

GUÍA DE ESTUDIO N°2

Cálculo de Remuneraciones Finiquitos y Obligaciones Laborales

Nombre del Alumno(a):..... **Fecha:** Abril 2021**NIVEL:** 4° B-C Administración**CONTENIDO:** Conceptos generales, Cálculos de liquidación de sueldos**OBJETIVO DE APRENDIZAJE:** Calcular remuneraciones y finiquito, obligaciones tributarias y previsionales del personal de una empresa, de acuerdo a los contratos de trabajo, la legislación vigente.-**CONCEPTOS Y CALCULOS DE LAS REMUNERACIONES**

Desde un punto de vista más específico, el Código del Trabajo chileno expresa que: ***“se entiende por Remuneraciones las contraprestaciones en dinero y las adicionales valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causas de contrato de trabajo”***.

Remuneración de Trabajadores Dependientes: Las remuneraciones de estos trabajadores contemplan tres componentes principales: **Los Haberes, Los Descuentos y La Remuneración Líquida**, Los Haberes son los distintos conceptos que asumen los sueldos y asignaciones que forman parte de la Remuneración, Los Descuentos son retenciones de orden legal y voluntario que afectan a los Haberes; y la Remuneración Líquida corresponde a la diferencia entre Haberes menos los Descuentos.

Siguiendo las definiciones del Código del Trabajo, se entiende por **Haberes:**

- ❖ **Sueldo:** “El estipendio fijo, en dinero, pagado por periodos iguales, determinado en el contrato de trabajo, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios”

- ❖ **Sobresueldo:** “Consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo. Se entiende por hora extraordinaria la que excede del máximo legal (45 horas semanales) o de la pactada contractualmente. Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo de cincuenta por ciento”

- ❖ **Comisión:** “Es el porcentaje sobre el precio de venta o compra, o sobre el monto de otras operaciones (cobranzas), 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 de 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”. Estas pueden ser de tres tipos: **Legal**, la que está establecida en disposiciones legales; **Contractual**, la que acuerdan las partes; y **Voluntaria**, la que otorga la empresa por propia decisión.

Nota: Adicionalmente, existen otros Haberes de tipo ocasional como los Bonos, Aguinaldos o premios, los que pueden ser de carácter contractual o voluntario.

Finalmente, No constituyen remuneración para los efectos de descuentos previsionales según disposiciones del Código del Trabajo. Las asignaciones de Movilización, Pérdida de Caja, Colación. Se incluyen también Los Viáticos, Asignaciones Familiares. Indemnizaciones por años de servicios.

En la práctica, la remuneración del trabajador está constituida por una combinación de los componentes aquí expuestos; se pacta por periodos Diarios, Semanales o Mensuales, siendo este último el más frecuente. Puede ser Fija o Variable dependiendo de si los componentes son constantes o varían de un periodo a otro.

Ahora con estos antecedentes completar el siguiente ejercicio:

Trabajador: Mario Cortes Villanueva			
Sueldo del mes: Febrero 2021		375.000	+
7 horas extras		20.419	+
Gratificación legal 25 %		93.750	+
Comisiones 3% Sobre Venta NETA 6.000.000		180.000	+
TOTAL, INGRESOS IMPONIBLES		669.169	=
			669.169
3 asignaciones familiares	8.224	24.672	+
Colación	30.000	30.000	+
Movilización	15.000	15.000	+
TOTAL, INGRESOS NO IMPONIBLES		69.672	=
			69.672
Total Haber			738.841.-

DESCUENTOS PREVISIONALES:

DESCUENTOS: Como sabemos el comprobante que respalda el pago de la remuneración se denomina Liquidaciones de sueldos, ella se desglosa los ingresos imponibles, no imponibles y además los **descuentos**. La ley señala diversos montos que el empleador debe deducir y retener del total de las remuneraciones, estos ítems se clasifican en: Descuentos Legales, Convencionales y Judiciales

DESCUENTOS LEGALES: Como su nombre lo señala son aquellos que tienen origen en la Ley y conforme a lo establecido en el inciso 1° del art. 58 del Código del Trabajo, el empleador está obligado a deducir de los ingresos del trabajador, estos son:

Descuentos Previsionales: Son aquellos cuya finalidad es solventar una necesidad a futuro en relación a seguridad y previsión social. Entre estos están: Descuento para el fondo de pensiones A.F.P o INP, Descuento de salud FONASA e ISAPRE, Seguro de Cesantía.

Descuento Sindical: Cuota que se aporta a una organización sindical a la cual puede estar asociado un trabajador empresa

Sistema de AFP

El sistema de capitalización individual obligatoria consiste en que todos los trabajadores deben depositar cada mes un porcentaje de su sueldo o ingreso en una cuenta personal en una administradora de fondos de pensiones (AFP). Esos recursos tienen como objetivo financiar la pensión futura que recibirá la persona en la etapa de retiro.

AFP	TASA COTIZACIÓN OBLIGATORIO AFP		
	TASA AFP TRABAJADORES		
	DEPENDIENTES		INDEPENDIENTES
	TASA AFP	SIS (1) (2)	TASA AFP (3)
Capital	11,44%	2,30%	13,74%
Cuórum	11,44%	2,30%	13,74%
Hábitat	11,27%	2,30%	13,57%
Plan Vital	11,16%	2,30%	13,46%
Provida	11,45%	2,30%	13,75%
Modelo	10,77%	2,30%	13,07%
Uno	10,69%	2,30%	12,99%

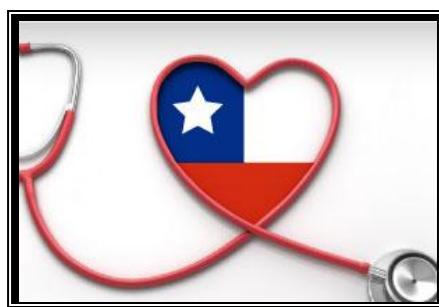
Ejemplo:

1.-APLICACIÓN DE DESCUENTOS	TOTAL	11,45%
	IMPONIBLES	AFP PROVIDA
Cortes Villanueva Mario	669.169	76.620

Actividad 1: Siga el ejemplo usando el porcentaje tasa afp del recuadro y determine cuanto es el descuento que le corresponde a cada trabajador:

1.-APLICACIÓN DE DESCUENTOS	TOTAL	
	IMPONIBLES	AFP MODELO
AREVALO MANCILLA ROBERTO	420.200	
CORDOVA CARREÑO MIGUEL	558.300	
GARRIDO CALVO MARIA	635.200	
RAMIRES VERDUGO SONIA	755.200	
VERGARA PAZ JOSE	388.400	

Sistema de Salud en Chile



El sistema de salud chileno está compuesto por un sistema mixto de atención integrado por el seguro público, que se denomina FONASA, que es el Fondo Nacional de Salud, y uno privado denominado ISAPRE, Instituciones de Salud Previsional. Es importante que lo conozcas, ya que eso te permitirá tomar decisiones de manera

TASA GENERAL SALUD PUBLICA 7 % LLAMADO FONASA (FONDO NACIONAL DE SALUD)

ISAPRES SALUD PRIVADA:

FUNCIONA CON PLANES PARTIENDO POR EL 7 % DESCUENTO OBLIGATORIO AL TRABAJADOR, DE ORIGINARSE UNA DIFERENCIA ENTRE LO RETENIDO Y EL PLAN SE LE DESCUENTA EL TOTAL DEL PLAN AL TRABAJADOR.

1.-APLICACIÓN DE DESCUENTOS	TOTAL	7 %
	IMPONIBLES	FONASA
Cortes Villanueva Mario	669.169	46.842.-

Actividad 2: Siga el ejemplo usando el porcentaje Fonasa 7 % de salud y determine cuanto es el descuento que le corresponde a cada trabajador

2.-APLICACIÓN DE DESCUENTOS	TOTAL	7 %
	IMPONIBLES	FONASA
AREVALO MANCILLA ROBERTO	420.200	
CORDOVA CARREÑO MIGUEL	558.300	
GARRIDO CALVO MARIA	635.200	
RAMIRES VERDUGO SONIA	755.200	
VERGARA PAZ JOSE	388.400	

SEGURO DE CESANTIA

La cotización al Seguro de **Cesantía** corresponde al 3% de la remuneración imponible mensual del trabajador, pero es importante saber que a un trabajador le pueden descontar parte de su sueldo **sólo si tiene un contrato de trabajo indefinido. ... el trabajador paga un 0,6% de su remuneración**, y.

Mientras esté vigente el contrato de plazo fijo, corresponderá al empleador cotizar de su cargo un 3% de la remuneración del trabajador. Si el contrato de plazo fijo pasa a ser indefinido, la cotización de cargo del empleador disminuye a un 2.4% y nace para el trabajador la obligación de cotizar en su Cuenta Individual de Cesantía un 0.6% de sus remuneraciones.

Mientras esté vigente el contrato de plazo fijo, corresponderá al empleador cotizar de su cargo un 3% de la remuneración del trabajador.

Si el contrato de plazo fijo pasa a ser indefinido, la cotización de cargo del empleador disminuye a un 2.4% y nace para el trabajador la obligación de cotizar en su Cuenta Individual de Cesantía un 0.6% de sus remuneraciones.

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

Ejemplo: Mario Cortes Villanueva (tiene contrato indefinido)

3.-APLICACIÓN DE DESCUENTOS	TOTAL	0.60 %
	IMPONIBLES	Seguro cesantía
Cortes Villanueva Mario	669.169	4.015

Actividad 3: Siga el ejemplo usando el porcentaje 0.60% de seguro de cesantía % y determine cuanto es el descuento que le corresponde a cada trabajador

2.-APLICACIÓN DE DESCUENTOS	TOTAL	0,60%
	IMPONIBLES	CESANTÍA
AREVALO MANCILLA ROBERTO	420.200	
CORDOVA CARREÑO MIGUEL	558.300	
GARRIDO CALVO MARIA	635.200	
RAMIRES VERDUGO SONIA	755.200	
VERGARA PAZ JOSE	388.400	

Otros Datos de Interés

RAMO	ASIGNACIÓN FAMILIAR	
	MONTO	REQUISITO DE RENTA
1 (A)	\$ 13.401	Renta < ó = \$ 342.346
2 (B)	\$ 8.224	Renta > \$ 342.346 < = \$ 500.033
3 (C)	\$ 2.599	Renta > \$ 500.033 < = \$ 779.882
4 (D)	-	Renta > \$ 779.882

RENTAS MÍNIMAS IMPONIBLES	
Trab. Dependientes e Independientes:	\$ 326.500
Menores de 18 y Mayores de 65:	\$ 243.561
Trabajadores de Casa Particular:	\$ 326.500
Para fines no remuneraciones:	\$ 210.458

DETERMINACION DE SALDOS LÍQUIDO (EJERCICIO DE EJEMPLO)

11,45%	7%	0,6	total, descuentos
AFP PROVIDA	Fonasa	Seguro cesantía	Previsionales
76.620	46.842	4.015	127.477

Total, Haber	738.841
menos descuentos	127.477
saldo liquido	611.364

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