

GUÍA PARA EL APRENDIZAJE N°1
CÁLCULO Y REGISTRO DE REMUNERACIONES

Fecha desde 01 al 31 marzo 2021

NOMBRE DE ALUMNO/A: CURSO: 3° Medio "A"

ASIGNATURA: Cálculo y Registro de Remuneraciones NIVEL: 3° Medio Contabilidad.

UNIDAD: Concepto Remuneraciones CONTENIDO: artículo 42 del Código del Trabajo

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

1. **OA 2** Calcular remuneraciones del personal de una empresa, de acuerdo a la legislación vigente.

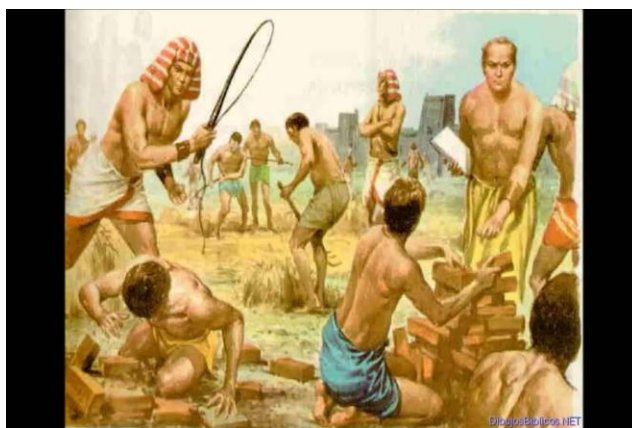
2. **Unidad 1:** Aspectos Laborales Fundamentales de acuerdo al artículo 42 del Código del Trabajo

Historia del trabajo

Como trabajo denominamos al conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas. ... El significado de trabajo tiene enfoques en diversas áreas, como la economía, la física, la filosofía, etc.

En la prehistoria, los primeros humanos obtenían los medios necesarios para subsistir en base a la recolección (frutos, raíces, miel, semillas, nueces, carroña). Inicialmente usaban sólo sus manos para conseguir el alimento, posteriormente, palos, estacas y piedras.

Durante la mayor parte de la Historia de la Civilización el trabajo fue considerado como una actividad despreciable. ... Desde mediados del Siglo XIX, vinculado al desarrollo de la democracia y el sindicalismo, la esclavitud deja de ser la forma predominante del trabajo para ser reemplazada por el trabajo asalariado.



En el pasado, los trabajadores eran obligados a desempeñar funciones en condiciones insalubres, y muchas veces sin la garantía de un salario fijo. ... Sin más, le informaron que si pretendía seguir trabajado en el lugar debía incrementar su jornada diaria dos horas, sin ningún tipo de compensación por el tiempo extra.



El Derecho del trabajo surge de las nuevas relaciones que se establecieron durante la

revolución industrial.

(siglo XV) La economía se basaba en la agricultura, cuyas tierras pertenecían a los señores feudales, siendo los campesinos quienes las trabajaban. Edad Moderna (siglo XVIII) La economía inicialmente estaba basada en el trabajo manual, se trabajaba en pequeños talleres.



En la actualidad el trabajo tiene un papel fundamental para el desarrollo y la supervivencia de los seres humanos y sin el trabajo no se obtienen los recursos necesarios para poder tener una calidad de vida positiva en la sociedad.

El trabajo y las leyes laborales en Chile

Las leyes laborales en Chile se describen en el marco que regula las relaciones laborales y lazos entre empleadores y empleados. ... Este código establece en sus artículos preliminares la regulación de las relaciones laborales y de trabajo entre empleadores y empleados.

Las bases del derecho del trabajo chileno surgen a comienzos del siglo XX, específicamente con el establecimiento de la ley sobre descanso dominical N°1.990, de 29 de agosto de 1907.

Chile se caracteriza por su economía fuerte, transparente y estable con buenas perspectivas de crecimiento para el futuro. Las leyes laborales en Chile, junto con todo el marco legal del país, ofrecen importantes garantías para los inversionistas extranjeros que buscan ingresar a los diversos y atractivos mercados internos. Además, Chile tiene un mercado financiero maduro bastante receptivo y dinámico.

Las leyes laborales en Chile se describen en el marco que regula las relaciones laborales y lazos entre empleadores y empleados. En la mayoría de las jurisdicciones de derecho común, el derecho laboral es un término que generalmente se aplica a los derechos, deberes y responsabilidades de los empleados sindicalizados dentro de una empresa.

Las leyes laborales en Chile provienen primordial y originalmente del Código del Trabajo (DFL 1). Este código establece en sus artículos preliminares la regulación de las relaciones laborales y de trabajo entre empleadores y empleados. Cada uno de los 5 libros del Codex regula un tema específico:

1. Contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral
2. Protección a los trabajadores
3. Organizaciones Sindicales
4. Negociación colectiva
5. Jurisdicción laboral

Numerosas leyes conforman el marco laboral legal chileno que complementa y aplica los principios contenidos en el código laboral. Además, contiene amplias regulaciones vinculantes emitidas por el Ministerio de Trabajo a través del departamento de Dirección del Trabajo.

Actividad N°1: realiza una línea de tiempo con los antecedentes sobre la historia del trabajo.

Artículos relacionados al Código del Trabajo

De acuerdo al artículo 42 del Código del Trabajo, constituyen remuneración las siguientes partidas:

El sueldo: entendido como el sueldo fijo, en dinero, pagado por períodos iguales determinado en el contrato.

El sobresueldo: consiste en la remuneración de las horas extraordinarias.

Comisión: porcentaje sobre el precio de ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

Participación: es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o solo una o más secciones o sucursales de la misma.

Gratificación: corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.



¿Qué prestaciones no constituyen remuneración?

La ley también se encarga de enumerar qué sumas pagadas por el empleador no constituyen remuneración. Como veremos, la distinción es importante para efectos tributarios y también previsionales.



Asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación.

Los viáticos. Prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley (asignaciones familiares)

Las indemnizaciones por años de servicio que establece la ley. En general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

El distingo es muy importante, ya que solo respecto de aquellos ingresos que constituyen remuneración 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, pero que igual forman parte de lo que usted recibe a fin de mes, no se consideran para efectos de estas deducciones.

Conceptos básicos de la remuneración

Cuando usted reciba la liquidación de remuneraciones que mes a mes le entrega su empleador, verá una serie de conceptos. A la luz de lo que ya hemos mencionado sobre remuneración, revisemos los principales términos.

Sueldo base: es la remuneración que libremente acuerdan el empleador con el trabajador, la que no podrá ser inferior al ingreso mínimo legal, no obstante que al término del mes el trabajador deberá recibir una renta bruta equivalente, a lo menos, al ingreso mínimo. Lo habitual es que a partir del sueldo base se vayan incorporando otras prestaciones.

Sueldo bruto: se trata de la suma de todos los ingresos que durante el mes percibió el trabajador, ya sea que se trate de ingresos remuneracionales o no remuneracionales. Es posible que en su liquidación mensual este ítem aparezca

“Total Haberes”. ES LA SUMA DEL TOTAL IMPONIBLE + LOS HABERES NO IMPONIBLES (colación o movilización)

Sueldo imponible: es la remuneración sobre la cual el empleador hará los respectivos descuentos de previsión y salud. Para ello se restarán del total de ingresos o sueldo bruto aquellas prestaciones que no constituyen remuneración, quedando así el sueldo imponible.

Una vez que han hecho estos descuentos legales, sobre esa diferencia el empleador calcula y se retiene el impuesto único respectivo de acuerdo al tramo que corresponda.

Del total imponible se sacan los descuentos previsionales

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 de vida, etc.)

Actividad 2: Crear un mapa conceptual ejemplificando gráficamente como es el proceso de pago de sueldos.

Indicaciones: Enviar en Formato Word al correo electrónico entregado por el Docente: ana.rivera@colegiofernandodearagon.cl, *Detallando en el asunto: Su nombre y Curso, o entregar guía impresa desarrollada en una carpeta con su nombre, al profesor de asignatura.*