

CÁLCULOS DE REMUNERACIONES, FINIQUITOS Y OBLIGACIONES LABORALES

Nombre: _____ Curso: 4º B-C Fecha: _____

OA2 Objetivo: calcular remuneraciones y finiquito, obligaciones tributarias y previsionales del personal de una empresa, de acuerdo a los contratos de trabajo, la legislación vigente y las Nic.

Contenidos: Conceptos generales, Cálculos de liquidación de sueldos

REMUNERACIONES

(1)

En un sentido amplio, el término remuneraciones se emplea para designar la retribución económica que recibe un trabajador por sus servicios personales prestados a otra persona o entidad. Desde el punto de vista jurídico el Código del Trabajo señala **“se entiende por remuneración las prestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”**.

(2)

Esta definición permite distinguir a los trabajadores dependientes de los Independientes. Los primeros perciben **Sueldos o Remuneraciones**, tienen subordinación laboral, cumplen con un determinado horario, integran una nómina permanente del personal, entre otras, en cambio, los trabajadores independientes, prestan servicios técnicos y profesionales sin formar parte de la nómina debido a que no tienen un horario ni subordinación laboral y sus ingresos se llaman **Honorarios**

(3)

Es necesario mencionar que la remuneración es una consecuencia lógica de la necesidad del ser humano de satisfacer necesidades mínimas para la subsistencia como la vivienda, alimentación y comida, las cuales son solventadas mediante retribuciones, en este caso, el dinero, que recibe el trabajador producto del esfuerzo personal de realizar un trabajo determinado

CARACTERÍSTICAS DE LAS REMUNERACIONES

1) COMPROBANTE: Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, la forma como se determinó y las deducciones efectuadas. A este comprobante se le conoce como Liquidación de Sueldo o Remuneraciones.

2) PAGO:

Las remuneraciones deben pagarse en moneda del curso legal, sólo a solicitud del trabajador puede pagarse con cheque o vale vista. La Dirección Del Trabajo reconoce los mecanismos de depósito en cuenta corriente del trabajador y cuenta vista.

3) PERIODICIDAD: Las remuneraciones deben pagarse con la periodicidad establecida en el contrato, la que no podrá exceder de un mes

TEMA

LIQUIDACION DE SUELDO MENSUAL	
DATOS DEL TRABAJADOR	
RUT :	
NOMBRE :	
CARGO DE DESEMPEÑO:	
FECHA DE INGRESO:	
TIPO DE CONTRATO: Fijo	
PERIODO DE REMUNERACION :	
Mes :	Año :
DETALLE DE REMUNERACION	
Haberes del Trabajador	
	Valor
Sueldo Base	\$ 450.000.-
Otros Ingresos Imponibles (Gratificaciones, horas extraordinarias)	\$ 0.-
Total Remuneración Imponible	\$ 450.000.-
Asignación Familiar # cargas: 0	\$ 0.-
Bono por Movilización	\$ 50.000.-
Total de Haberes (1)	\$ 500.000.-
Descuentos Previsionales	
	Valor
Cotización Previsional	\$ 45.000.-
AFP PLAN VITAL	\$ 2.115.-
Cotización Salud (Fonasa o ISAPRE)	\$ 31.500.-
Cotización Voluntaria y Cuenta de Ahorro AFP	\$ 0.-
Cotización Seguro de Cesantía*	\$ 0.-
Total Descuentos Previsionales	\$ 78.615.-
Otros Descuentos	
Anticipos / Quincena	\$ 100.000.-
Retenciones Judiciales	\$ 0.-
Total Descuentos (2)	\$ 176.500.-
SALDO LIQUIDO A PAGAR \$ 323.500.-	
Certifico que he recibido de mi Empleador Sr (a) : _____ a mi total y entera satisfacción el saldo líquido indicado en la presente liquidación, sin tener cargo ni cobro posterior alguno que hacer, por los conceptos de esta liquidación.	
Fecha: _____	_____
	Firma del Trabajador

4) LUGAR: Las remuneraciones deben pagarse en día de trabajo, entre lunes y viernes, en el lugar de prestación de servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de jornada.

5)MONTO: El monto mensual de la remuneración para los trabajadores con jornada ordinaria y del sector privado, no podrá ser inferior al sueldo mínimo mensual. Se excluyen los trabajadores menores de 18 años, mayores de 65 años, los trabajadores de casa particular y aquellos cuyo contrato es a jornada parcial o de aprendizaje.

COMPONENTES DE LAS REMUNERACIONES

Las remuneraciones o los ingresos que perciben los trabajadores, se dividen en dos grandes grupos: *INGRESOS IMPONIBLES Y LOS INGRESOS NO IMPONIBLES. (1° parte de la liquidación de sueldo)*

1.-INGRESOS IMPONIBLES.

De acuerdo con el Artículo 42 del Código del Trabajo, constituyen remuneraciones principales, las que corresponden en su mayoría, a la prestación de servicios. Los ingresos imponibles, es decir, aquellos que son la base para la determinación de las imposiciones o cotizaciones previsionales. Cualquier denominación que corresponda a la prestación de servicios, serán considerada remuneración, entre los más usuales están:

1.1) SUELDO: es el estipendio, fijo en dinero, pagado por periodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, el monto del sueldo no puede ser inferior al Ingreso Mínimo Mensual.

2.1) SOBRESUELDO: consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo, las cuales se pagarán por ley con un recargo del 50% del valor hora ordinaria.

3.1) PARTICIPACIÓN: es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo en la de una o más secciones o sucursales de la misma.

GRATIFICACIÓN: es la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. La gratificación es obligatoria y pagadera a todos los trabajadores de la empresa. Los empleadores obligados a pagar esta remuneración son aquellos que: realicen actividades con fines de lucro, lleven contabilidad y que al final del ejercicio comercial tengan utilidades. Esta remuneración se puede pagar mensual (25% de la remuneración con tope de 4.75 I.M.M) o anualmente (30% de las utilidades líquidas repartidas a todos los trabajadores en proporción a sus ingresos)

INGRESOS NO IMPONIBLES

- Según lo establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo, no constituyen remuneración o son ingresos no imponibles aquellos que no forman parte de la base imponible para el cálculo de los descuentos previsionales, entre otros están:

ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN: actualmente es de origen convencional, es decir, de mutuo acuerdo, debe ser de un monto razonable y prudente de acuerdo con la finalidad que atiende, en relación al valor de los pasajes que deben pagar los trabajadores.

ASIGNACIÓN DE COLACIÓN: se entiende por colación la entrega del beneficio en especie o el valor en dinero que el empleador otorga al trabajador a objeto que pueda compensar el mayor gasto al tener que alimentarse en el transcurso de su jornada de trabajo.

ASIGNACIÓN DE PÉRDIDA DE CAJA: es el pago de una determinada suma de dinero a los trabajadores que manejen valores en la empresa, tales como cajeros, tesoreros, recaudadores, etc. para los efectos de cubrir eventuales pérdidas de dichos valores

VIATICOS: es la cantidad de dinero pagada por los empleadores a los trabajadores, destinada a compensar los gastos extraordinarios de alimentación y alojamiento en que éstos incurran por tener que ausentarse del lugar de su residencia habitual por causa de un viaje laboral.

ASIGNACION FAMILIAR Y MATERNAL: son prestaciones pecuniarias, en dinero, que se otorgan en forma periódica al trabajador y en relación a la asignación familiar y maternal.

En el caso de **Asignación Familiar**, se pagará por cada carga familiar, entre las cuales están: la cónyuge o el cónyuge, los hijos y los adoptados hasta los 18 años, y los mayores de esta edad (hasta los 24 años, soltero, que sigan cursos regulares en enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidas por éste).

INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS: el artículo 63 del C.T. señala “si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pone término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicios que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente deberá pagar al trabajador **una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual**

7.-Osca Zúñiga gana un sueldo mensual de 500.000.- según contrato ¿Cuánto será el valor de su hora normal y cuanto será el valor de su hora extraordinaria?

Sueldo								Valor de hora normal
Valor hora normal								(+) Recargo del 50%
Sumas								valor hora extra

8.-Bernarda Troncoso gana un sueldo mensual de 500.000.- según contrato ¿Cuánto será el valor de su hora normal y cuanto será el valor de su hora extraordinaria?

Sueldo								Valor de hora normal
Valor hora normal								(+) Recargo del 50%
Sumas								valor hora extra

9.-Isabel Gallardos gana un sueldo mensual de 530.000.- según contrato ¿Cuánto será el valor de su hora normal y cuanto será el valor de su hora extraordinaria?

Sueldo								Valor de hora normal
Valor hora normal								(+) Recargo del 50%
Sumas								valor hora extra

10.- Constanza Alegría gana un sueldo mensual de 380.000.- según contrato ¿Cuánto será el valor de su hora normal y cuanto será el valor de su hora extraordinaria?

Sueldo								Valor de hora normal
Valor hora normal								(+) Recargo del 50%
Sumas								valor hora extra

Extraiga el dato de sus resultados responda las siguientes preguntas:

Cuál es el valor de la hora normal de:

Juan Osorio _____

Constanza Alegría _____

Juanita González _____

Isabel Gallardos _____

Actividad 2

Lee detenidamente y explica lo que significan los siguientes términos

1.- Sobre sueldo

2.- Gratificaciones

3.- Ingresos No Imponibles

4.- Ingresos imponibles



Profesora a cargo: Rina ortega correo rina.ortega@colegiofernandodearagon.cl
Profesor Sergio Bernal correo sergio.bernal@colegiofernandodearagon.cl