con casos ficticios y que si se equivocaba solo eran menos decimas para su calificación. Para empezar el encargado de su práctica decide medir los conocimientos de remuneraciones con los que cuenta Juan Pablo, así que le da un desafío que confeccione su liquidación de sueldo (jefe depto. RRHH) con lápiz y papel. Juan Pablo sabe que esta es una tarea importante y no quiere fallar, por lo que en este momento reflexiona que es lo que debiera hacer.

Luisa Morales es una trabajadora que se desempeña como operaria (armar cajas de cartón) en la empresa Cartus S.A. ella tiene un contrato de trabajo indefinido y trabaja a trato, esto quiere decir, que su sueldo depende mucho de la cantidad de cajas que arme diariamente.

Luisa ayer converso con una apoderada del curso de su hermana, que cumple una función similar en otra empresa (también tiene un trabajo a trato), esta apoderada le comento que en su liquidación de sueldo había un concepto por semana corrida, a lo cual Luisa pone mucha atención, ya que desde que lleva trabajando en la empresa (1 años) nunca se le ha pagado este concepto. Ella algo conoce del tema porque estaba estudiando en el colegio Administración con mención en RRHH, pero no quiso terminar y decidió retirarse a principio de cuarto medio y este tema no alcanzo a verlo. En este momento ella se lamenta y se arrepiente porque sabe que si hubiera terminado tendría la posibilidad de optar a un trabajo mejor y no tener que trabajar tanto para poder ganar un poco más. Además se siente

muy molesta, ya que si es así como le conto la apoderada todo este tiempo la empresa no le ha pagado lo que corresponde, ella se siente enojada y estafada, siente que no es justo que la empresa no pague esta remuneración que es parte de la ley y que le corresponde a todo trabajador que se encuentre en una situación similar a ella. Por lo tanto antes de hacer el reclamo decide que es necesario buscar información sobre este tema y ver la veracidad del concepto de remuneración de semana corrida. Si esto es así ella misma hará la denuncia en la Inspección del Trabajo. Además después de darse cuenta de lo importante que es conocer este tema y que si no fuera porque se encontró de forma esporádica con esta apoderada, quizás nunca habría conocido esta información. Por lo que toma una decisión muy importante, recopilara la mayor cantidad de información en las

instituciones pertinentes y revisara la liquidación de Noviembre de 2016 paso a paso, porque siente que ya no confía en la empresa y que si fuera cierto que durante todo este tiempo deberían haberle pagado este concepto y no lo hicieron, perfectamente podría faltar o estar mal calculada otra cosa



Reflexiona y Comparte

Tomando en consideración las dos situaciones problema que se presentan, se solicita que conteste las siguientes preguntas y luego las comparta con el resto de sus compañeros.

1.- ¿Cuál es la similitud que presentan en estas dos situaciones?

.....

.....

.....

.....

2.- En relación a la situación N° 1 ¿Cuáles son las funciones que deberá desempeñar Juan Pablo en su práctica profesional?

.....

.....

.....

.....

3.- ¿Qué consejo le darías a Juan Pablo para cumplir de forma exitosa el desafío de confeccionar la liquidación de sueldo del Jefe del Depto. De RRHH?

.....

.....

.....

.....

4.- ¿Qué información debe recopilar Juan Pablo para confeccionar la liquidación de sueldo de su jefe?

.....

.....

.....

.....

Con respecto a la situación problema N° 2, conteste las siguientes preguntas:

5.- ¿Cuál fue la información que recibió María Luisa que tiene relación con su liquidación de sueldo?

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

6.- ¿estás de acuerdo con la molestia que presenta María Luisa con su empleador?

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

7.- ¿Qué es lo que busca saber realmente María Luisa? Y ¿Qué antecedentes (información) necesitara recopilar para obtener respuesta?

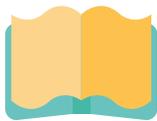
.....
.....
.....
.....

8.- ¿Está de acuerdo que María Luisa realice una denuncia en la Inspección del Trabajo, de ser cierta la información que recibió de esta apoderada? ¿Por qué?

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

Calcula los ingresos imposables de un trabajador o trabajadora, atendiendo a los procedimientos establecidos por jefatura el respetando el marco legal.

Juan Pablo y María Luisa aunque son personas que no se conocen y será muy difícil que se encuentren en algún momento, debido a que se desempeñan en cargos y empresas diferentes, tienen en común que ambos han decidido indagar más profundo en el tema de las remuneraciones. Por circunstancias diferentes se han puesto como desafío buscar información relevante sobre este tema. El primero para confeccionar la liquidación de sueldo de su jefe y la segunda para indagar si existe una irregularidad en su propia liquidación de sueldo. En el transcurso nos daremos cuenta si lograron los objetivos que se plantearon.



Aprendamos

Como primer paso debemos conocer el concepto de REMUNERACION y que es lo que este concepto significa (ya que es el principal para poder entender de donde nace todo el tema de las remuneraciones)

Significado de Remuneración: Se conoce como remuneración al pago o retribución de un servicio o trabajo establecido en el contrato de trabajo. La remuneración es la cantidad de dinero o cosas que se da a una persona como pago de su servicio o trabajo.

En vista del significado anteriormente dado, se puede deducir que la remuneración es sinónimo de salario o sueldo. Como tal, la remuneración puede ser vista como una contraprestación en el ámbito de laboral, ya que el trabajador o empleado realiza tareas con el propósito de aumentar el capital y prestigio de la empresa, mientras que el empleador paga por sus labores.

El pago puede ser mensual, semanal, diario, en referencia al último supuesto recibe el nombre de jornada.

Conceptos de Remuneración (SEGÚN EL CODIGO DEL TRABAJO): 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».

Remuneración Bruta: Es el salario que recibe un trabajador sin efectuar las retenciones o cotizaciones

para la seguridad social, y otros impuestos exigidos por el Estado.

Remuneración Neta: Es el salario que recibe el empleador ya con las retenciones y cotizaciones extraídas.

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.

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.

Una vez conocido el concepto de REMUNERACION Y COMO SE CLASIFICAN. El segundo paso será conocer algunos conceptos básicos en la remuneración de todo trabajador que son los INGRESOS IMPONIBLES



Investiguemos

Busque en internet que significa que los ingresos de un trabajador sean IMPONIBLES

MEJOR RESPUESTA (consulte varias páginas y pegue la definición que crea que es la mejor definición)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Sueldo, o Sueldo Base: 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, este debe ser pagado en dinero y responde 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: corresponde a la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo. Que

corresponde a lo que excede del máximo legal (45 horas semanales) o de la pactada contractualmente, si fuese menor. Las horas extraordinarias se pagan con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido y deben liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No siendo jurídicamente procedente considerar para estos efectos un sueldo de monto inferior al ingreso mínimo.

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.

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.

Gratificación: Los empleadores o empresas que obtengan utilidades y que perciban fines de lucro (excepto las cooperativas) y que lleven libros de contabilidad, están en la obligación de pagar gratificaciones a sus empleados en proporción no inferior al 30% de las utilidades. Además es importante destacar que esta obligación es de carácter anual, por lo que el pago mensual de dichas gratificaciones no es obligatorio. Si se pagan de manera anual debe ser a más tardar en abril siguiente al cierre del ejercicio comercial (31 de diciembre). Aunque legalmente y comúnmente, lo que se hace por parte de las empresas, es pagar el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales; Es decir se paga el 25% del sueldo base o sueldo bruto del empleado. También es posible que se opte a otra modalidad por parte del empleador, esto es en caso de que el 25% del sueldo base supere las 4,75 veces el ingreso mínimo mensual. Es decir que el tope de la gratificación a recibir es 4,75 veces el sueldo mínimo mensualizado, que serían \$101.927 (con sueldo mínimo de 1 de julio 2016).

Por lo tanto tenemos que:

1. Empresas que obtengan utilidades que sean con fines de lucro y lleven libros de contabilidad pagan gratificación
2. No es obligación por parte del empleador pagar las gratificaciones de manera mensual
3. Normalmente los empleadores pagan 25% del sueldo base o sueldo bruto
4. Si el 25% del sueldo base supera el tope de 4,75 veces el sueldo mínimo se paga este último
5. Según el último punto, si el sueldo base del empleado es mayor a \$407.706 se paga el tope que son \$101.927



Apliquemos lo Aprendido

Ejemplo de aplicación de los modos que entrega el Código del trabajo para calcular el pago de la gratificación

Art. 47 Códigos del Trabajo: establece que los empleadores que obtienen utilidades liquidadas en su giro, tienen la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción NO inferior al 30% de dichas utilidades.

Ejemplo:

30% utilidad líquida de una empresa "X" \$19.604.000

Total remuneración devengada 43.850.400

Factor = 0,4471

Remuneración anual del trabajador \$ 3.090.000 (sueldo 257.500 x 12)

$0.4471 \times 3.090.000 = 1.381.539$ que corresponde a pago de gratificación anual

Art. 50 Código del trabajo: El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales.

Si tenemos un trabajador que tiene un sueldo mensual de \$ 257.500, que realizó un total de 10 horas extras en el mes, siendo su jornada laboral de 45 horas semanales, y tiene pactada un pago

de gratificación mensual de un 25% de la remuneración.

Cálculo No 1: de acuerdo a lo indicado por la Dirección del Trabajo, la determinación de la gratificación debe realizarse incluyendo las horas extras. El valor a pagar sería el siguiente: Sueldo = 257.500.-

10 horas extras ($0.0077777 \times 257.500 = \$2002,75$ por hora) = \$20.028.-

Total = 277.528.-

Gratificación = $277.528 \times 25\% = \$69.382.-$

Cálculo No 2: (en caso de no existir horas extras) Si el empleador calculara la gratificación solo sobre el sueldo base, es decir, sin incluir las horas extras, el monto que el trabajador percibirá por tal concepto sería:

Gratificación = $257.500 \times 25\% = 64.375.-$

Calculo del tope de 4,75 ingresos mínimos mensual, para calcular el tope de gratificación mensual

IMM 1º de julio de 2016 \$257.500.- $\$257.500 \times 4,75 = \$1.223.125.-$

$\$1.223.125/12$

\$101.927 tope máximo de gratificación mensual

Horas extraordinarias: Se entiende por jornada extraordinaria aquella que excede del máximo legal semanal (45 horas) o la pactada contractualmente si esta fuese menor. Las horas extraordinarias deberán constar por pacto escrito. Proceden sólo ante existencia de situaciones o necesidades temporales de la empresa, vigencia de máximo 3 meses, renovable por acuerdo entre las partes. Trabajadores a jornada parcial, no requieren dicho pacto. Sólo se podrá trabajar un máximo de dos horas extraordinarias por día. El límite que sirve de base para establecer la existencia de horas extraordinarias es de carácter semanal y se pagaran con un recargo del 50% sobre el sueldo base convenido para la jornada ordinaria, debiendo liquidarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo periodo.

EJEMPLOS:

A.- Trabajadores con sueldo mensual:		
Sueldo Mensual	:	\$ 200.000
Jornada semanal	:	45 horas
Factor según tabla	:	0,0077777
Desarrollo: $\$ 200.000 \times 0,0077777 = \$ 1.556$ (valor hora extraordinaria).		
B.- Trabajador con sueldo semanal:		
Sueldo semanal	:	\$ 50.000
Jornada semanal	:	45 horas
Factor según tabla	:	0,0333333
Desarrollo: $\$ 50.000 \times 0,0333333 = \$ 1.667$ (valor hora extraordinaria).		
C.- Trabajador con sueldo diario: Con jornada semanal distribuida en seis días		
Sueldo diario	:	\$ 10.000
Jornada semanal	:	45 horas
Factor según tabla	:	0,2
Desarrollo: $\$ 10.000 \times 0,2 = 2.000$ (valor hora extraordinaria).		
Con jornada semanal distribuida en cinco días		
Sueldo diario	:	\$ 8.000
Jornada semanal	:	45 horas
Factor según tabla	:	0,1666667
Desarrollo: $\$ 8.000 \times 0,1666667 = \$ 1.333$ (valor hora extraordinaria).		
D.- Trabajador con sueldo por hora:		
Sueldo hora	:	\$ 3.000
Factor	:	1,5
Desarrollo: $\$ 3.000 \times 1,5 = \$ 4.500$ (valor hora extraordinaria).		

Como pudimos observar, para realizar el cálculo de las horas extras necesitaremos conocer valor del sueldo base del trabajador y este multiplicarlo por el factor (tabla ejemplo) dependiendo del tipo de jornada (mensual, semanal, diaria, etc.) entonces lo que obtendremos será el valor unitario de la hora



Ejercitemos

Se solicita que calcule el valor de la hora extra para cada caso dependiendo de la jornada laboral y el sueldo base y finalmente dependiendo del N° de horas que tenga cada trabajador obtenga el total a pagar por este concepto.

Trabajador	Jornada	Sueldo base	Valor Hora extra	N° Horas Extras trabajador	Total a pagar Horas Extras
Trabajador 1	Mensual	\$ 250.000	\$	15	\$
Trabajador 2	semanal	\$ 67.500	\$	6	\$
Trabajador 3	Diario (6 días)	\$ 15.000	\$	2	\$
Trabajador 4	Diario (5 días)	\$ 12.000	\$	2	\$
Trabajador 5	Por hora	\$ 5.000	\$	1	\$

Semana Corrida: Corresponde al pago por los días domingos, festivos, y por los días de descanso compensatorio a que tienen derecho los trabajadores(as) remunerados exclusivamente por día y aquellos afectos a un sistema de remuneración mixto.

- Los trabajadores(as) remunerados por día, es decir, aquellos cuya remuneración es variable y se devenga día a día en función de su trabajo diario; por ejemplo, los remunerados por hora, a trato, por unidad de piezas, medidas o comisiones.
- Los trabajadores(as) con remuneración mixta, esto es, que tengan un sueldo base mensual, el que debe ser equivalente al ingreso mínimo mensual vigente, más remuneraciones variables (trato, comisiones, etc.)

¿Cómo se calcula la semana corrida?

Se suma el monto de lo ganado en la respectiva semana (la remuneración variable) y luego se divide por el número de días que legalmente debió trabajar en la semana. El resultado de dicha operación será el monto que se deberá pagar por cada domingo y festivo correspondiente a la semana.

Ejemplo: Un trabajador(a) de un Mall tiene una remuneración compuesta por un sueldo base de \$ 165.000, más una comisión de \$ 500 por cada prenda que venda.

Este trabajador(a) en la semana 1 faltó un día sin causa justificada (S/J), y en la semana 4 faltó tres días por encontrarse enfermo, según licencia médica que entregó al empleador(a).

El trabajador(a) tiene una jornada distribuida de lunes a viernes y el número de prendas vendidas por cada día se indica en el siguiente cuadro:

	Lunes	Martes	Miercoels	Jueves	Viernes
Semana 1	7	Falta S/J	10	5	6
Semana 2	6	15	4	Festivo	20
Semana 3	9	7	7	7	7
Semana 4	Lic. medica	Lic. medica	Lic. medica	11	10

Si esta fuera la situación de un trabajador(a) mensual, su remuneración sería:

- **Primera semana:** Comisión sería de \$ 14.000 (28×500) y semana corrida de \$ 2.800 (14.000/5) por el domingo. Total de la semana: \$ 16.800. Se considera el día martes para el cálculo dado que es una ausencia injustificada.

- **Segunda semana:** Comisión sería de \$ 22.500 (45×500) y semana corrida de \$ 5.625 (22.500/4) por el día festivo y \$ 5.625 por el día domingo. Total de la semana: \$ 33.750. Se considera para el cálculo sólo cuatro días ya que el jueves fue festivo.

- **Tercera semana:** Comisión sería de \$ 18.500 (37x 500) y semana corrida de \$ 3.700 (18.500/5) por el domingo. Total de la semana: \$ 22.200.

- **Cuarta semana:** Comisión sería de \$ 10.500 (21×500) y semana corrida de \$ 5.250 (10.500/2) por el domingo. Total de la semana: \$ 15.750. Los días con licencia no se consideran por encontrarse justificados.

La remuneración mensual imponible de este trabajador(a) sería:

- Sueldo Base Mensual: \$ 165.000
- Comisiones: \$ 65.500
- Semana Corrida: \$ 23.000
- Total Remuneración Mensual: \$ 253.500

Otras Remuneraciones: Además de las remuneraciones que menciona el artículo 42 del Código del Trabajo, existen otras, como por ejemplo, los bonos que pueden convenirse entre las partes para responder al cumplimiento de diversas condiciones (producción, metas, puntualidad, responsabilidad, antigüedad, etc.)

Tomando en consideración todos los conceptos vistos hasta ahora, podemos decir, que estos son considerados imponibles y tributables.

Los ingresos imponibles y tributables son aquellos que el trabajador recibe por pago a los servicios que le presta al empleador y que van en beneficio directo del trabajador.

Se llaman imponibles y tributables porque estos ingresos están afectos al pago de imposiciones y del impuesto único a los trabajadores.



Hagámoslo

Ejercicio de aplicación: a partir de la información entregada se solicita que aplique los contenidos vistos y calcule los ingresos imposables y tributables, atendiendo a los procedimientos establecidos según la ley vigente:

Caso N° 1: Juan Pablo, está decidido a realizar de forma correcta el desafío que su jefe le dejó y para ello comienza calculando la remuneración imponible del mes de noviembre 2016. Para esto ha recopilado en el depto. De personal la información que necesita:

Nombre: Patricio Rojas Muñoz, RUN 14.456.098-3

Cargo que desempeña: jefe del departamento de RRHH de la Viña Santa Inés LTDA. Información (ingresos imposables):

- Sueldo base \$ 600.000
- Gratificación (se solicita que calcule el tope mensual 4,75)
- Horas extras 19 (sueldo mensual)
- Bono de responsabilidad \$ 85.000

LIQUIDACION DE SUELDO		TRABAJADOR
		N°
AFECTO A:	<input type="checkbox"/> I.N.P. <input type="checkbox"/> A.F.P. CAPITAL <input type="checkbox"/> ISAPRE	
NOMBRE	R.U.T	
DETALLE DE LA REMUNERACION		VALOR
SUELDO BASE DEL MES	DE	
HORAS EXTRAORDINARIAS		
COMISION, SEGÚN ESTADO		
BONO DE PRODUCCION		
GRATIFICACION		
TOTAL REMUNERACION IMPONIBLE		

Luisa Morales investigo en las instituciones pertinentes el tema de la semana corrida y en ese

momento corroboro que la información que le habían dado era verídica y como tal este concepto existe y además la ley lo regula como una obligación que debe pagar el empleador a los trabajadores como ella que trabajan a trato. Por lo tanto, ha decidido ir más allá que solo ver el tema de la semana corrida, sino que revisara paso a paso y completa la confección de su liquidación de sueldo, porque desconfía que esta cumpla con toda la legalidad establecida por ley.

Caso N° 2: Ayúdala a calcular la remuneración imponible y tributable del mes de Noviembre 2016 de Luisa Morales Freire RUN: 12.678.900-3, que se desempeña como operaria (armando cajas de cartón a trato) en la empresa Cartus S.A. La información es la siguiente:

- Sueldo Base \$ 265.000
- Comisión (según tabla)
- Gratificación legal 25%
- H- extras N° 15
- Semana corrida

	Lunes	Martes	Miercoels	Jueves	Viernes
Semana 1	145	Feriado	128	127	136
Semana 2	123	130	119	118	132
Semana 3	115	Falta S/J	Falta S/J	120	Lic. Medica
Semana 4	Lic. medica	Lic. medica	125	125	138

Luisa tiene una jornada distribuida de lunes a viernes y el número de cajas de cartón armadas por cada día se indica en el cuadro: tiene una comisión de \$ 75 por cada caja que armo

LIQUIDACION DE SUELDO		TRABAJADOR N°
AFECTO A : <input type="checkbox"/> I.N.P. <input type="checkbox"/> A.F.P. CAPITAL <input type="checkbox"/> ISAPRE		
NOMBRE		R.U.T.
DETALLE DE LA REMUNERACION		VALOR
SUELDO BASE DEL MES	DE	
HORAS EXTRAORDINARIAS		
COMISION, SEGÚN ESTADO		
SEMANA CORRIDA		
GRATIFICACIÓN		
TOTAL REMUNERACION IMPONIBLE		

Recuerde: los ingresos imponibles son los primeros que se calculan en una liquidación de sueldo y es indispensables distinguirlos, ya que estos son los que se tomaran para hacer los descuentos previsionales y descuento a la renta como el impuesto único a los trabajadores

Establece los montos de las asignaciones que constituyen ingresos a las y los trabajadores considerando las normas legales y contractuales vigentes



Aprendamos

Haberes No Imponibles

¿Qué prestaciones no constituyen remuneración?

La ley en el artículo No 41 del código del trabajo señala que sumas pagadas por el empleador no constituyen remuneración. La distinción es importante para efectos tributarios y también previsionales.

Los Haberes no imponibles son:

- **Las asignaciones de movilización y colación**
- **Las asignaciones de pérdida de caja**
- **Las asignaciones de desgaste de herramientas**
- **Los viáticos**
- **Las asignaciones familiares,**
- **La indemnización por años de servicios y las demás que procede pagar al término de la relación laboral.**

El conocer cada uno de estos conceptos es muy importante, ya que solo respecto de aquellos ingresos que constituyen remuneraciones (imponibles y tributables) se efectuarán las respectivas deducciones para efectos del pago a la Isapre o Fonasa y AFP (o INP) y también se aplica el Impuesto Único del Trabajo. En cambio, respecto de aquellas prestaciones que no son remuneración serán entregadas de forma íntegra al trabajador a fin de mes, ya que no se consideran para efectos de estas deducciones.

A continuación presentaremos de forma detallada cada uno de los concepto que NO constituyen remuneración, según normales legales vigentes.

Asignación de colación: El Servicio de Impuestos Internos ha definido el concepto de Colación en el Oficio N° 1280 de 18.06.2007 como “el alimento que ingiere el trabajador durante el descanso otorgado en la jornada diaria de trabajo, es decir, aquel que se consume con el objeto de recuperar las energías gastadas durante la primera parte de la jornada laboral y que le permite afrontar lo que queda de la misma”. La Dirección del Trabajo a través de diversos pronunciamientos ha señalado que aunque este beneficio sea considerado por ley como un ingreso que no constituye remuneración en la medida que “tengan un carácter compensatorio, esto

es, sean de un monto razonable y prudente en relación a la finalidad para la cual se han establecido, de entregar al trabajador una suma equivalente al costo real del gasto que le implique alimentarse con motivo del desempeño del trabajo". (Dictámenes Ords. 1650/58, de 15.03.88, y 3160/115, de 28.04.87)

Una manera razonable de realizar este cálculo sería, el valor promedio de plato de colación en los restaurantes de alrededor de la Empresa. Ej.: \$2.500 (algunas empresas entregan cheque restaurant por un valor aprox. de \$2500)

Asignación de movilización: Esta asignación se paga a los trabajadores que, para desempeñar sus funciones deben trasladarse desde su domicilio al lugar de las faenas y viceversa, utilizando algún medio de locomoción colectiva.

Una manera razonable de realizar este cálculo sería, el valor del pasaje normal en locomoción colectiva. Ej.: \$ 1500 (ida y vuelta)

La asignación de desgaste de herramientas: La finalidad de esta asignación es el reemplazo o reparación de las herramientas de propiedad del mismo trabajador que utiliza en la prestación de sus servicios. Para la DT no constituirá remuneración sólo cuando su monto sea razonable y prudente en relación a la finalidad para la que ha sido establecida, esto es, guarde relación con el costo real o aproximado del reemplazo o reparación de la herramienta.

Una manera razonable de realizar este cálculo sería, valor de mercado de las herramientas que pone el trabajador dividido por el número de meses que las ocupara para trabajar en la empresa.

Viáticos: En relación al beneficio de viático a que alude el Código del Trabajo en su artículo 41o, inciso 2o, cabe señalar que conforme a la doctrina de la Dirección del Trabajo, en el ámbito del sector privado revisten tal calidad, las sumas de dinero que los empleadores pagan a los trabajadores a fin de que éstos solventen los gastos de alimentación, alojamiento o traslado en que incurran con motivo del desempeño de sus labores, siempre que para dicho efecto deban ausentarse del lugar de su residencia habitual. De esta manera, resulta fundamental para que no constituya remuneración el monto que pague el empleador por viático, que este guarde relación con los fines que persigue tal beneficio, esto es, que se utilice para solventar los gastos señalados precedentemente y que, además, sea de monto razonable y prudente.

Una manera razonable de realizar este cálculo sería, tener registro documentado a través de boletas de honorarios o terceros y registro de todo lo pagado en concepto viatico, quedara un registro que respaldara en caso de que la Dirección del Trabajo o SII cuestione de alguna forma pagos muy altos en concepto de viatico.

La asignación de pérdida de caja: Esta asignación tiene por objeto compensar los faltantes y

extravíos de dinero que tengan los cajeros y en general los trabajadores que, debido a sus funciones manejan dinero habitual y frecuentemente. En tal sentido se le adjudica un carácter de tipo indemnizatorio.

Tiene como tope lo histórico que se ha perdido en caja. Cabe agregar, que el empleador solo podrá descontar de la señalada asignación montos por pérdida de caja que ambas partes

acordaron en el contrato, sin que sea procedente descontar de las remuneraciones de los dependientes sumas adicionales en compensación de tales pérdidas, salvo que el trabajador, en cada caso, autorice por escrito, el descuento y siempre sujeto al límite establecido en el inciso 2o del artículo 58 del referido código, esto es, a un máximo del 15% de la remuneración mensual.

Asignación familiar: Un subsidio estatal que consiste en una suma de dinero por cada carga familiar que un trabajador dependiente, pensionado o algunos trabajadores independientes, acredite. Es otorgada por el empleador a los trabajadores a través del Instituto de Previsión Social (IPS) o una caja de compensación, según corresponda.

¿Quiénes tienen derecho a recibir esta asignación?

- El cónyuge y el cónyuge inválido.
- Los hijos y los adoptados hasta los 18 años; los mayores de edad y hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos regulares en la enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidas por éste. Hijastros e inválidos de cualquier edad.
- Los nietos y bisnietos, huérfanos de padre y madre o abandonados por éstos, en las mismas condiciones que en el punto anterior.
- La madre viuda.
- Los ascendientes (padre, madre, abuelo, abuela, bisabuelo, etc.) mayores de 65 años.
- Los niños huérfanos o abandonados (en las mismas condiciones que los hijos) y los inválidos que estén a cargo de instituciones del Estado o reconocidas por éste, para su crianza y mantención.
- Los menores que hubiesen sido confiados al cuidado de personas

naturales en virtud de una

medida de protección dispuesta por sentencia judicial.

Deben vivir a expensas del beneficiario y no deben disponer de una renta igual o superior a la mitad del ingreso mínimo mensual, exceptuando lo recibido por pensión de orfandad.

ESTE BENEFICIO ES OTORGADO A LAS FAMILIAS CUYO MONTO DE INGRESOS MENSUAL NO EXCEDE EL MONTO MÁXIMO FIJADO POR LEY ANUALMENTE. NO ES IMPONIBLE, NO ES AFECTO A RETENCIÓN (SALVO RESOLUCIÓN JUDICIAL), ES INEMBARGABLE.

Tabla calculo ingresos familiares para el segundo periodo desde el 1 de julio 2016 al 31 de diciembre de 2016 los valores son:

Tramo	Ingresos Percibidos Desde	Ingresos Percibidos Hasta	Valor por carga
A	\$-----	\$270.196	\$10.577
B	\$270.197	\$394.651	\$6.491
C	\$394.652	\$615.521	\$2.052
D	\$615.522	Y más...	0



Apliquemos lo Aprendido

Como se calcula la asignación familiar

Trabajador "X" que tiene 3 cargas familiares acreditadas y su remuneración es:

Sueldo base \$257.000 H-extras \$11.200

Bono puntualidad \$45.000

Total imponible: \$313.000 al colocar este valor en la tabla le corresponden \$6.491 por carga, esto quiere decir, que en total por las 3 cargas le corresponden \$ 19.473 por concepto de asignación familiar (esta asignación siempre debe ser calculada por la base imponible, es decir, todo lo que es concepto de remuneración, lo demás la ley lo toma como asignaciones)

Indemnizaciones por término del contrato de trabajo: Contempla el pago de la indemnización legal de un mes por cada año de servicio, y las demás que procedan pagar al trabajador al extinguirse la relación contractual, cuando ésta hubiere estado vigente por más de un año; en igual sentido, se cuentan las indemnización por concepto de feriado básico y feriado proporcional. Estas asignaciones, tal como su nombre lo indica, tienen carácter indemnizatorio y su origen está en el término de la relación laboral. Además, se han considerado comprendidas bajo este concepto las cuotas mortuorias, esto es aquellos beneficios convencionales que la empresa paga por una sola vez a los herederos legítimos del trabajador en caso de fallecimiento de éste. Pues bien, de acuerdo con el criterio de la Superintendencia de Seguridad Social (en adelante SSS), no es imponible cuando se paga a los familiares por la muerte del trabajador, atendido a que su muerte extingue la relación contractual y por este motivo no constituye remuneración (dictamen No 8.948 de 13 de mayo de 1998)

Devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo:

En este concepto caben todas aquellas prestaciones no contempladas expresamente, siempre que signifiquen una devolución de gastos en los que el trabajador ha incurrido por causa del trabajo.

Muy Importante:

Los pagos No- remuneración no tienen implicancia previsional o tributaria para el trabajador, siempre y cuando sean montos razonables y acordes con el objeto del gasto y que concurren hasta su financiamiento y a la jerarquía del trabajador. Estos pagos son compensatorios por regla general.

Estos pagos son los únicos que no se consideran remuneración, Por lo tanto si las partes pactan un pago con un nombre que no aparece en esta lista, sencillamente es remuneración.



¿Cuánto Sabemos?

Tomando en consideración los conceptos técnicos relacionados con las asignaciones no imponibles y que la ley establece, conteste las siguientes preguntas:

1.- ¿Cuál es la diferencia entre las remuneraciones imponibles y tributables y las asignaciones No imponibles?

.....

.....

.....

.....

2.- ¿A qué se refiere el concepto que establece la ley al decir que sea "razonable y prudente en relación a la finalidad para lo cual se ha establecido"?

.....

.....

.....

.....

3.- ¿Cuál es la diferencia entre la asignación de colación, viatico y movilización?

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

4.- ¿En qué caso el trabajador tiene derecho al pago por la asignación "desgaste de herramientas"?

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

5.- ¿En qué consiste el beneficio de asignación familiar?

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

6.- ¿Qué trabajadores NO tienen derecho a recibir el beneficio de asignación familiar?

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

7.- De a lo menos tres ejemplos de trabajadores que tienen derecho a la asignación "perdida de caja"

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

Determina los ingresos que componen los haberes utilizando el formato de la liquidación de sueldo y los parámetros legales establecidos



Apliquemos lo Aprendido

Ejercicio de aplicación: a partir de la información entregada se solicita que aplique los contenidos vistos que corresponde a las asignaciones y determine el total haber en cada uno de los casos, atendiendo a los procedimientos establecidos según la ley vigente:

Situación N° 1: Juan Pablo en este momento debe calcular el Total de Haberes del mes de noviembre de 2016 para Patricio Rojas Muñoz, RUN 14.456.098-3, que se desempeña como jefe del departamento de RRHH de la Viña Santa Inés LTDA. La información es la siguiente: (no olvide que el Total Imponible lo calculo en la actividad anterior)

- Colación \$ 3000 por día trabajado
- Locomoción \$ 2000 por día trabajado
- Viatico \$ \$85.000 (por curso de capacitación fuera de Santiago)
- Cargas familiares 2
- Días trabajados 22

LIQUIDACION DE SUELDO			TRABAJADOR N°
AFECTO A : <input type="checkbox"/> I.N.P. <input type="checkbox"/> A.F.P. CAPITAL <input type="checkbox"/> ISAPRE			
NOMBRE Patricio Rojas Muñoz		R.U.T. 14.456.098-3	
DETALLE DE LA REMUNERACION			VALOR
SUELDO BASE DEL MES		DE Noviembre	600.000
HORAS EXTRAORDINARIAS N° 19			73.888
COMISION, SEGUN ESTADO			
BONO RESPONSABILIDAD			85.000
GRATIFICACIÓN			101.927
TOTAL REMUNERACION IMPONIBLE			860.815
EXENCIÓN IMPOSICIONES Y COTIZACIONES PREVISIONALES	ASIGNACION FAMILIAR	cargas familiares	
	MOVILIZACION		
	COLACION		
	VIATICO		
TOTAL HABER			

Caso N° 2: se solicita que ayude a calcular las asignaciones y el Total Haberes del mes de noviembre 2016 para Luisa Morales Freire RUN: 12.678.900-3, que se desempeña como operaria de la empresa Cartus S.A. la información es la siguiente (la primera parte la realizo la actividad anterior)

- Colación \$30.000
- Locomoción \$25.000
- Cargas familiares 3
- Desgaste de herramientas \$ 5.000
- Días trabajados 20 (falta dos días sin justificación)

LIQUIDACION DE SUELDO		TRABAJADOR N°
AFECTO A: <input type="checkbox"/> I.N.P. <input type="checkbox"/> A.F.P. CAPITAL <input type="checkbox"/> ISAPRE		
NOMBRE Luisa Rojas Muñoz		R.U.T. 12.678.900-3
DETALLE DE LA REMUNERACION		VALOR
SUELDO BASE DEL MES	DE Diciembre	265.000
HORAS EXTRAORDINARIAS	N° 15	30.916
COMISION, SEGUN ESTADO		133.575
SEMANA CORRIDA		43.536
GRATIFICACION	25% legal	73.979
TOTAL REMUNERACION IMPONIBLE		547.006
EXENPTO Y MOTOS, COTIZACIONES PREVISIONALES y	ASIGNACION FAMILIAR	cargas familiares
	MOVILIZACION	
	COLACION	
	DESGASTE DE HERRAMIENTAS	
TOTAL HABER		



Reflexiona y Comparte

Para que sepas y aunque no lo hemos tocado como tema, ya que no es una asignación que entrega el empleador a sus trabajadores, pero que de alguna manera este dinero que es del trabajador puede pasar por manos del empleador (cuando el cliente paga con tarjetas débito o crédito) la ley lo menciona y regula para los trabajadores que reciban propinas ejemplos garzones

¿Debe dejarse propina en los establecimientos que atiendan público a través de garzones, como restaurantes, pubs, bares, cafeterías, discotecas, fondas y similares?

La Ley No 20.729, de 04.03.2014, agregó un nuevo artículo 64 al Código del Trabajo, según dicha norma, en los establecimientos que atiendan público a través de garzones, como restaurantes, pubs, bares, cafeterías, discotecas, fondas y similares, el empleador debe sugerir, en cada cuenta de consumo, el monto correspondiente a una propina de a lo menos el 10% del mismo, la que debe pagarse por el cliente, salvo que éste manifieste su voluntad en contrario.

La obligación del empleador es “sugerir” al cliente una propina correspondiente al menos a un 10% del total de la cuenta de consumo.

Tal obligación debe cumplirse mediante la indicación de una cantidad precisa de dinero, correspondiente al menos a un 10% del valor del consumo, cálculo que debe ser consignado en la respectiva cuenta, esto es, un documento extendido por escrito y distinto a la boleta que se otorga para fines tributarios.

¿Puede el empleador intervenir en el pago de las propinas, la modalidad de distribución de ellas o efectuar descuentos por tal concepto?

No. La Ley 20.918, ha incorporado al artículo 64 del Código del Trabajo los nuevos incisos segundo

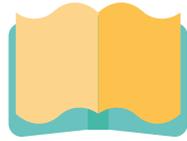
tercero y cuarto, estableciendo el derecho de los trabajadores a percibir las propinas cualquiera sea la forma de pago del cliente, no pudiendo el empleador efectuar descuento alguno por tal concepto, así como tampoco puede intervenir en la modalidad de distribución que utilicen los trabajadores para su repartición, debiendo consignarse que en caso de ser pagadas las propinas mediante sistema de tarjetas el empleador

debe cancelarlas al trabajador en un plazo máximo de siete (7) días hábiles desde que fueron pagadas por el cliente. En estos casos, el empleador debe entregar al trabajador

copia del vale o comprobante en que conste la cantidad total pagada y el valor del servicio o producto adquirido.



Calcula los descuentos previsionales a las remuneraciones, aplicando los procedimientos y parámetros legales establecidos.



Aprendamos

DESCUENTOS OBLIGATORIOS A LAS REMUNERACIONES

Concepto de descuento: Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la voz descuento se refiere a la “acción y efecto de descontar”.

En general, podemos decir que el descuento a la remuneración puede definirse como “la retención que el empresario debe hacer de las remuneraciones de los trabajadores en virtud de un mandato legal” O bien como “la acción de rebajar una determinada cantidad de dinero de la remuneración de un trabajador”

Fuente legal de descuentos a la remuneración. “El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos (parte del art. 58 del Código del Trabajo. La otra parte la veremos en los descuentos convencionales o voluntarios)

Descuentos Obligatorios: Los descuentos obligatorios tienen como base una ley de carácter imperativo pues su procedencia está determinada por la ley, o por la decisión de una autoridad judicial, y son forzosos de soportar para el trabajador.

En efecto, para su procedencia se requiere la existencia de una relación laboral entre trabajador y empleador, además de la existencia de un hecho determinado que justifique la deducción de un monto de la remuneración.

Así, el artículo 58o inciso 1o señala cuales son los descuentos que obligatoriamente debe efectuar el empleador respecto de la remuneración del trabajador:

- a) Los impuestos que la graven;**
- b) Las cotizaciones de seguridad social;**
- c) Las cuotas sindicales, de acuerdo a la ley;**
- d) Las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos;**

Ahora bien, respecto de los descuentos obligatorios de carácter judicial si bien tienen su origen en la ley, se requiere la existencia de una declaración o reconocimiento por parte de un tribunal de justicia de un hecho determinado. En estos casos el interesado puede ser un tercero ajeno a la

relación laboral, como sería en el caso de un alimentario del dependiente, o puede aparecer como interesado el mismo empleador en el caso de los efectos civiles de ciertos delitos cometidos por el trabajador, en contra del empleador en el ejercicio de su cargo.

En definitiva, serán descuentos obligatorios de carácter judiciales los siguientes:

a) Embargos judicialmente declarados por causas distintas a las establecidas en los incisos 2o de

los artículos 57 y 59 del C.T;

b) Pago de pensión alimenticia

c) Efectos civiles de los delitos de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador contra

el empleador, en el ejercicio de su cargo

d) Remuneraciones debidas por el trabajador a las personas que hayas estado a su servicio en

calidad de trabajador, según lo establece el artículo 57o inciso 2o del CT.

e) Pago a la cónyuge de parte de las remuneraciones del trabajador declarado vicioso, conforme

lo establece el artículo 59o inciso 2o del Código del Trabajo.

Una vez definidos la normativa legal con relación a los descuentos obligatorios a los trabajadores dependientes, pasaremos analizar de forma separada cada uno de estos descuentos y cuál es el procedimiento según la normativa vigente para aplicarlo y calcularlos en una liquidación de sueldo.



Descuento obligatorio Sistema Previsional (Administradora de Fondos de pensiones) AFP o INP

Las cotizaciones previsionales que recauda la Administradora tienen por objeto financiar las Pensiones de Vejez, Invalidez y Supervivencia del afiliado. Representan un porcentaje de la remuneración o renta imponible que percibe el trabajador, con un límite máximo de 74,3 UF (año 2016).

ESTOS PORCENTAJES SON:

- 1) 10% aporte a la Cuenta de Capitalización Individual para financiar la futura pensión.
- 2) % aporte con el que se cubre la prima del Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS).
- 3) comisión para el financiamiento de la AFP

Para los trabajadores dependientes, a partir de julio 2011 el Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS) ES DE CARGO DEL EMPLEADOR, con excepción de los trabajadores jóvenes que perciban subsidio previsional, mientras se encuentren percibiendo dicho subsidio. Asimismo, para las mujeres la prima efectiva cobrada es de 1,03%, por lo que la diferencia de 0,38% queda en la cuenta individual de ellas al acreditar cada cotización. De igual forma, los trabajadores que desempeñen labores calificadas como Pesadas, esto es, aquellas cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o psíquico, deberán efectuar una cotización adicional de un 1% ó 2% de su remuneración imponible, según lo determine la Comisión Ergonómica Nacional. A su vez, los empleadores deberán entregar un aporte de igual porcentaje.

Límite máximo imponible y reajuste: El tope imponible para el año 2016 es de 74,3 UF. Actualmente el límite imponible tiene un valor fijo en UF para todo el año calendario. Este valor lo determina la Superintendencia de Pensiones para cada año, reajustando el valor del año anterior por la variación del índice de remuneraciones reales determinadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Nota: para que sepas bien que significa un tope imponible, es el monto imponible máximo que estipula la ley, por el cual el empleador puede hacer los descuentos previsionales a sus

trabajadores. Estos topes pueden cambiar, ya que es el INE quien los determina año a año y están siempre en UF, estos los hace un valor variable mes a mes para el cálculo.

Pero no te preocupes si aún no te queda claro ya que más adelante viene ejemplo de aplicación

LA COTIZACIÓN OBLIGATORIA Según lo establecido por la Ley, el afiliado debe cotizar en su Cuenta de Capitalización Individual el 10% de sus remuneraciones imponibles o rentas declaradas. **COTIZACIONES VOLUNTARIAS** El trabajador puede, además, cotizar voluntariamente lo que desee de su remuneración imponible o renta declarada (límite 74,3 UF), con el objeto de aumentar su ahorro previsional y, eventualmente, optar a una jubilación antes de cumplir 65 años de edad si es hombre, o 60 si es mujer, y pueden ser las siguientes:

- Cotizaciones Ahorro Previsional Voluntario Individual o Colectivo
- Cotizaciones afiliados voluntarios Asimismo, se pueden hacer Depósitos de Ahorro Voluntario

(Cuenta 2), los que no tienen el carácter de cotizaciones

Plazos para pagar cotizaciones: Las cotizaciones previsionales deben ser pagadas o declaradas por el empleador (o entidad que paga subsidio de licencia médica), en la AFP dentro de los 10 primeros días del mes siguiente al trabajado o que se tuvo licencia médica, plazo que se prorroga hasta el primer día hábil siguiente si el plazo anterior cae en sábado, domingo o festivo. Cabe destacar sin embargo, que si el empleador realiza las cotizaciones previsionales o declaración y no pago a través de un medio electrónico, el plazo para esta gestión se extiende hasta el día 13 de cada mes (aunque sea sábado, domingo o festivo).

El no pago de las cotizaciones: El afiliado, a través de la Cartola Cuatrimestral, puede comprobar el pago de sus cotizaciones. Si en la Cartola aparece el comentario "DECLARADA", significa que el empleador declaró las cotizaciones y la Administradora, dentro de los plazos establecidos en la normativa, estará realizando la cobranza correspondiente. Si se muestra el comentario "NO PAGADA", significa que el empleador no ha pagado ni declarado la cotización. En este caso, el afiliado puede exigir que se inicien las acciones de cobranzas, a las cuales está obligada la Administradora, si es que efectivamente no se hizo el pago por parte del empleador o si no ha acreditado el cese o suspensión de la relación laboral. Por otra parte, la Inspección del Trabajo correspondiente está encargada de velar por el cumplimiento en el pago de las cotizaciones.

Tablas para Cotizaciones a Pagar en Diciembre 2016 (Remuneraciones Noviembre 2016)

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%
Hábitat	11,27%	1,41%	12,68%
PlanVital	10,41%	1,41%	11,82%
Próvida	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.

RENTAS TOPES IMPONIBLES	
Para afiliados a una AFP (74,3 UF):	\$ 1.955.095
Para afiliados al IPS (ex INP) (60 UF):	\$ 1.575.691
Para Seguro de Cesantía (111,4 UF):	\$ 2.931.327
RENTAS MÍNIMAS IMPONIBLES	
Trab. Dependientes e Independientes:	\$ 257.500
Menores de 18 y Mayores de 65:	\$ 192.230
Trabajadores de Casa Particular:	\$ 257.500
Para fines no remuneraciones:	\$ 166.103



Apliquemos lo Aprendido

El descuento obligatorio para el sistema previsional se debe calcular sobre el total imponible del trabajador.

Ejemplo de cómo se debe calcular un descuento previsional (AFP)

Ejemplo de cómo se debe calcular un descuento previsional (AFP)

CASO 1: Pedro Fuentes Miranda, se desempeña como Contador en la Empresa Frutos del Maipo, la remuneración imponible de este trabajador es la siguiente:

- Sueldo base \$250.000
- Gratificación 25% legal \$ 92.201
- Horas extras N° 5 \$ 13.805
- Bono de asistencia y puntualidad \$25.000

Total imponible: 381.006

El trabajador cotiza en la AFP capital con un 11,44% (no debemos olvidar que el SIS es por cuenta del empleador)

Total imponible \$ 381.006 x 11,44% = \$ 43.587 que deberá retener el empleador y pagar en la correspondiente institución.

CASO 2 (con tope imponible): María Patricia Dumas Rebolledo, se desempeña como Gerenta del Departamento de RRHH en la Empresa Frutos del Maipo, la remuneración imponible de esta trabajadora es la siguiente:

- Sueldo Base \$ 1.400.000
- Gratificación legal 25% 350.000
- Bono Responsabilidad (tiene trabajadores a su cargo) \$250.000
- Bono de asistencia (debe asistir todo el mes) \$ 75.000

Total imponible = \$ 2.075.000 (el tope imponible para noviembre del 2016, es de 74,3 UF, es decir, \$1.955.095)

La trabajadora cotiza en la AFP Cuprum con un 11,48% (no debemos olvidar que el SIS es por cuenta del empleador) por lo tanto el descuento es el siguiente:

Total imponible \$1.955.095 x 11,48% = \$ 224.445 que deberá retener el empleador y pagar en la correspondiente institución.



Descuento obligatorio de Salud Sistema de Salud FONASA o ISAPRE

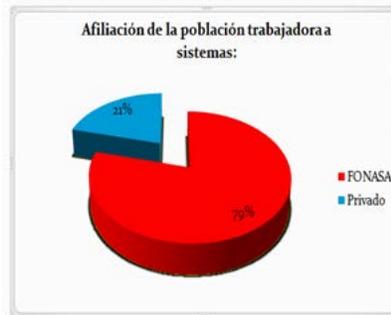
Chile posee un sistema mixto de financiamiento en salud conformado por dos subsistemas: público y privado. Todo trabajador dependiente debe cotizar el 7% de su renta imponible para la previsión de salud, pero puede escoger el destino de dichos fondos entre el sistema público (Fondo Nacional de Salud) y el sistema privado (Isapre).

La cotización legal para salud para un trabajador activo (dependiente, independiente o imponente voluntario) corresponde a un 7% de la remuneración o renta imponible con un tope de 74,3 UF (Unidades de Fomento).

Las cotizaciones para salud de los afiliados al sistema de Fonasa y a una Isapre deberán ser declaradas y pagadas en dicha institución por el empleador, trabajador independiente o imponente voluntario, según sea el caso.

La cotización legal para salud debe ser declarada y pagada dentro de los 10 (diez) primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones. En caso de realizarse los pagos a través de medios electrónicos se pueden pagar hasta el día 13 (trece) de cada mes.

Sistema Público de Salud



Muchos trabajadores se deben enfrentar a la inquietud de qué conviene más, si estar en el Fondo Nacional de Salud (Fonasa) o cambiarse a una Isapre. El jefe de carrera de contador público y auditor de la Universidad del Pacífico, Arturo Farías, explica que son muchas las variables que la persona debe evaluar al momento de tomar una decisión como esta. "Son varios los factores que se deben evaluar y estos no sólo dicen relación con aspectos económicos, por tanto son decisiones muy personales y propias de cada trabajador. No hay una receta, sino que lo importante es tener toda la información relacionada con la decisión a tomar". A continuación se explican la información que se debe evaluar:

1-. Contrato de Salud: Para pertenecer a Fonasa no se requiere la firma de un contrato. En cambio, para incorporarse a una Isapre, la

persona debe necesariamente firmar un contrato donde se estipula en forma precisa las prestaciones y beneficios incluidos que ofrece la Isapre, lo que se denomina plan de salud.

2-. Cotización: Al cotizar tanto en Fonasa como en una Isapre, la persona debe destinar obligatoriamente el 7% de su sueldo imponible a salud. Sin embargo, en el caso de la Isapre, si el plan de salud elegido tiene un valor mayor al de la cotización legal, se deberá pagar un costo adicional, lo que se denomina cotización adicional.

3-. Plan de Salud: Fonasa tiene solamente un plan único con dos modalidades de atención: Modalidad de Atención Institucional, que es la atención en la red pública de salud, y Modalidad Libre Elección, donde la persona puede optar por atención en establecimientos privados de salud, pero con una cobertura menor, que implica un copago mayor. En las Isapre hay planes con diferentes modelos de atención, montos de bonificación, cobertura y prestadores.

4-. Topes: Tanto Fonasa como las Isapre contemplan topes para algunas de sus prestaciones. En el caso de las Isapre, estos topes están dados por cobertura por prestación y topes anuales.

5-. Restricciones: En Fonasa no se contemplan restricciones de cobertura en relación a enfermedades anteriores al ingreso. En el caso de las Isapre, existen restricciones de cobertura para las prestaciones derivadas de enfermedades preexistentes.

6-. Atenciones de Urgencia: En el caso de Fonasa, las urgencias deben ser atendidas idealmente en un establecimiento público de salud. En el caso de las Isapre, idealmente deben ser atendidas en el prestador indicado en el plan de salud contratado y en el que se tenga una mejor cobertura.

7-. Término de Contrato: En Fonasa no hay causales para término de contrato. En cambio las Isapre están facultadas para poner término al contrato cumpliéndose ciertas condiciones establecidas en el contrato de salud



FONASA (Fondo Nacional de salud)

En resume podemos decir que el sistema de salud Fonasa es un sistema público, el trabajador se le descontara un 7% del total imponible, y que igual que la AFP tiene un tope imponible de 74,3 UF (\$1.955.095)



Apliquemos lo Aprendido

Ejemplo de cómo se debe calcular un descuento de salud sistema público FONASA

CASO 1: Pedro Fuentes Miranda, se desempeña como Contador en la Empresa Frutos del Maipo, la remuneración imponible de este trabajador es la siguiente:

- Sueldo base \$250.000
- Gratificación 25% legal \$ 92.201
- Horas extras N° 5 \$ 13.805
- Bono de asistencia y puntualidad \$25.000 Total imponible: 381.006

El trabajador cotiza en el sistema de salud FONASA, para calcular el descuento el procedimiento es

el siguiente:

Total imponible \$ 381.006 x 7% = \$ 26.670 que deberá retener el empleador y pagar en la correspondiente institución

CASO 2 (con tope imponible): María Patricia Dumas Rebolledo, se desempeña como Gerenta del

Departamento de RRHH

en la Empresa Frutos del Maipo, la remuneración imponible de esta trabajadora es la siguiente:

- Sueldo Base \$ 1.400.000
- Gratificación legal 25% 350.000
- Bono Responsabilidad (tiene trabajadores a su cargo) \$250.000
- Bono de asistencia (debe asistir todo el mes) \$ 75.000

Total imponible = \$ 2.075.000 (el tope imponible para noviembre del 2016, es de 74,3 UF, es decir, \$1.955.095)

La trabajadora cotiza en el sistema de salud publico FONASA por lo tanto, el descuento es el

siguiente:

Total imponible \$1.955.095 x 7% = \$ 136.857 que deberá retener el empleador y pagar en la

ISAPRES (sistema de salud privado)

Las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE) son creadas para otorgar servicios de financiamientos, beneficios y seguros en materia de salud. Estas son un sistema privado de seguros de salud creado en Chile en 1981. Las Instituciones de Salud Previsional (Isapre) son las entidades privadas encargadas de financiar las atenciones y beneficios de salud, así como las actividades afines o complementarias a ese fin, a las personas afiliadas, y sus cargas, que cotizan el valor del plan pactado.



Isapres Abiertas en la Actualidad

Las Isapres Abiertas que funcionan a diciembre de 2008 son, en orden de cantidad de afiliados:

- **Isapre CONSALUD:** Es la Isapre con mayor cantidad de afiliados del sistema, pertenece a la Cámara Chilena de la Construcción y es catalogada como la "Isapre Social" ya que no es de alto costo y no rechaza por rentas bajas.
- **Isapre Banmédica:** Es una Isapre del Grupo Penta, también propietario de la AFP Cuprum y las Clínicas Santa María y Dávila, es una Isapre Comercial, ya que no está segmentada a una sola área de la población Chilena. Es una de las Isapres Integrales.
- **Isapre Cruz Blanca:** Pertenece al Grupo Said (BBVA Chile, Parque Arauco) y a Linzor Capital, es la tercera Isapre del Sistema. Aun siendo una Isapre integral, está un poco más derivada al segmento alto que las dos anteriores.
- **Isapre Colmena Golden Cross:** Es la Isapre ABC1 de Chile, la con los mayores costos en planes y totalmente enfocada al segmento alto de la población Chilena, posee su propia red médica y una de las mejores coberturas totales. Es cuestionada por sus alzas anuales de planes, que sobrepasan a la media entre las Isapre.
- **Isapre Masvida:** Es una Isapre integral relativamente nueva, aunque data de los 90, sólo desde 2005 ha ido incorporando mayores prestadores a su red. Su política se basa en no subir los planes de salud

de manera anual y es cuestionada por los rechazos a sus afiliados en la incorporación a la Isapre y en Reembolsos y Programas Médicos.

- **Isapre Vida Tres:** Aun siendo la más pequeña del sistema, es parte de Banmédica, teniendo una de las mejores coberturas en Salud. Es otra Isapre enfocada al estrato alto, ya que, nació por un joint Venture entre la Clínica Las Condes, Alemana de Santiago e INDISA en 1986, hoy es parte del Grupo Penta.

¿Cómo se calcula el costo de un plan?

Existen dos factores relevantes a la hora de calcular el costo del plan: el valor base del plan y la edad del cotizante (para lo cual existe una tabla de factores asociados a la edad). Para el cálculo, se suman los factores relativos por edad y se multiplica por el precio base del plan

Tablas de factores de riesgos para calcular un plan de salud, ISAPRE CONSALUD

Grupos de Edad	Cotizante Masculino	Cotizante Femenino	Carga Hombre	Carga Mujer
0 a menos de 2 años	1,80	1,80	1,80	1,80
2 a menos de 5 años	0,80	0,80	0,80	0,80
5 a menos de 10 años	0,70	0,80	0,60	0,60
10 a menos de 15 años	0,70	0,80	0,60	0,60
15 a menos de 20 años	0,70	1,30	0,60	0,75
20 a menos de 25 años	0,70	2,17	0,60	1,00
25 a menos de 30 años	0,90	2,50	0,70	1,40
30 a menos de 35 años	1,00	2,78	1,00	1,60
35 a menos de 40 años	1,05	2,60	1,05	1,60
40 a menos de 45 años	1,26	2,45	1,26	1,60
45 a menos de 50 años	1,40	2,70	1,30	1,75
50 a menos de 55 años	1,75	2,99	1,75	2,10
55 a menos de 60 años	2,22	3,34	1,90	2,20
60 a menos de 65 años	2,70	3,70	2,60	2,70
65 a menos de 70 años	3,70	3,70	3,70	3,70
70 a menos de 75 años	4,00	4,00	4,00	4,00
75 a menos de 80 años	4,50	4,30	4,50	4,30
80 y más años	5,00	4,80	5,00	4,80

Financiamiento y Cotizaciones

El sistema se financia a través de las cotizaciones de los afiliados, las que revisten dos modalidades:

Cotización Legal Obligatoria: es la cotización mínima que por disposición de la ley se debe descontar a todo trabajador dependiente o pensionado. Esta cotización corresponde a un 7% de la renta imponible con un tope de UF 4,2.

Cotización Adicional Voluntaria: constituye un aporte voluntario del cotizante, por sobre su cotización legal, para completar el precio de un plan de salud con mayores beneficios.

El Contrato de Salud: Es el acuerdo o convenio entre la Isapre y el trabajador, se expresa mediante un instrumento formal donde se establecen los derechos, las obligaciones, los beneficios y el precio. El contrato es de duración indefinida y sus beneficios comienzan a regir a partir del mes subsiguiente de la suscripción. Para obtener estos beneficios, la Isapre debe entregar una credencial de salud, que es personal e intransferible.

¿Cómo se calcula el descuento?

Este descuento se calcula sobre el total de las remuneraciones imponibles obtenidas por el trabajador durante un mes, con un tope de 74,3 UF (1.955.095)



Apliquemos lo Aprendido

Ejemplo para calcular un plan de Isapre donde se calcula la cotización obligatoria del 7%, pero esta no cubre el valor del plan por lo que deberá pagar adicionalmente cotización adicional voluntaria

CASO 1: Pedro Fuentes Miranda, se desempeña como Contador en la Empresa Frutos del Maipo, la remuneración imponible de este trabajador es la siguiente:

- Sueldo base \$250.000
- Gratificación 25% legal \$ 92.201
- Horas extras N° 5 \$ 13.805
- Bono de asistencia y puntualidad \$25.000

Total imponible: 381.006

El trabajador cotiza en el sistema de salud privado CONSALUD

Valor UF mes de noviembre \$ 26.261,51

Valor del plan pactado 5,5 UF (familiar)

Para calcular el descuento el procedimiento es el siguiente:

- Primero debemos conocer el valor del plan que tiene contratado este trabajador con la Isapre CONSALUD, para ello multiplicamos las UF de su plan con el valor de la UF del mes que estamos calculando, y esta se llama COTIZACION PACTADA

Cotización pactada: $5,5 \times 26.261,51 = \$144.438$ valor de su plan

- Como segundo paso se debe calcular la cotización obligatoria que corresponde a un 7% del total imponible, que se llama COTIZACION OBLIGATORIA

Cotización obligatoria: Total imponible \$ 381.006 x 7% = \$ 26.670

Si analizamos la información que se nos presenta, podremos determinar que el descuento legal de esta trabajador no alcanza a cubrir el valor del plan que tiene pactado con su Isapre, por lo tanto tendrá que pagar voluntariamente la diferencia que le falta y esta lleva el nombre de COTIZACION ADICIONAL VOLUNTARIA

Cotización voluntaria: $\$144.438 - 26.670 =$ diferencia a pagar \$117.768

Finalmente a Don Pedro le descontarán en su liquidación de sueldo \$26.261 por concepto de cotización obligatoria de salud, y \$117.768 por cotización adicional.

CASO 2 (con tope imponible): María Patricia Dumas Rebolledo, se desempeña como Gerenta del Departamento de RRHH en la Empresa Frutos del Maipo, la remuneración imponible de esta trabajadora es la siguiente:

- Sueldo Base \$ 1.400.000
- Gratificación legal 25% 350.000
- Bono Responsabilidad (tiene trabajadores a su cargo) \$250.000

- Bono de asistencia (debe asistir todo el mes) \$ 75.000

Total imponible = \$ 2.075.000 (el tope imponible para noviembre del 2016, es de 74,3 UF, es decir, \$1.955.095)

La trabajadora cotiza en el sistema de salud privado ISAPRE COLMENA GOLDEN CROSS

Valor UF mes de noviembre \$ 26.261,51

Valor del plan pactado 5,0 UF (esta ella y su hija de 10 años)

Para calcular el descuento el procedimiento es el siguiente:

- Primero debemos conocer el valor del plan que tiene contratado la trabajadora con la Isapre COLMENA GOLDEN CROSS, para ello multiplicamos las UF de su plan con el valor de la UF del mes que estamos calculando, y esta se llama COTIZACION PACTADA

Cotización pactada: $5,0 \times 26.261,51 = \$126.053$ valor de su plan

- Como segundo paso se debe calcular la cotización obligatoria que corresponde a un 7% del total imponible, que se llama COTIZACION OBLIGATORIA

Cotización obligatoria: Total imponible $\$1.955.095 \times 7\% = \$ 136.857$
no debemos olvidar que esta trabajadora tiene tope imponible de 74,3 UF

Si analizamos este caso nos daremos cuenta que a esta trabajadora alcanza perfectamente a cubrir el valor de su plan pactado con su 7% obligatorio, esto quiere decir, que no deberá pagar cotización adicional voluntaria y si hacemos el cálculo nos daremos cuenta que su 7% es mayor que el valor del plan, por lo tanto, esa diferencia que se produce la Isapre la guardara en una cuenta personal como EXCEDENTE, la que le permitirá ocuparla en comprar bonos, pagar prestaciones o descontarla en farmacia que tenga convenio la Isapre y comprar por ejemplo remedios, etc.

Excedentes: es la diferencia $\$136.857 - \$123.053 = \$13.804$

Finalmente la Sra. María Patricia se le descontará en su liquidación de sueldo \$ \$136.857 por concepto de cotización obligatoria de salud.



Un sindicato es una asociación permanente de trabajadores cuya finalidad es defenderlos y negociar con los empresarios sobre salarios y otras condiciones laborales. También podría definirse sindicato como un cártel o monopolio destinado a obtener los máximos beneficios para sus miembros

Descuento obligatorio Cuota Sindical (este descuento aplica cuando el trabajador forma parte de un sindicato): De conformidad con lo dispuesto en el artículo 262 del Código del Trabajo, los empleadores, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, debe deducir de las remuneraciones de sus trabajadores la cuota sindical y depositarla en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda. Por su parte, el artículo 263 del referido Código, prescribe que los fondos del sindicato deben ser depositados a medida que se perciban, en una cuenta corriente o de ahorro abierta a su nombre en un banco. Esta obligación, según la misma norma legal no se aplica a los sindicatos con menos de 50 trabajadores. De esta manera, siempre corresponderá que el empleador deposite los aportes sindicales de los sindicatos con 50 o más trabajadores en una cuenta corriente o de ahorro abierta en un banco a su nombre, en tanto que si la organización tiene un número de socios igual o inferior al señalado la entrega de dichos aportes será directo a la organización, salvo acuerdo en contrario. El empleador se encuentra en la obligación de descontar de la remuneración de los trabajadores socios de una organización sindical, el valor de la cuota sindical, ante el simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva del sindicato, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito. Además, es necesario señalar que el inciso 1º del artículo 58 del Código del Trabajo establece los descuentos que el empleador obligadamente debe efectuar de las remuneraciones de los dependientes, encontrándose entre estos las cuotas sindicales.

Descuento Previsional Seguro de Cesantía: Las cotizaciones obligatorias al Seguro de Cesantía equivalen al 3% de la remuneración mensual imponible. La remuneración imponible tiene un tope que es informado cada año por la Superintendencia de Pensiones. 111,4 UF para el 2016.

Por Ley, el período máximo de cotización tiene un tope de 11 años por cada relación laboral. Pese a ello, la cotización de mi empleador al Fondo de Cesantía Solidario continuará mientras se mantenga vigente la relación laboral.

Las cotizaciones al Seguro de Cesantía tienen carácter previsional y por tanto están exentas de impuesto a la renta.

Cotizaciones por tipo de Contrato

Según el tipo de contrato, la cotización obligatoria se divide en:

	% Cuenta Individual	% Fondo Solidario	% Total Aporte
Trabajador	0.6	0	0.6
Empleador	1.6	0.8	2.4
Totales	2.2	0.8	3

Si el contrato es Indefinido, el aporte mensualmente es del 0,6% de la remuneración imponible, sólo para Cuenta Individual. El empleador aporta el 2,4%, que se divide en 1,6% para Cuenta Individual y 0,8% al Fondo de Cesantía Solidario.

Ejemplo:

Remuneración Imponible \$300.000
Cotización \$ 300.000 x 3% = \$9.000

	% Cuenta Individual	% Fondo Solidario	% Total Aporte
Trabajador	$300.000 \times 0.6\% =$ \$1.800	0	\$1.800
Empleador	$300.000 \times 1.6\% =$ \$4.800	$300.000 \times 0.8\% =$ \$2.400	\$7.200
Totales	\$6.600	\$2.400	\$9.000

Contrato a Plazo Fijo por Obra, Trabajo o Servicio:

	% Cuenta Individual	% Fondo Solidario	% Total Aporte
Trabajador	0	0	0
Empleador	2.8	0.2	3
Totales	2.8	0.2	3

Si existe un contrato a Plazo Fijo el costo total del seguro es de cargo del empleador, quien debe cotizar mensualmente el 3% de la remuneración imponible. En este caso el aporte del empleador se divide en 2,8% para la Cuenta Individual y 0,2% para el Fondo de Cesantía Solidario.

Ejemplo:

Remuneración Imponible \$300.000
Cotización \$ 300.000 x 3% = \$9.000

	% Cuenta Individual	% Fondo Solidario	% Total Aporte
Trabajador	0	0	0
Empleador	$300.000 * 2.8\% =$ \$8.400	$300.000 * 0.2\% =$ \$600	\$9.000
Totales	\$8.400	\$ 600	\$9.000

Cotización en caso de Licencia Médica

Si existe licencias médicas transitorias, y el trabajador tiene un Contrato Indefinido, la cotización del 0,6% la retiene y paga la entidad a cargo del Subsidio de Incapacidad Laboral (Isapre, Fonasa, mutuales), durante el tiempo que dure la licencia. El empleador debe cotizar normalmente.

Pago de Cotizaciones

Las cotizaciones las debe pagar el empleador los 10 primeros días del mes siguiente al pago de la remuneración o subsidio. Si el empleador paga por medio electrónico, el plazo se extiende hasta el día 13.

No pago de cotizaciones

Ante cotizaciones impagas, el afiliado puede interponer un reclamo en una sucursal de AFC por no pago de cotizaciones adjuntando contrato de trabajo y liquidaciones de sueldo.

Si el afiliado tiene sus cotizaciones impagas y no tiene contrato de trabajo debe realizar el reclamo en la inspección del trabajo.

Por su parte, la Dirección del Trabajo fiscaliza que los empleadores paguen las cotizaciones. Si el empleador no paga las cotizaciones debe llenar el formulario de reconocimiento de deuda previsional. En caso contrario se expone a una multa de 1 UF por cada trabajador

Las cotizaciones impagas se reajustan por IPC y se cobra un interés penal que se deposita en la Cuentas Individuales de los afectados.

El interés penal equivale a la tasa de interés corriente más:

> 20% por mora inferior a 90 días.

> 50% por mora superior a 90 días.

Mientras persista la deuda, el empleador no podrá acceder a recursos fiscales de fomento y, eventualmente, se retendrá pagos por servicios al Estado, para cancelar con ellos las cotizaciones impagas.



Hagámoslo

Caso N° 1: Juan Pablo en este momento debe calcular los descuentos previsionales del mes de noviembre de 2016, para Don Patricio Rojas Muñoz, RUN 14.456.098-3, que se desempeña como jefe del departamento de RRHH de la Viña Santa Inés LTDA. La información es la siguiente: (Total Haber lo calculo en la actividad anterior)

- AFP Capital
- Isapre Consalud 3 UF
- Seguro de cesantía
- Valor UF 26.056,89

LIQUIDACION DE SUELDO		TRABAJADOR N°	
AFECTO A: <input type="checkbox"/> L.N.P. <input type="checkbox"/> A.F.P. CAPITAL <input type="checkbox"/> ISAPRE			
NOMBRE Patricio Rojas Muñoz		R.U.T. 14.456.098-3	
DETALLE DE LA REMUNERACION		VALOR	
SUELDO BASE DEL MES	DE Noviembre	600.000	
HORAS EXTRAORDINARIAS	N° 19	73.888	
COMISION, SEGUN ESTADO			
BONO RESPONSABILIDAD		85.000	
GRATIFICACIÓN		101.927	
TOTAL REMUNERACION IMPONIBLE		860.815	
CARGOS Y COTIZACIONES PREVISIONALES	ASIGNACION FAMILIAR	cargas familiares 2	0
	MOVILIZACION		44.000
	COLACION		66.000
	VIATICO		85.000
TOTAL HABER		1.055.815	
DESCUENTOS DE CARGO DEL TRABAJADOR			
<input type="checkbox"/> (L.N.P.)	<input type="checkbox"/> A.F.P. Capital (10% + Cot. Adic.) =	%	
<input type="checkbox"/> COTIZACION VOL. \$	<input type="checkbox"/> CTA AHORRO \$		
SALUD - Sistema: Fonasa Coctiz. Pactada			
7% COTIZACION OBLIGATORIA		\$	
SEGURO CESANTIA TRABAJADOR 0,6%		\$	
DIFERENCIA ISAPRE (Menos Ley 18,566)		\$	



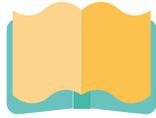
Hagámoslo

Caso N° 2: Ayuda a Luisa Morales Freire RUN: 12.678.900-3, a calcular sus descuentos previsionales del mes de noviembre no olvides que ella se desempeña como operaria de la empresa Cartus S.A. la información es la siguiente (la primera parte la realizo la actividad anterior)

- AFP Modelo
- Fonasa 7%
- Seguro de cesantía

LIQUIDACION DE SUELDO		TRABAJADOR
		N°
AFECTO A: <input type="checkbox"/> I.N.P. <input type="checkbox"/> A.F.P. CAPITAL <input type="checkbox"/> ISAPRE		
NOMBRE Luisa Rojas Muñoz		R.U.T 12.678.900-3
DETALLE DE LA REMUNERACION		VALOR
SUELDO BASE DEL MES	DE Diciembre	265.000
HORAS EXTRAORDINARIAS	N° 16	30.916
COMISION, SEGUN ESTADO		133.575
SEMANA CORRIDA		43.536
GRATIFICACIÓN	25% legal	73.979
TOTAL REMUNERACION IMPONIBLE		547.006
EXEMPTO Y IMPORTES COTIZACIONES PREVISIONALES	ASIGNACION FAMILIAR	cargas familiares 3
	MOVILIZACION	
	COLACION	
	DESGASTE DE HERRAMIENTAS	
TOTAL HABER		613.162
DESCUENTOS DE CARGO DEL TRABAJADOR		
<input type="checkbox"/> (I.N.P.)	<input type="checkbox"/> A.F.P. Capital (10% + Cot. Adic.) = %	
<input type="checkbox"/> COTIZACION VOL. \$	<input type="checkbox"/> CTA AHORRO \$	
SALUD - Sistema: Fonasa Coctiz. Pactada		
7 % COTIZACION OBLIGATORIA	\$	
SEGURO CESANTIA TRABAJADOR 0,6%	\$	
DIFERENCIA ISAPRE (Menos Ley 18,566)	\$	

Calcula el Impuesto Único a las y los trabajadores, aplicando factores y rebajas, en conformidad a la ley



Aprendamos

CÁLCULO DE IMPUESTO ÚNICO

Las personas que trabajan deben cancelar impuesto en relación a su sueldo, este impuesto se llama Impuesto a la renta.

IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA (IMPUESTO A LAS RENTAS DEL TRABAJO)

El Impuesto Único de Segunda Categoría se aplica a las rentas del trabajo dependiente, tales como los sueldos, pensiones (excepto las de fuente extranjera) y rentas accesorias o complementarias a las ya mencionadas.

El Impuesto Único es un tributo progresivo que se determina mediante una escala de tasas, empezando por un primer tramo exento hasta un último tramo con una tasa marginal de 40%. Su cálculo se realiza sobre el salario y/o remuneraciones del trabajo, deduciendo previamente los pagos por concepto de seguridad social y de salud.

Este impuesto debe ser retenido y enterado mensualmente en arcas fiscales por el respectivo empleador o pagador de la renta. Si un trabajador tiene más de un empleador, para los efectos de progresividad del impuesto, deben sumarse todas las rentas obtenidas e incluirlas en el tramo de tasas de impuesto que corresponda, y proceder a su reliquidación anual en abril del año siguiente al que ha sido percibida la renta.

Un trabajador dependiente que tenga un sólo empleador y que no obtenga ninguna otra renta en un año tributario, no está obligado a efectuar una declaración anual de renta, ya que el impuesto único que afecta a su remuneración ha sido retenido mensualmente por el empleador o pagador.

Por su parte, aquellas personas que perciben ingresos provenientes del ejercicio de su actividad profesional o de cualquier otra profesión u ocupación lucrativa en forma independiente, no se encuentran gravadas con este impuesto único, sino que con los Impuestos Global Complementario o Adicional. Sin embargo, estas personas están sujetas a una retención o pago provisional del 10% sobre la renta bruta al momento de percibirla. Esta retención o Pago Provisional son utilizados por el contribuyente rebajándolos como crédito de los impuestos personales antes indicados, pudiendo solicitar la devolución del excedente que resulte de la liquidación anual practicada, en los casos que correspondan de acuerdo con la Ley.

IMPUESTO UNICO DE SEGUNDA CATEGORIA

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.

MONTO DE CALCULO DEL IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA Y GLOBAL COMPLEMENTARIO Noviembre 2016				
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			
	\$ 622.228,50	Exento		Exento
\$ 622.228,51	\$ 1.382.730,00	0,04	\$ 24.889,14	0,022
\$ 1.382.730,01	\$ 2.304.550,00	0,08	\$ 80.198,34	0,0452
\$ 2.304.550,01	\$ 3.226.370,00	0,135	\$ 206.948,59	0,0709
\$ 3.226.370,01	\$ 4.148.190,00	0,23	\$ 513.453,74	0,1062
\$ 4.148.190,01	\$ 5.530.920,00	0,304	\$ 820.419,80	0,1557
\$ 5.530.920,01	\$ 6.913.650,00	0,355	\$ 1.102.496,72	0,1955
\$ 6.913.650,01	Y MÁS	0,4	\$ 1.413.610,97	MÁS DE 19,55%

¿Cómo calcular el impuesto a la renta?

El impuesto a la renta se calcula en relación a la "BASE TRIBUTARIA", esta se calcula en relación a lo siguiente:

A la Base Imponible se resta lo que se paga en AFP, Salud, Cesantía, el resultado se ve en que tramo de la tabla se encuentra, se multiplica por el factor y se le resta la rebaja, aquí un ejemplo:

Sueldo imponible: \$982.326.-

AFP: \$ 166.909

Salud: \$87.126

Seguro cesantía: \$ 7468

La BASE TRIBUTARIA en este caso sería: \$982.326-\$166.909-\$87.126-\$7468=\$720.823.-

El impuesto se calcula de la siguiente forma:

El \$720.823 se multiplica por 0,04 (factor de la tabla) y se rebaja \$24.889,14 (rebaja de la tabla), por lo que se debe cancelar en impuesto la suma de \$3.944.



Apliquemos lo Aprendido

Se solicita que calcule para los siguientes estudios de casos, la base imponible y determine el impuesto a pagar, según la normativa vigente.

Caso 1:

Sueldo imponible: \$ 1.860.000

AFP: \$ 213.528

Salud: \$ 130.200

Seguro cesantía: \$ 11.160

La BASE TRIBUTARIA en este caso sería: \$

El impuesto único sería: \$

Caso 2:

Sueldo imponible: \$ 1.010.770

AFP Cuprum 11,48% \$

Salud Fonasa 7%: \$

Seguro cesantía 0,6%: \$

La BASE TRIBUTARIA en este caso sería: \$

El impuesto único sería: \$

Caso 3

Sueldo imponible: \$ 635.000

AFP Hábitat 11,27% \$

Salud Fonasa 7%: \$

Seguro cesantía 0,6%:\$

La BASE TRIBUTARIA en este caso sería: \$

El impuesto único sería: \$



Hagámoslo

Caso N° 1: Ayuda a Juan Pablo a calcular los descuentos correspondiente al impuesto a la renta del mes de noviembre para Don Patricio Rojas Muñoz, RUN 14.456.098-3, que se desempeña como jefe del departamento de RRHH de la Viña Santa Inés LTDA. La información es la siguiente: (los descuentos previsionales los calculo la actividad anterior)

LIQUIDACION DE SUELDO		TRABAJADOR
		N°
AFECTO A: <input type="checkbox"/> I.N.P. <input type="checkbox"/> A.F.P. CAPITAL <input type="checkbox"/> ISAPRE		
NOMBRE Patricio Rojas Muñoz		R.U.T. 14.456.098-3
DETALLE DE LA REMUNERACION		VALOR
SUELDO BASE DEL MES	DE Noviembre	600.000
HORAS EXTRAORDINARIAS	N° 19	73.888
COMISION, SEGÚN ESTADO		
BONO RESPONSABILIDAD		85.000
GRATIFICACION		101.927
TOTAL REMUNERACION IMPONIBLE		860.815
EXENCIÓN COTIZACIONES PREVISIONALES	ASIGNACION FAMILIAR	cargas familiares 2
	MOVILIZACION	
	COLACION	
	VIATICO	
TOTAL HABER		1.058.815
DESCUENTOS DE CARGO DEL TRABAJADOR		
<input type="checkbox"/> (I.N.P.)	<input type="checkbox"/> A.F.P. Capital (10% * Cot. Adic.) = 11,44 %	98.477
<input type="checkbox"/> COTIZACION VOL. \$	<input type="checkbox"/> CTA AHORRO \$	
SALUD - Sistema: Consalud	Cotiz. Pactada \$ 78.171	
7 % COTIZACION OBLIGATORIA	\$ 60.257	
SEGURO CESANTIA TRABAJADOR 0,6%	\$ 5165	
DIFERENCIA ISAPRE (Menos Ley 18.566)	\$ 17.914	
CALCULO IMPUESTO A LA RENTA		
REMUNERACION		
DESCTOS. PREVIS (-)		
REMUNERACION NETA (=)		
REMUNER. ADICIONAL		
TOTAL IMPUESTO		
REBAJAS AL IMPUESTO (-)		
IMPUESTO A PAGAR =		

Determina los montos correspondientes a descuentos convencionales o voluntarios, según las condiciones contractuales y la normativa vigente.

Descuentos convencionales o voluntarios: Son aquellos descuentos autorizados por el trabajador para que se descuenten en la misma liquidación, como por ejemplo: Prestamos en bancos o cajas de compensación, dividendos habitacionales, cuotas sindicales, pagos en casa comerciales etc. Dichos descuentos no pueden exceder de un 15% de la remuneración. También se incluyen aquí los anticipos de sueldo.

Límite a los descuentos a remuneraciones: El Código del Trabajo regula los descuentos que el empleador puede efectuar a las remuneraciones. Algunos son facultativos, y requieren acuerdo escrito entre empleador y trabajador, los que no pueden exceder de un 30% y 15% para los fines expresamente señalados en el Código y en su conjunto no pueden exceder el 45% de las remuneraciones.

La Ley N° 19.832 incrementó el porcentaje de un 15% a un 25% los descuentos voluntarios para pagos de cualquier naturaleza cuando sean a favor de cooperativas de consumo o de ahorro y crédito de las que el trabajador sea socio.

Respecto de los créditos sociales de las Cajas de Compensación, el monto máximo de la cuota mensual para los trabajadores o pensionados carece de un límite máximo establecido por ley. No obstante, a nivel administrativo la Superintendencia de Seguridad Social ha establecido dichos límites.

Descuentos permitidos previo acuerdo

Por su parte, el inciso segundo del citado artículo consagra la autorización en cuya virtud el empleador puede efectuar otros descuentos, previo acuerdo por escrito entre con el trabajador. Siendo estos:

- Gastos de viviendas
 - a. Cuotas destinadas al pago de adquisición de vivienda, y
 - b. Cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda.

Por interpretación de la Dirección de Trabajo, Dictamen N° 4565/094, el tope máximo de estos descuentos es del 45% de la remuneración total del trabajador, aplicándoseles el tope del inciso 4° del artículo 58 del Código. Antes de la modificación de este artículo por la Ley N° 20.540, el tope máximo para los gastos de vivienda era de hasta un 30% de la remuneración.

- Sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge o algunos de sus hijos.
- Pago de mutuos o créditos al trabajador para fines específicos. Introducida por la Ley N° 20.540 y contenida en el inciso 2° del artículo

58 del Código, faculta al empleador para otorgar a los trabajadores mutuos o créditos sin interés, con las siguientes finalidades: financiar el pago de adquisición de vivienda, depósito en cuentas de ahorro para la vivienda, y sumas destinadas a la educación del trabajador o trabajadora, sus cónyuge o alguno de sus hijos.

El tope máximo de los descuentos por estos conceptos de mutuos o préstamos es de un 30% de la remuneración mensual del trabajador (inciso 2º del artículo 58 del Código).

· Descuentos para pagos de cualquier naturaleza. El inciso tercero del artículo 58 del Código del Trabajo permite, previo acuerdo por escrito entre el empleador y el trabajador, efectuar descuentos a la remuneración sumas o porcentajes determinados, destinados para efectuar pagos de cualquier naturaleza. El descuento por tal concepto está sujeto a un tope máximo del 15% de la remuneración total del trabajador.

Finalmente, el inciso cuarto del artículo en comento incorpora un tope máximo para efectuar descuentos sobre las remuneraciones del trabajador, cualquiera sea el fundamento de los descuentos convencionales o facultativos, entre los cuales se encuentran los acordados con el trabajador para adquisición de vivienda, o para ser depositados en cuentas de ahorro para la vivienda, para la educación del trabajador y de los demás beneficiarios, para descontar los mutuos, créditos o préstamos concedidos por el empleador para los mismos fines, y descuentos para efectuar pagos de cualquier naturaleza, todos los cuales en conjunto no podrán exceder del 45% de la remuneración total del trabajador

De este modo, los descuentos facultativos o permitidos sólo se pueden efectuar previo acuerdo escrito entre empleador y trabajador para los fines antes señalados de los incisos 2º y 3º del artículo 58 del Código, ya citados, no pudiendo exceder de un 30 y 15 por ciento, respectivamente, lo que en conjunto significaría un tope máximo de descuento de un 45% por estos conceptos.

Descuentos a favor de cooperativas de consumo o de ahorro y crédito

La Ley N° 19.832, que modifica la Ley General de Cooperativas, en los artículos 58 y 59 establece un incremento de hasta el 25% del límite de descuentos voluntarios por planilla establecido en el inciso segundo del artículo 58 del Código de Trabajo cuando los descuentos adicionales sean a favor de cooperativas de consumo o de ahorro y crédito de las que el trabajador sea socio.

Por tanto, el límite para descuentos voluntarios que contempla el artículo 58 del Código del Trabajo, que asciende al 15% de la remuneración total

de trabajador, ha sido incrementado hasta el 25%, cuando los descuentos adicionales sean a favor de cooperativas de consumo o de ahorro y crédito de las que el trabajador sea socio.

Descuentos por créditos sociales en las Cajas de Compensación

La Ley N° 18.833 que establece el estatuto de las Cajas de Compensación (C.C.A.F) en su artículo 21 dispone que éstas pueden establecer un régimen de prestaciones de crédito social consistente en préstamos de dinero.

El establecimiento de un régimen de créditos sociales es facultativo para cada una de las C.C.A.F. No obstante, de ejercerse, regirán las disposiciones contenidas en los siguientes cuerpos normativos:

- La Ley N° 18.833 que establece el estatuto de las C.C.A.F;
- El Reglamento del Régimen de Prestaciones de Crédito Social de las C.C.A.F.
- Los Estatutos de cada C.C.A.F.,

El artículo 4 del Reglamento establece los fines por los cuales los préstamos podrán ser otorgados a:

“a) Bienes de consumo durables, trabajo, educación, salud, recreación, ahorro previo para la adquisición de viviendas, contingencias familiares, y otras necesidades de análoga naturaleza”; o “b) Préstamos destinados a la adquisición, construcción, ampliación y reparación de viviendas, y al refinanciamiento de mutuos hipotecarios”.

El Reglamento dispone, en su artículo 4, que el plazo de restitución de estos créditos no puede exceder de siete años, salvo en el caso de los créditos en materia educacional, donde puede extenderse a quince, previa autorización de la Superintendencia de Seguridad Social, o respecto de “préstamos destinados a la adquisición, construcción, ampliación y reparación de viviendas, y al refinanciamiento de mutuos hipotecarios”, donde la ley contempla un plazo para la restitución de los créditos no superior a cuarenta años. A partir de 1 de agosto del presente año el plazo de restitución se disminuyó a cinco años

Respecto al pago de los créditos y las prestaciones sociales otorgadas por las C.C.A.F, la Ley N° 18.833 establece distintas formas tratándose trabajadores o pensionados afiliados.

Trabajadores Afiliados

El artículo 22 dispone que este deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, y

se registrará por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales.

De este modo, los referidos descuentos, que la ley asimila a las cotizaciones de seguridad social, son de carácter obligatorios para el empleador, dado que éstas se encontrarían comprendidos en el inciso 1º del artículo 58 Código del Trabajo.

Montos Máximos de descuentos y endeudamientos

La regulación del monto máximo de crédito o de la cuota mensual por concepto de crédito para los trabajadores o pensionados a C.C.A.F. carece de un límite máximo establecido por ley.

No obstante, a nivel administrativo la Superintendencia de Seguridad Social ha establecido dichos límites. La Circular N° 2.052, de 2003, recientemente modificada por la Circular N° 2.824, de 2012, ha establecidos nuevos montos máximos con el objeto de evitar el sobreendeudamiento de las pensionados, y reducir la carga financiera de los deudores del Crédito Social. Al respecto estableció:

- **La fijación de un límite de endeudamiento máximo:** el que no podrá ser superior a 8 veces la remuneración, renta o pensión, líquida para los créditos sociales, incluidos los gastos asociados al crédito, con excepción los destinados a la adquisición de vivienda y estudios para educación superior.

- **Un Monto máximo de la cuota mensual:**

- a) 5% de la remuneración, renta o pensión, líquida, del trabajador o pensionado afiliado, en el caso de ingresos inferiores o iguales a la Pensión Básica Solidaria (\$93.543 a partir de 1º julio de 2016);

- b) 15% cuando la remuneración, renta o pensión, líquida, sea superior a la Pensión Básica Solidaria, pero inferior o igual al ingreso mínimo para fines no remuneraciones (\$ 166.103 a partir de 1º julio de 2016);

- c) 20% cuando la remuneración, renta o pensión, líquida, sea superior a \$166.103 pero inferior o igual al ingreso mínimo para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta 65 años (\$257.500 a partir de 1º julio de 2016)

- d) 25% cuando la remuneración, renta o pensión, líquida, sea superior al valor del ingreso mínimo para trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años, esto es, \$257.500, siempre que no exceda el 30% de la remuneración, renta o pensión líquida y en casos especiales referidos a vivienda, salud o educación.

- **Límite de descuento global máximo:** 40% en el caso de los pensionados y 50% para trabajadores



Hagámoslo

Caso N° 1: Ayuda a Juan Pablo a calcular los descuentos convencionales o voluntarios del mes de noviembre para Don Patricio Rojas Muñoz, RUN 14.456.098-3, que se desempeña como jefe del departamento de RRHH de la Viña Santa Inés LTDA. La información es la siguiente: (los descuentos previsionales e impuesto único los calculo la actividad anterior)

Descuentos voluntarios:

- Préstamo Banco Chile cuota 6/12 \$ 25.700
- Seguro escolar Metlife \$ 12.000
- Aporte ahorro voluntario cooperativa Coopeuch \$ 10.000
- Anticipo \$ 150.000

LIQUIDACION DE SUELDO		TRABAJADOR N°
AFECTO A: <input type="checkbox"/> I.N.P. <input type="checkbox"/> A.F.P. CAPITAL <input type="checkbox"/> ISAPRE		
NOMBRE Patricio Rojas Muñoz		R.U.T. 14.456.098-3
DETALLE DE LA REMUNERACION		VALOR
SUELDO BASE DEL MES	DE Noviembre	600.000
HORAS EXTRAORDINARIAS	N° 19	73.888
COMISION, SEGUN ESTADO		
BONO RESPONSABILIDAD		85.000
GRATIFICACION		101.927
TOTAL REMUNERACION IMPONIBLE:		860.815
EVENTO MOTIVACION COTIZACIONES PREVISIONALES	ASIGNACION FAMILIAR	cargas familiares 2
	MOVILIZACION	
	COLACION	
	VIATICO	
TOTAL HABER		1.056.815
DESCUENTOS DE CARGO DEL TRABAJADOR		
<input type="checkbox"/> (I.N.P.)	<input type="checkbox"/> A.F.P. Capital (10% + Cot. Adic.) = 11,44 %	98.477
<input type="checkbox"/> COTIZACION VOL. \$	<input type="checkbox"/> CTA AHORRO \$	
SALUD - Sistema: Consalud Coctiz. Pactada \$ 78.171		
7 % COTIZACION OBLIGATORIA \$ 60.257		
SEGURO CESANTIA TRABAJADOR 0,6% \$ 5.185		
DIFERENCIA ISAPRE (Menos Ley 18.566) \$ 17.914		
CALCULO IMPUESTO A LA RENTA		
REMUNERACION	860.815	
DESCTOS. PREVIS (-)	163.899	
REMUNERACION NETA (=)	696.916	
REMUNER. ADICIONAL		
TOTAL IMPUESTO		27.877
REBAJAS AL IMPUESTO (-)		24.889
IMPUESTO A PAGAR =		2.988
SALDO LIQUIDO EN LETRAS		
TOTAL DESCUENTOS (-)		
ALCANCE LIQUIDO		
ANTICIPOS DE SUELDO (-)		
SALDO LIQUIDO (=)		\$
PESOS.-		
Certifico que he recibido de: a mi entera satisfacción el saldo líquido indicado en la presente liquidación y no tengo cargo ni cobro alguno posterior que hacer, por ninguno de los conceptos comprendidos en ella.		
V° B°	V° B°	FECHA / /
		FIRMA DEL TRABAJADOR



Hagámoslo

Caso N° 2: Ayuda a Luisa calcular los descuentos convencionales o voluntarios del mes de noviembre recuerda que se desempeña como operaria de la empresa Cartus S.A. la información es la siguiente (los descuentos previsionales lo realizó la actividad anterior)

Descuentos voluntarios:

- Préstamo caja compensaciones Araucana 18/24 \$ 15.600
- Seguro de vida Banco Estado \$ 5.600
- Anticipo \$ 50.000

LIQUIDACION DE SUELDO		TRABAJADOR N°	
AFECTO A: <input type="checkbox"/> I.N.P. <input type="checkbox"/> A.F.P. MODELO <input type="checkbox"/> ISAPRE			
NOMBRE: Luisa Rojas Muñoz		R.U.T: 12.678.900-3	
DETALLE DE LA REMUNERACION			VALOR
SUELDO BASE DEL MES	DE	Noviembre	265.000
HORAS EXTRAORDINARIAS	N° 15		30.916
COMISION, SEGUN ESTADO			133.575
SEMANA CORRIDA			43.536
GRATIFICACION	25% legal		73.979
TOTAL REMUNERACION IMPONIBLE			547.006
EVENTO IMPONIBLE COTIZACIONES PREVISIONALES	ASIGNACION FAMILIAR	cargas familiares 3	6156
	MOVILIZACION		25.000
	COLACION		30.000
	DESGASTE DE HERRAMIENTAS		5.000
TOTAL HABER			613.162
DESCUENTOS DE CARGO DEL TRABAJADOR			
<input type="checkbox"/> (I.N.P.)		<input type="checkbox"/> A.F.P. Modelo (10% + Cot. Adic.) = 10,77 %	58.913
<input type="checkbox"/> COTIZACION VOL \$		<input type="checkbox"/> CTA AHORRO \$	
SALUD - Sistema: Fonasa Coctiz. Pactada			
7 % COTIZACION OBLIGATORIA		\$	38.290
SEGURO CESANTIA TRABAJADOR 0,6%		\$	3.282
DIFERENCIA ISAPRE (Menos Ley 18.566)		\$	
CALCULO IMPUESTO A LA RENTA			
REMUNERACION	547.006		
DESCTOS. PREVIS (-)	100.485		
REMUNERACION NETA (=)	446.521		
REMUNER. ADICIONAL			
TOTAL IMPUESTO		0	
REBAJAS AL IMPUESTO (-)		0	
IMPUESTO A PAGAR =		0	
SALDO LIQUIDO EN LETRAS		TOTAL DESCUENTOS (-)	
		ALCANCE LIQUIDO	
		ANTICIPOS DE SUELDO (-)	
		SALDO LIQUIDO (=)	\$
		PESOS.-	
Certifico que he recibido de: a mi entera satisfacción el saldo líquido indicado en la presente liquidación y no tengo cargo ni cobro alguno posterior que hacer, por ninguno de los conceptos comprendidos en ella.			
V° B°	V° B°	FECHA / /	
FIRMA DEL TRABAJADOR			

Calcula el total de las remuneraciones del personal de acuerdo al contrato de trabajo y la nómina laboral vigente.



Aprendamos

Sueldo líquido: es la suma que al final recibe el trabajador en forma "líquida" –es decir, el dinero que efectivamente va a su bolsillo– una vez que se han realizado los descuentos previsionales, tributarios y cualquier otro descuento que haya practicado el empleador (por ejemplo, uso del casino, póliza de seguro, etc).

Para calcular el total de las remuneraciones a pagar de un trabajador deberos tomar el total haber y restarles los descuentos previsionales y los descuentos convencionales o voluntarios, además de existir anticipo este también tendremos que descontarlos. Lo que nos resulte de esta fórmula será lo que el trabajador recibirá como remuneración por el trabajo desarrollado durante el tiempo que allá trabajado y que este pactado en su contrato de trabajo, ejemplo, mensual, semanal, diario, etc.

Sueldo Líquido:

- Total Haber (imponible +no imponible)

Total Descuentos

Sueldo Líquido



Hagámoslo

Caso N° 1: Se solicita calcular el sueldo líquido a pagar del mes de noviembre para Don Patricio Rojas Muñoz, RUN 14.456.098-3, que se desempeña como jefe del departamento de RRHH de la Viña Santa Inés LTDA. La información es la siguiente: (los cálculos correspondientes a los descuentos convencionales lo realizó la clase anterior)

LIQUIDACION DE SUELDO			TRABAJADOR N°
AFECTO A : <input type="checkbox"/> I.N.P. <input type="checkbox"/> A.F.P. CAPITAL <input type="checkbox"/> ISAPRE			
NOMBRE Patricio Rojas Muñoz		R.U.T 14.456.098-3	
DETALLE DE LA REMUNERACION			VALOR
SUELDO BASE DEL MES DE Noviembre			600.000
HORAS EXTRAORDINARIAS N° 19			73.888
COMISION, SEGUN ESTADO			
BONO RESPONSABILIDAD			85.000
GRATIFICACIÓN			101.927
TOTAL REMUNERACION IMPONIBLE			860.815
EXENTO IMP.TOL. Y COTIZACIONES PREVISIONALES	ASIGNACION FAMILIAR cargas familiares 2		0
	MOVILIZACION		44.000
	COLACION		66.000
	VIATICO		85.000
TOTAL HABER			1.055.815
DESCUENTOS DE CARGO DEL TRABAJADOR			
<input type="checkbox"/> (I.N.P.)		<input type="checkbox"/> A.F.P. Capital (10% + Cot. Adic.) = 11,44 %	98.477
<input type="checkbox"/> COTIZACION VOL. \$		<input type="checkbox"/> CTA AHORRO \$	
SALUD - Sistema: Consalud		Cotiz. Pactada \$ 78.171	
7 % COTIZACION OBLIGATORIA		\$ 60.257	
SEGURO CESANTIA TRABAJADOR 0,6%		\$ 5.165	
DIFERENCIA ISAPRE (Menos Ley 18.566)		\$ 17.914	
CALCULO IMPUESTO A LA RENTA			
REMUNERACION	860.815		
DESC.TOS. PREVIS (-)	163.899		
REMUNERACION NETA (=)	696.916		
REMUNER. ADICIONAL			
TOTAL IMPUESTO		27.877	
REBAJAS AL IMPUESTO (-)		24.889	
IMPUESTO A PAGAR =		2.988	
OTROS DESCUENTOS:			
PRÉSTAMO BCO. CHILE CUOTA 6/12		\$ 25.700	
SEGURO ESCOLAR METLIFE		\$ 12.000	
COOPERATIVA COOPEUCH		\$ 10.000	
SALDO LIQUIDO EN LETRAS		TOTAL DESCUENTOS (-)	
		ALCANCE LIQUIDO	
		ANTICIPOS DE SUELDO (-)	\$ 150.000
		SALDO LIQUIDO (=)	\$
PESOS.-			
Certifico que he recibido de: a mi entera satisfacción el saldo líquido indicado en la presente liquidación y no tengo cargo ni cobro alguno posterior que hacer, por ninguno de los conceptos comprendidos en ella.			
V° B°	V° B°	FECHA / /	
			FIRMA DEL TRABAJADOR



Hagámoslo

Caso N° 2: Ayuda a Luisa en la última parte a calcular el sueldo líquido del mes de diciembre para recuerda que se desempeña como operaria de la empresa Cartus S.A. la información es la siguiente (los cálculos correspondientes a los descuentos convencionales lo realizó la clase anterior)

LIQUIDACION DE SUELDO		TRABAJADOR
		N°
AFECTO A: <input type="checkbox"/> I.N.P. <input type="checkbox"/> A.F.P. MODELO <input type="checkbox"/> ISAPRE		
NOMBRE Luisa Rojas Muñoz		R.U.T. 12.678.900-3
DETALLE DE LA REMUNERACION		VALOR
SUELDO BASE DEL MES	DE Noviembre	265.000
HORAS EXTRAORDINARIAS	N° 15	30.816
COMISION, SEGUN ESTADO		133.675
SEMANA CORRIDA		43.536
GRATIFICACIÓN	25% legal	73.979
TOTAL REMUNERACION IMPONIBLE		547.006
EXENTO Y REDUCCIONES PREVISIONALES	ASIGNACION FAMILIAR	cargas familiares 3
	MOVILIZACION	
	COLACION	
	DESGASTE DE HERRAMIENTAS	
TOTAL HABER		613.162
DESCUENTOS DE CARGO DEL TRABAJADOR		
<input type="checkbox"/> (I.N.P.) <input type="checkbox"/> A.F.P. Modelo (10% + Cot. Adic.) = 10,77 % 58.913		
<input type="checkbox"/> COTIZACION VOL. \$ <input type="checkbox"/> CTA AHORRO \$		
SALUD - Sistema: Fonasa Coctiz. Pactada		
7 % COTIZACION OBLIGATORIA		\$ 38.290
SEGURO CESANTIA TRABAJADOR 0,6%		\$ 3.282
DIFERENCIA ISAPRE (Menos Ley 18,566)		\$
CALCULO IMPUESTO A LA RENTA		
REMUNERACION	547.006	
DESCTOS. PREVIS (-)	100.485	
REMUNERACION NETA (=)	446.521	
REMUNER. ADICIONAL		
TOTAL IMPUESTO		0
REBAJAS AL IMPUESTO (-)		0
IMPUESTO A PAGAR =		0
OTROS DESCUENTOS:		
PRÉSTAMO CCAF ARAUCANA 18/24		\$ 15.600
SEGURO DE VIDA BCO. ESTADO		\$ 5.600
SALDO LIQUIDO EN LETRAS		TOTAL DESCUENTOS (-)
		ALCANCE LIQUIDO
		ANTICIPOS DE SUELDO (-)
		\$ 50.000
		SALDO LIQUIDO (=)
		\$
PESOS.-		
Certifico que he recibido de: a mi entera satisfacción el saldo líquido indicado en la presente liquidación y no tengo cargo ni cobro alguno posterior que hacer, por ninguno de los conceptos comprendidos en ella.		
V° B°	V° B°	FECHA / /
		FIRMA DEL TRABAJADOR



Reflexiona y Comparte

Si estas en esta hoja es porque has revisado y trabajado con todo lo que tiene que ver en la confección de liquidación de sueldo y has revisado lo que la ley nos indica respecto a este tema. Pero veamos ¿cómo les fue a Juan Pablo y Luisa en los desafíos que ellos se plantearon?

Caso 1: Juan Pablo cumplió el desafío que su jefe le dejó, recopiló y busco toda la información necesaria para confeccionar la liquidación de sueldo, él ya la conocía y la había visto en el colegio, pero la búsqueda le sirvió para refrescar sus conocimientos y reforzar algunos contenidos de los que no manejaba. En general, su jefe encontró bien el trabajo que desarrollo, le sorprendió el manejo que tuvo frente al tema. Juan Pablo está contento, porque se dio cuenta que esta era la actitud de proactividad que sus profesores les decían en el colegio que debía tener, además al refrescar sus conocimientos se siente mucho más seguro para desarrollar su práctica profesional de forma exitosa y pondrá toda su energía en ella. Además tomo una decisión cuando termine su práctica se matriculará para continuar en la Universidad o en un Instituto Profesional una carrera relacionada con RRHH, siente que tiene habilidad en este tema y descubrió que a esto es lo que le gustaría dedicarse de ahora en adelante.

Caso 2: Luisa ayer termino de revisar su liquidación de sueldo del mes de noviembre. Luisa buscó información, pregunto en las instituciones respectiva (inspección del trabajo, Chile atiende, Fonasa, etc.) reconoce que le costó más de lo ella había pensado, porque aunque algo vio en el colegio se dio cuenta que no era suficiente. Pero en esta búsqueda encontró respuesta al tema de la semana corrida y le confirmaron que si es parte de la remuneración para trabajadores como ella. Y que la empresa debería habérselo pagado, ya que la ley así lo establece. Por una parte se siente enojada con la empresa por no pagarle a ella y a sus compañeros lo que era justo por ley, pero paradójicamente también se siente contenta con que esto le haya pasado, ya que al no ser por esto, ella nunca se habría dedicado a buscar información. Ahora se arrepiente y recuerda cuando sus padres y profesores le rogaban que no dejara el colegio, que terminara cuarto medio. En este momento siente que la vida le está dando una segunda oportunidad y que esto es una señal para remediar lo que dejo sin terminar. Además le sirvió para darse cuenta que esto le gustaba más de lo que ella pensaba, así que hoy tomo una decisión, mañana 27 de diciembre se matriculará en su antiguo colegio para terminar cuarto medio. Solo tiene un problema ahora debe tomar la decisión de como abordará este tema con la empresa



¿Cómo debería abordar este tema con la empresa Luisa?

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

¿Qué actitud crees que debería adoptar la empresa frente a este tema?

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

Ponte del lado de la empresa y propone una solución a Luisa frente a este tema

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

Si tú fueras Luisa ¿Qué harías?

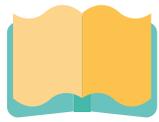
.....
.....
.....
.....



Resumamos

Aquí están los dos casos terminados que nos han acompañado durante este desafío

LIQUIDACION DE SUELDO		TRABAJADOR	
		Nº	
AFECTO A: <input type="checkbox"/> I.N.P. <input type="checkbox"/> A.F.P. CAPITAL <input type="checkbox"/> ISAPRE			
NOMBRE Patricio Rojas Muñoz		R.U.T. 14.456.098-3	
DETALLE DE LA REMUNERACION		VALOR	
SUELDO BASE DEL MES	DE Noviembre	600.000	
HORAS EXTRAORDINARIAS	Nº 19	73.888	
COMISION, SEGUN ESTADO			
BONO RESPONSABILIDAD		85.000	
GRATIFICACION		101.927	
TOTAL REMUNERACION IMPONIBLE		860.815	
EXENTO Y COTIZACIONES PREVISIONALES	ASIGNACION FAMILIAR	cargas familiares 2	0
	MOVILIZACION		44.000
	COLACION		66.000
	VIATICO		85.000
TOTAL HABER		1.055.815	
DESCUENTOS DE CARGO DEL TRABAJADOR			
<input type="checkbox"/> (I.N.P.)	<input type="checkbox"/> A.F.P. Capital (10% + Cot. Adic.) = 11,44 %	98.477	
<input type="checkbox"/> COTIZACION VOL. \$	<input type="checkbox"/> CTA AHORRO \$		
SALUD - Sistema: Consalud	Cotiz. Pactada \$ 78.171		
7 % COTIZACION OBLIGATORIA	\$ 60.257		
SEGURO CESANTIA TRABAJADOR 0,6%	\$ 5.165		
DIFERENCIA ISAPRE (Menos Ley 18,566)	\$ 17.914		
CALCULO IMPUESTO A LA RENTA			
REMUNERACION	860.815		
DESCTOS. PREVIS (-)	163.899		
REMUNERACION NETA (=)	696.916		
REMUNER. ADICIONAL			
TOTAL IMPUESTO		27.877	
REBAJAS AL IMPUESTO (-)		24.889	
IMPUESTO A PAGAR =		2.988	
OTROS DESCUENTOS:			
PRÉSTAMO BCO. CHILE CUOTA 6/12		\$ 25.700	
SEGURO ESCOLAR METLIFE		\$ 12.000	
COOPERATIVA COOPEUCH		\$ 10.000	
SALDO LIQUIDO EN LETRAS		TOTAL DESCUENTOS (-)	
seicientos setenta y tres mil trescientos catorce pesos		\$ 232.501	
		ALCANCE LIQUIDO \$ 823.314	
		ANTICIPOS DE SUELDO (-) \$ 150.000	
		SALDO LIQUIDO (=) \$ 673.314	
		PESOS.-	
Certifico que he recibido de: Viña Sta. Inés Ltda. a mi entera satisfacción el saldo líquido indicado en la presente liquidación y no tengo cargo ni cobro alguno posterior que hacer, por ninguno de los conceptos comprendidos en ella.			
Vº Bº	Vº Bº	FECHA 28 / 11 / 2016	
		FIRMA DEL TRABAJADOR	



Aprendamos

Libro de Remuneraciones

Expondremos la definición, objetivo, requisitos y conceptos que guardan relación con el libro de remuneraciones. Toda persona que se encarga de la elaboración de este documento debe tener conocimiento de esta información para la preparación correcta de la planilla de sueldos y salarios. El libro de remuneraciones es un documento que expone información periódica mensual en valores monetarios relativa al conjunto de remuneraciones, aportes, patronales, descuentos laborales y otros beneficios que perciben los dependientes de una empresa.

Los objetivos principales del libro de remuneraciones son:

- Contar con información referida al importe que paga la empresa por concepto de sueldos, aportes patronales y otros beneficios.
- Cumplir con disposiciones legales tipificadas en la ley general del trabajo.
- Remitir un ejemplar de las planillas de sueldos y salarios mensualmente a las diferentes entidades donde cotiza la empresa y sus dependientes.

Legalidad frente al el libro de Remuneraciones

De conformidad con lo establecido en el artículo 62 del Código del Trabajo el empleador se encuentra obligado a llevar un libro de remuneraciones cuando cuenta con cinco o más trabajadores. El libro en cuestión debe ser timbrado el Servicio de Impuestos Internos y sólo las remuneraciones que en él figuren pueden considerarse como gastos por remuneraciones en la contabilidad de la empresa.

Finalmente cabe señalar que en este registro deben ser considerados todos los trabajadores de la empresa que prestan servicios con el vínculo de subordinación y dependencia y debe contener las cantidades brutas que el empleador pague a los dependientes.

El libro de remuneraciones se debe realizar mensualmente (como el libro de compraventa) y en él se deben traspasar toda la información de las liquidaciones de sueldo de todos los trabajadores dependientes de la empresa

Ejemplo libro de remuneraciones Mes de Noviembre

Nº	Trabajadores	Días Trabajados	Sueldo Base	Horas extras	Bono Produccion	Asign. De Titulo	Comision	Gratificación	Total Imponible	Bono Movilización	Bono Colección	Total Haber
1	JORGE NITALES	30	190.000	23.028	48.808	-	-	65.709	328.545	35.000	40.000	403.545
2	ANA BUSADO DE MH.	30	425.000	60.852	103.095	-	-	78.398	665.343	35.000	40.000	740.343
3	EDGAR GANTA DE LATA	30	625.000	-	151.562	-	150.000	78.398	1.002.958	35.000	40.000	1.077.958
4	LUCILA TANGA ROJAS	30	1.200.000	-	291.036	60.000	-	78.398	1.627.432	35.000	40.000	1.702.432
TOTALES			2.443.000	83.880	592.501	60.000	150.000	294.897	3.624.278	140.000	160.000	3.924.278

Nº	AFP	SAFP	Fonasa-Isa pre	Adicion al Isapre	AFC	Impuesto Unico	TOTAL DESCUENTOS	Alcance Liquido	LIQUIDO A PAGAR	Aporte Seguro de Cesantia	
										2.4%	3%
1	Modelo	40.411	22.968	-	-	-	63.409	340.138	340.138	-	9.856
2	Capnum	81.505	46.574	-	3.992	1.781	133.852	606.491	606.491	15.968	-
3	Modelo	123.364	70.207	2.445	6.018	15.286	217.320	860.638	860.638	24.071	-
4	Capnum	182.881	104.504	6.248	9.765	52.851	356.247	1.346.185	1.346.185	39.058	-
		428.161	344.253	8.691	19.774	69.918	770.827		3.153.451	79.098	9.856



Apliquemos lo Aprendido

Solicitamos calcular y confeccionar las liquidaciones de sueldo de los seis trabajadores de la empresa Faros. Ltda. Rut comercial 78.900.345-5, dirección comercial Av. Costanera 45678 Providencia Santiago, Correspondiente al mes de Octubre de 2017 y una vez finalizada traspasarlas al libro de remuneraciones

Caso N° 1:

Nombre: Maritza Flores Muñoz
Run: 12.456.890-4
Sueldo Base: \$ 200.000
Días trabajados : 20
Gratificación: 25% (sueldo base)
Cargas familiares: 3
Colación: 1.500 x día trabajado
Locomoción: 1000 x día trabajado
Horas extras: 10
Afp: Modelo
Salud: Fonasa
Ahorro voluntario : 0
Seguro Cesantía
Tipo contrato: plazo fijo
Préstamo 5/12 \$ 30.000
Cuota sindical : \$3.000
Anticipo: 50.000

Caso N° 2:

Nombre: Julio Roa Figueroa
Run: 14.567.900-4
Sueldo Base: \$ 400.000
Días trabajados : 21
Gratificación: 25% (sueldo base)
Cargas familiares: 1
Colación: 2.500 x día trabajado
Locomoción: 2000 x día trabajado
Horas extras: 0
Afp: Cuprum
Salud: Consalud 3 UF
Ahorro voluntario : 5.000
Seguro Cesantía
Tipo contrato: Indefinido
Cuota sindical : \$3.000
Seguro de vida \$ 7.000
Anticipo: 100.000

Caso N° 3:

Nombre: Claudia Vera Cáceres
Run: 9.789.000-3
Sueldo Base: \$ 900.000
Días trabajados : 20
Gratificación: 25% (tope legal)
Cargas familiares: 0
Colación: 3.500 x día trabajado
Locomoción: 3000 x día trabajado
Horas extras: 20
Bono responsabilidad: 200.000
Viatico: \$56.000
Afp: Cuprum
Salud: Cruz Blanca 2,5 UF
Ahorro voluntario : 10.000
Seguro Cesantía
Tipo contrato: indefinido
Préstamo 12/24 \$ 70.000
Cuota sindical : \$3.000
Anticipo: 150.000

Caso N° 4:

Nombre: Miguel Rifo Díaz
Run: 16.456.890-4
Semanal (6 días semana)
Sueldo Base: \$ 75.000
Días trabajados : 6
Gratificación: 25% (sueldo base)
Cargas familiares: 0
Colación: 1.500 x día trabajado
Locomoción: 1000 x día trabajado
Comisión 10% sueldo Base
Horas extras: 4
Afp: Modelo
Salud: Fonasa
Ahorro voluntario : 0
Seguro Cesantía
Tipo contrato: Part time
Préstamo 5/12 \$ 0
Cuota sindical : \$3.000
Anticipo: 0

Caso N° 5:

Nombre: Josefa Muñoz Rojas
Run: 10.456.890-4
Sueldo Base: \$ 1.200.000
Días trabajados : 19
Gratificación: 25% (tope legal)
Cargas familiares: 3
Colación: 3.500 x día trabajado
Locomoción: 3000 x día trabajado
Horas extras: 15
Afp: Hábitat
Salud: Cruz Blanca 5,5 UF
Ahorro voluntario : 25.000
Seguro Cesantía
Tipo contrato: indefinido
Dividendo: \$ 115.000
Cuota sindical : \$ 0
Seguro escolar: \$10.000
Anticipo: 150.000

Caso N° 6:

Nombre: Carlos Milla Fuentes
Run: 10.156.110-7
Sueldo Base: \$ 500.000
Días trabajados : 18
Gratificación: 25% (sueldo base)
Cargas familiares: 3
Colación: 2.500 x día trabajado
Locomoción: 2.000 x día trabajado
Horas extras: 12
Desgaste herramienta: \$ 15.000
Afp: Modelo
Salud: Fonasa
Ahorro voluntario : 0
Seguro Cesantía
Tipo contrato: Plazo fijo
Actividad Sindicato: \$ 5.000
Cuota sindical : \$3.000
Anticipo: 100.000

N°	Nombre trabajador	RUN	Días trabajados	Sueldo Base	Gratificación	comisión	Bono Responsabilidad	Horas Extras	viatico

Total imponible	Colación	Locomoción	Cargas familiares	N° cargas Familiares	Cargas familiares	Desgaste herramienta	Otros	Total Haber

Tipo AFP	Desc. AFP	Fonasa Isapre	Diferencia Isapre	Seguro Cesantía	Impuesto Único	Total Descuento (1)

Ahorro voluntario	Préstamo	Cuota sindical	Seguro de vida	Seguro escolar	Dividendo	Otros Descuentos

Total descuento	Alcance liquido	Anticipo	Líquido a pagar

(Si le es más cómodo lo puede desarrollar en Excel)



Bibliografía

- <http://www.bcn.cl/>
- Código del trabajo
- <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-channel.html>
- <http://www.supersalud.gob.cl/portal/w3-channel.html>
- <http://www.safp.cl/portal/institucional/578/w3-channel.html>
- <https://www.previred.com/web/previred/>
- Informativos de las distintas AFP de Chile
- <https://www.afc.cl>
- <http://www.isapre.cl/>