REMUNERACIONES

IPLACEX
instituto profesional

Unidad I
ASPECTOS BÁSICOS DE REMUNERACIONES

CLASE 01

1. Remuneraciones

Según el artículo 41 del Código del Trabajo se entiende por remuneraciones como las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

Constituyen remuneración, entre otras las siguientes;

a) Sueldo: constituye la remuneración fija, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.

   El sueldo aparece como una remuneración fija, lo cual determina que siempre se debe pagar la misma cantidad.

b) Sobresueldo: constituyen las remuneraciones de horas extraordinarias de trabajo. Se entiende por horas extraordinarias las horas trabajadas en exceso de la jornada máxima legal o de la pactada según contrato de trabajo.

   Son horas extraordinarias las que excedan los límites de 45 y 180 horas, según la actividad de que se trate; lo que significa que si por ejemplo se pacta una jornada de 42 horas semanales, serán extraordinarias aquellas horas que excedan de dichas 42 horas.

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

   Se entiende por comisión cualquier negocio que las partes (empleador y trabajador) denominen bajo ese concepto, así como toda remuneración que esté determinada en función de porcentaje, con excepción del que se aplica sobre las utilidades de una empresa.

d) Participación: corresponde a la proporción de las utilidades obtenidas por la empresa o sólo una de las secciones o sucursales que percibe el trabajador.

   En toda participación debe haber utilidades, porque si no existen el empleado no tiene derecho a ella. El origen de la participación es contractual y no legal, lo que implica que será el acuerdo de las partes (empleador y trabajador) el que regule y determine su monto y condiciones de procedencia.

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

La gratificación a diferencia de los otros tipos de remuneraciones tiene su origen en la ley, lo que significa que existiendo utilidades en la empresa que trabaja el dependiente, habrá que proceder a su pago aún cuando no se hubiese estipulado nada en el contrato de trabajo.

De acuerdo a las normas establecidas en el artículo 44º del Código del Trabajo las remuneraciones:

a) Permiten que su pago pueda tener lugar en distintos períodos; ya sea diario, semanal, quincenal o por mes, que es la modalidad más generalizada. También en el caso de los trabajadores a trato, se hace posible su pago por pieza, medida u obra.[1]

b) En caso alguno su pago puede exceder de los 30 días.

c) Las partes pueden convenir el monto de la remuneración, según los intereses que cada parte resguarde, pero el monto que acuerden no puede ser inferior a la remuneración mínima mensual fijada por ley.

o Definición de Remuneración Imponible.

La remuneración imponible corresponde a aquellas remuneraciones que por sus características constituyen la base para la determinación de los descuentos previsionales que corresponde retener por el empleador a sus trabajadores para dar cumplimiento a la obligación de previsión de vejez de los mismos.

Los componentes de la remuneración imponible son:

Sueldo Base.....XXXXXX
Horas Extras..... XXX
Gratificación..... .XXXXX

Total Remuneración Imponible $xxxxxx

[1] Remuneración a trato: esta remuneración es aquella en que el dependiente devenga remuneración si efectivamente ejecuta, confecciona o elabora determinadas piezas, medidas u obras.

o Definición de Remuneración Tributable.

Corresponde a la suma de las remuneraciones percibidas por el trabajador que la ley las considera rentas tributables para efectos del pago de impuesto único de Segunda Categoría que afecta a los ingresos de los trabajadores dependientes, este impuesto se debe retener al trabajador en la liquidación de sueldo para entregarlo a arcas Fiscales y se determina:

= Remuneración (o Total Renta Imponible)
(-) Descuentos Previsionales .
= Total Renta Imponible y Tributable o (Remuneración Neta).

Resumiendo, corresponde a la Remuneración afecta a Impuesto Único de Segunda Categoría.

Realice Ejercicio N° 1 al N° 4

1.1. Tipos de Remuneraciones, su Imponibilidad y Tributación.

A continuación, se estudiarán los conceptos de remuneración fija y variable con el fin de comprender de mejor manera la materia que será estudiada posteriormente.

a) Remuneración Fija: se entenderá por remuneración fija aquella que no varía de un mes a otro.

b) Remuneración variable: se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que de acuerdo al contrato de trabajo signifiquen la posibilidad de que el sueldo total a percibir por el trabajador no sea constante, es decir, el mismo entre uno y otro mes.

En la siguiente tabla se indica algunos tipos de remuneración y cómo se afectan para su imponibilidad y tributación.

Tabla N ° 1: Tipos de Remuneraciones

TIPO DE REMUNERACIÓN	CARACTERÍSTICA	IMPONIBILIDAD	TRIBUTACIÓN
SUELDOS: pueden pactarse por día, semana, quincena o mes.	a) Es una remuneración de monto fijo. b) Debe pagarse en dinero. c) Su pago es periódico.	Es imponible por constituir remuneración.	Afecto a impuesto de Segunda Categoría Mensual según escala y tramos en lo que exceda a 60 UF.
TRATOS: aquellos que son medidos por pieza, medida u obra.	a) Es un tipo de remuneración de renta variable. b) Debe pagarse en dinero. c) Pago es periódico.	Es imponible por constituir remuneración.	Afecto a impuesto de Segunda Categoría Mensual según escala y tramos en lo que exceda 60 UF.
BONOS, INCENTIVOS, PREMIOS, PRIMAS: determinados en base a la producción, ventas, productividad, etc.	a) Es una remuneración de monto variable. b) Debe pagarse en dinero. c) Puede ser a porcentaje. d) Pago periódico o esporádico.	Es imponible por constituir remuneración accesoria.	Afecto a impuesto de Segunda Categoría Mensual según escala y tramos en lo que exceda 60 UF. Pueden darse dos situaciones: o Que se devenguen en un solo período habitual de pago; su determinación es en base a la escala de tasas y tramos vigentes en el período en que se perciben. o Devengadas en más de un periodo habitual de pago: Se determinan en los respectivos períodos que se devengaron. Se

			reliquida el impuesto único de acuerdo a lo que indica el artículo 46 de la LIR (Ley de la Renta).
SOBRESUELDOS: corresponden a las horas extraordinarias.	a) Es una especie de remuneración de monto variable y limitado. b) Se paga en dinero. c) Constituye un recargo porcentual de acuerdo a sueldo-hora. d) Pago periódico.	Es imponible por constituir remuneración.	Afecto a impuesto de Segunda Categoría Mensual según escala y tramos en lo que exceda 60 UF.
COMISIONES: se miden de acuerdo al nivel de ventas, las compras, cobranzas u otras prestaciones.	a) Es una especie de remuneración de monto variable. b) Se paga en dinero. c) Base porcentual. d) Pago periódico.	Imponible por constituir remuneración.	Afecto a impuesto de Segunda Categoría Mensual según escala y tramos en lo que exceda 60 UF.
PARTICIPACIONES CONTRACTUALES: se determinan sobre utilidades no definidas contractualmente.	a) Es una remuneración de monto variable. b) Se paga en dinero. c) En base a una distribución porcentual. d) Pago periódico o esporádico.	Imponible por constituir remuneración accesoria.	Afecto a impuesto de Segunda Categoría Mensual según escala y tramos en lo que exceda 60 UF.
GRATIFICACIONES LEGALES: se determinan sobre utilidades definidas legalmente, y aplicables a todos los trabajadores.	a) Es una remuneración de monto variable. b) Se paga en dinero. c) El empleador tiene la opción de bases porcentuales. d) Limites individuales	Imponible por constituir remuneración.	Afectas a impuesto de Segunda Categoría, se calcula de acuerdo a las normas del artículo 46 de la ley de la Renta. Forma de cálculo del

	según opción. e) Pago anual. f) Condicional.		impuesto: se ubican en el o los períodos en que se devengaron, y el impuesto se liquida de acuerdo a las normas vigentes en cada uno de ellos, sumándose a las rentas de cada mes y dándose como abono el impuesto ya retenido sobre las remuneraciones normales de esos períodos. El impuesto retenido debe ser enterado en arcas fiscales dentro de los 12 primeros días del mes siguiente a aquel en que se pagan las gratificaciones.
GRATIFICACIONES CONVENCIONALES Y/O VOLUNTARIAS: se determinan sobre utilidades no definidas legalmente.	a) De monto variable. b) Se paga en dinero. c) Base porcentual o cantidad determinada. d) Pago periódico o esporádico según convenio o liberalidad. e) Pueden ser condicionales o garantizadas.	Imponible por ser remuneración accesoria.	Afecta a impuesto de Segunda Categoría según el período en que se devengaron; Ídem caso anterior según se devenguen en un período o en más de un período.
REGALIAS: retribución en especies o servicios, por ejemplo: uso de casa, luz, combustible, alimentos, vestuarios, zapatos, tierra, cierro,	a) De monto variable. b) Entrega simple de cosas o simple uso. c) Sujetas a tasación o evaluación. d) Pago periódico o beneficio permanente.	Imponible si se trata de especies avaluables en dinero. La entrega de alimento podría considerase colación y dentro de un monto prudente y razonable,	Afecta en la determinación de la base imponible de determinación del impuesto de Segunda Categoría, por lo tanto, tributables previa tasación,

talajes, uso de vehículos, etc.	e) Algunas son contraprestaciones (Ej. Trabajadores Agrícolas).	no ser imponible.	dependiendo del pago algunas pueden asimilarse a ingresos que no constituyen renta (Art. 17 del DL. 824), y por lo tanto, no es base imponible para efectos tributarios.
AGUINALDOS VARIOS: corresponden a los percibidos por concepto de Fiestas Patrias, Navidad, Año Nuevo, Aniversarios, etc.	a) De monto variable. b) Pago en dinero. c) Pago porcentual o cantidad determinada. d) Pago esporádico o condicionado.	Es imponible.	Forma parte de la base imponible para la determinación del impuesto de Segunda categoría. Tributación mensual según escala, tramos siendo mayor renta en el mes en que se percibe.
ASIGNACIÓN FAMILIAR: (D. L. 307)	a) Es un monto fijo por carga. b) Se paga en dinero. c) Pago Periódico.	No impone ni tributa por mandato de la ley. Impone el monto que supere el legal monto fijo por carga;	
ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN: (D.L. Nºs 97 y 300).	a) Es un monto fijo reajustable. b) Se paga en dinero. c) Pago periódico.	No impone, ni tributa por mandato legal. Los montos superiores al legal pueden no ser imponibles si son prudentes y razonables.	
ASIGNACIÓN DE COLACIÓN.	a) Monto variable. b) Se paga en dinero. c) Pago periódico o condicionado.	Como no es de obligatoriedad legal ser entregado por el empleador puede no ser imponible si su monto es prudente y razonable.	No tributa por ser ingreso no constitutivo de renta; pero limitado su valor al valor de un almuerzo corriente en plaza. En el personal de más alto rango se permite una asignación superior en calidad de no renta.

CUOTA MORTUORIA: Por fallecimiento de un trabajador.	a) Monto variable. b) Se paga en dinero. c) Pago único condicionado. d) Puede ser pago directo del servicio fúnebre.	No es imponible por haber cesado la relación laboral y tener el carácter de indemnización.	No es tributable por ser un ingreso que no constituye renta, atendiendo su carácter indemnizatorio. (Art. 17 D.L. 824).
FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR		Imponible por no estar comprendida dentro de las excepciones legales.	Forma parte de la base imponible tributable con impuesto único de Segunda Categoría.
SERVICIO DE COLACIÓN: aquel entregado por el empleador.	a) Consumo efectivo de alimentación. b) Beneficio diario. c) Gratuito.	No es imponible por ser un beneficio general y no individual.	No es tributable por ser una prestación consumible.
VIATICOS: desplazamientos efectivos del trabajador por necesidades de la empresa.	a) Montos Fijos. b) Se paga en dinero. c) Implican una compensación por desempeño fuera del lugar habitual de trabajo. d) Puede haber escala según jerarquía y rango del trabajador.	No es imponible por ser un virtual reembolso de gastos de producción de una empresa.	No constituye renta según el artículo 17º número 15º de la ley de Impuesto a la Renta. A juicio exclusivo del Director Regional se debe probar la necesidad, efectividad y monto.
GASTOS DE REPRESENTACIÓN:	a) Composición variable. b) Se paga en dinero. c) Pago periódico. d) Sin obligación de rendir cuenta del monto gastado. e) Pueden tener bases porcentuales.	Es imponible si no se comprueba la efectividad de los gastos. De lo contrario sería una remuneración.	Constituye renta según el artículo 42º Nº 1 de la Ley de la Renta. Significa un aumento de la base imponible afecta a impuesto único de acuerdo a las tasas y tramos vigentes en el mes de la percepción.
ROPA DE TRABAJO Y/O ELEMENTOS DE SEGURIDAD: overoles, cotonas, guantes, cascos, petos, anteojos, audífonos, zapatos especiales, etc.	a) Composición variable. b) Entrega física de cosas. c) Implican cumplimiento de exigencias para previsión de riesgos	No son imponibles cuando cumplen el objetivo de protección del trabajador según lo exige la Ley 16.744.	No tributable.

	de accidentes, por lo tanto, de obligación legal.		
UNIFORME PARA USO EN OFICINAS O ROPA DE CALLE PARA USO DE MENSAJEROS, JUNIORS, ETC.	a) Composición variable. b) Entrega física de cosas.	No es imponible si su uso es interno o en función a las horas de trabajo. Es imponible cuando se trata de especies avaluables en dinero para uso particular.	Es tributable si constituye regalía avaluable en dinero. No es renta cuando las especies son de propiedad de la empresa, sujetas a devolución o recambio.
BONO DE COMESTIBLES: abastecimiento familiar; vales directos a proveedores sin descuentos.	a) Monto variable. b) Indirecto. c) Pago periódico. d) Puede ser diferenciado.	Es imponible, ya que no está contemplado dentro de las excepciones y por no cumplir con las características de la asignación de colación.	Forma parte de la base imponible para la determinación del impuesto Único de Segunda Categoría de tributación mensual, según escala y tramos, previa tasación de las especies en caso de la entrega física.
BONO DE JUGUETES:	a) Composición variable. b) Entrega física de cosas. c) Pago anual. d) Diferenciado.	Es imponible por ser la entrega de especies avaluables en dinero; salvo en el caso de haber sido otorgado por algún sistema de bienestar.	Forma parte de la base imponible del Impuesto Único de Segunda Categoría. En caso de poder equipararse a los beneficios previsionales en cuyo caso no tributa por ser ingreso que no constituye renta siempre que sea otorgado por servicios de bienestar.
BONO POR PAGO DE LA DIFERENCIA ENTRE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL E INGRESOS	a) Monto variable. b) Se paga en dinero. c) Pago condicionado. d) Puede considerarse una indemnización.	Remuneración Imponible por no estar comprendida dentro de las excepciones legales.	No tributable, pues puede asimilarse a los beneficios previsionales en cuyo caso pasa a ser ingreso no

HABITUALES.			constitutivo de renta.
GRATIFICACIÓN O ASIGNACIÓN DE ZONA: determinada sobre bases contractuales.	a) Monto variable. b) Se paga en dinero. c) Es un recargo porcentual diferenciado. d) Pago periódico.	Remuneración accesoria imponible por no estar considerada dentro de las excepciones legales.	Forma parte de la base imponible para la determinación del impuesto Único de Segunda Categoría de tributación mensual, según escala y tramos si se cancela en período habitual de pago. Si el pago es por más de un período, se aplican las normas del artículo 46 de la Ley de la Renta. Excepción: No es tributable para los trabajadores que trabajen y residan con las franquicias del D.L. 889 de 1975 (Gratificación de Zona para empleados públicos).
ASIGNACIÓN DE CAJA:	a) Monto variable. b) Se paga en dinero. c) Pago periódico. d) Podría tener base porcentual.	No es imponible si es de un monto prudente y razonable, si obedece a un manejo efectivo de caja y si guarda relación con la remuneración del trabajador.	No es renta, cuando se establece para afrontar las pérdidas de caja y guarda relación con la remuneración del trabajador.
ASIGNACIÓN DE USO O DESGASTE DE HERRAMIENTAS DEL TRABAJADOR	a) Monto variable. b) Se paga en dinero. c) Pago periódico. d) Podría tener base porcentual.	Remuneración no imponible. Sin embargo, debe obedecer a un avalúo real de las respectivas herramientas. (Ej. Porcentaje de desgaste de una	Forma parte de la base imponible para la determinación del impuesto Único de Segunda Categoría de tributación mensual, según escala y tramos.

		Motosierra).	
ASIGNACIÓN DE TITULO PROFESIONAL	a) Monto variable. b) Se paga en dinero. c) Pago periódico. d) Podría tener base porcentual.	Imponible	Forma parte de la base imponible para la determinación del impuesto Único de Segunda Categoría de tributación mensual, según escala y tramos
ASIGNACIÓN DE MANDO O RESPONSABILIDAD	a) Monto variable. b) Se paga en dinero. c) Pago periódico. d) Podría tener base porcentual.	Imponible	Forma parte de la base imponible para la determinación del impuesto Único de Segunda Categoría de tributación mensual, según escala y tramos.
BONOS COMPENSATORIOS DIVERSOS	a) Monto variable. b) Se paga en dinero. c) Pago periódico. d) Podría tener base porcentual.	Imponible	Forma parte de la base imponible para la determinación del impuesto Único de Segunda Categoría de tributación mensual, según escala y tramos.

A continuación, se analizará la remuneración recibida por concepto de semana corrida, quienes tienen derecho a percibirla y cómo se determina.

Realice Ejercicios N° 5 al N° 12

CLASE 02

2. EL CONCEPTO DE “SEMANA CORRIDA”

Semana Corrida corresponde al beneficio concedido a todos aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día, esto es, aquellos que devengan su remuneración en función del trabajo diario, en términos tales que, de acuerdo al sistema remuneracional convenido, sus días de descanso no generan por sí solos estipendio alguno.

Por ejemplo, existen trabajadores cuya remuneración se encuentra pactada en relación a los días que efectivamente trabajan (por ejemplo, $4.000 diarios) y, por lo tanto, no generan ingresos en los días domingo o festivos en que no se trabaja. Para que estos trabajadores remunerados exclusivamente por día tengan derecho a remuneración por su día de descanso, surge el beneficio denominado "semana corrida", contemplado en el Art. 45 del Código del Trabajo, en los siguientes términos: "El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago …".

2.1. Naturaleza jurídica.

El derecho a percibir una remuneración por los días domingos y festivos tiene su origen en lo indicado en el artículo 45 del Código del Trabajo, como sigue:

Artículo 45º.

El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingos y festivos, la equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días que debió trabajar legalmente en la semana.

No se consideran para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan el carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título en los días domingos y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias, cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Toda estipulación en contrario se entenderá por no escrita.

Con esta normativa el legislador pretende favorecer a aquel trabajador sólo remunerado por día, para que no se prive de percibir ingresos durante aquellos días, domingos y festivos, que no le es posible desarrollar su actividad, en consecuencia, recibir remuneración.

2.2. Derecho a la semana corrida.

Para acceder al derecho a la semana corrida el requisito exigible es que el trabajador esté sujeto a una remuneración diaria, no se exigen otros requisitos adicionales. Sin embargo, por medio de la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha determinado que este derecho se extiende, también a los trabajadores que tengan pactada una remuneración exclusivamente a trato, por hora o comisión.

El beneficio del pago de la semana corrida no es aplicable a los trabajadores con remuneración mensual, sin perjuicio que sus días de descanso son igualmente pagados.

Los trabajadores remunerados exclusivamente por día con una jornada de menos de cinco días a la semana, no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingos y festivos.

La reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo sostiene que en esta situación de encontrarse remunerados "exclusivamente por día" se encuentran los trabajadores remunerados por una fracción de día (por ejemplo, por horas) y los remunerados a trato o comisión, pues generan su remuneración sobre la base de lo que trabajen diariamente y, como contrapartida, no la generan en sus días de descanso, lo cual viene a ser suplido con la "semana corrida". Se mencionan, entre tantos dictámenes de la Dirección del Trabajo que definen este criterio, los Ords. Nºs. 1.631/96, del 27.03.86 y 1.924/94, del 27.03.95.

Nota:

Sabiendo que la comisión percibida por un trabajador corresponde a un porcentaje sobre el precio de las ventas o sobre el monto de otras operaciones que el empleador determine en conjunto con el trabajador; se puede pretender que el pago de la comisión incluya el pago de la semana corrida; pero los derechos establecidos por las leyes son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo**,** por lo tanto, les corresponde el pago de la semana corrida en forma adicional. Un sueldo base "imputable" a los tratos o comisiones no elimina la obligación de pagar la "semana corrida".

En los casos en que existe un sueldo mensual "imputable a tratos o comisiones", sería

el caso de tener un sueldo base mensual igual a la remuneración mínima, que se pagaría en el evento de que no se alcanzare dicho mínimo mediante la remuneración variable. Es decir, que el trabajador sigue remunerado exclusivamente por día, por lo que subsiste la obligación de pagar semana corrida.

- Periodicidad de las remuneraciones

No procede el pago de la semana corrida por los días de descanso a favor de los trabajadores remunerados exclusivamente por día, en el caso que el contrato de trabajo concluya antes de la llegada de tales días de descanso.

- Remuneración por domingos y festivos

La remuneración que el trabajador debe percibir por los días domingos y festivos corresponde al promedio de lo devengado por éste en el respectivo período de pago, en este caso la semana de trabajo.

Nota:

Para determinar la remuneración que corresponda por horas extraordinarias, se deberá considerar la remuneración que se haya percibido por los días domingos y festivos comprendidos dentro del período que se liquiden dichas horas extras.

- Remuneraciones a considerar para el cálculo.

Para reconocer que un determinado estipendio debe ser considerado en el monto que sirve como base de cálculo de la semana corrida, es necesario que se cumplan copulativamente los siguientes requisitos:

1) Que tenga carácter de remuneración;
2) Que la remuneración sea devengada diariamente;
3) Que sea principal y ordinaria.

Las remuneraciones principales son aquellas que subsisten por si mismas, es decir, son independientes de otra remuneración.

Nota:
Para determinar la remuneración correspondiente a la semana corrida de un trabajador debe considerarse lo percibido por concepto de demasías laboradas que consiste en un exceso o excedente de la cantidad de producción, por ejemplo el pan elaborado por un trabajador de panadería; cuando el exceso o demasía se produzca permanentemente pasando a constituir una remuneración principal y ordinaria para los mismos dependientes.

CLASE 03

2.3. Procedimiento de cálculo de la Semana Corrida

Para determinar el promedio que le corresponde recibir al trabajador por los días domingos y festivos se suma el total de las remuneraciones diarias devengadas, por el trabajador, en la semana correspondiente.

El resultado de dicha suma se divide por el número de días que el trabajador legalmente debió trabajar en la semana respectiva.

En el total de las remuneraciones que le corresponda percibir al trabajador para determinar la remuneración que percibirá por concepto de semana corrida solamente se deben considerar las remuneraciones que sean devengadas diariamente por el trabajador, y además, sean principales y ordinarias, excluyéndose las que no reúnan tales características.

Por lo tanto, no deben considerarse aquellas que tengan carácter accesorio, extraordinario o eventual, tales como, gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras que resulten esporádicas y no se cancelen con regularidad al trabajador por las tareas propias por las que fue contratado.

De acuerdo con lo estipulado en modificación de la ley 19.988 del 18/12/2004, la base de cálculo sobre el cual se determine la proporción a recibir por concepto de semana corrida no podrá, en caso alguno ser inferior al ingreso mínimo mensual (IMM) y, por ende, cualquier acuerdo entre las partes por un monto menor carece de eficacia jurídica, pues para la ley se tendrá por no escrita. Es decir, sí el IMM es de $127.500 la remuneración correspondiente por día de trabajo debería ser como mínimo de $4.250.

2.4. Incidencia del día sábado

A continuación, se expondrá lo que sucede cuando se trabaja un día sábado y cuando no es así.

o Trabajadores con jornada de lunes a viernes

El día sábado no se considera en la respectiva semana para los efectos de calcular el monto, en consecuencia se divide por 5 y no por 6.

En efecto, existiendo la consideración que el trabajador devenga remuneración sólo por los días trabajados durante la jornada pactada, forzoso es concluir que si ésta no incluye el sábado, no existe actualmente causa legal alguna para entenderlo incorporado en los días que comprende dicha jornada. Por consiguiente, no resulta jurídicamente procedente considerarlo para los efectos de calcular el promedio de lo devengado en el respectivo período de pago por el trabajador.

Igualmente, tampoco se tiene derecho a percibir remuneración por el día sábado a título de semana corrida.

Resumiendo los dependientes que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a viernes, no devengan remuneración por el día sábado, por cuanto éste ya no es considerado parte integrante de su jornada semanal, sino un simple día de descanso convencional, no cabe sino concluir que tampoco tienen derecho a percibir remuneración por el día sábado festivo a título de semana corrida.

o Trabajadores con jornada de lunes a sábado

Distinta es la situación de aquellos trabajadores que han convenido una jornada de 45 horas semanales distribuida de lunes a sábado, por cuanto, en tal caso, este último forma parte integrante de la jornada laboral de dichos dependientes y, consecuentemente, procede considerarlo para el cálculo del respectivo promedio.

Para los efectos de calcular el promedio de lo devengado en el respectivo período, deberán considerarse remuneración las que reúnan los siguientes requisitos:

- Que revistan el carácter de remuneración.
- Que esta remuneración sea devengada diariamente, y
- Que sea principal, por lo tanto, no se considerarán las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

Por Ejemplo:

La jornada semanal del Sr. Cristian Lafont está dividida en cinco días

Si 2 días percibió $7000 pesos: $14.000

Si 3 días percibió $5000 pesos: $15.000

El total percibido en los cinco días trabajados es de: $29.000

Dividido entre cinco días trabajados: $5.800

Por tanto, tiene derecho a percibir por el día domingo: $\frac{29.000}{5}$ = $5.800

CLASE 04

2.5. Empresas exceptuadas del Descanso Semanal

A continuación, se verán algunas disposiciones especiales respecto de los trabajadores autorizados para trabajar domingos y festivos, específicamente aquellas empresas exceptuadas del descanso semanal.

Nota:

De conformidad con lo dispuesto en el actual inciso 6° del artículo 38 del Código del Trabajo, el Director del Trabajo se encuentra facultado para autorizar por resolución fundada, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, el establecimiento de sistemas especiales de distribución de jornadas de trabajo y de descanso cuando el sistema de jornada de trabajo que establece el señalado artículo 38 (jornada laboral que incluye los días domingo y festivos y se descansa en la semana en forma compensatoria), no pudiese aplicarse dadas las características especiales de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatible con el referido sistema.

Entre las empresas exceptuadas del descanso semanal se encuentran:

a) Faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito siempre que la reparación sea impostergable.
b) Explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria.

c) En obras o labores que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados.
d) En trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa.
e) A bordo de naves.
f) En faenas portuarias.
g) En establecimientos de comercio y de servicios que atienden directamente al público respecto de los trabajadores que realicen dicha atención.

En los casos mencionados previamente no es necesario contar previamente con la autorización de la Dirección del Trabajo. El empleador deberá ser capaz de evaluar si la actividad de la empresa se encuentra dentro de alguno de los casos citados, y ello sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de la misma Dirección.

- Reglas Especiales Aplicables

A todos los casos excepcionales mencionados se les aplican las siguientes reglas:

a) Distribución de la Jornada: las empresas exceptuadas pueden distribuir la jornada normal de trabajo incluyendo los días domingo y festivos, y las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

b) Descanso Compensatorio: estas empresas deberán otorgar un día de descanso a la semana a sus trabajadores en compensación por los días domingos trabajados y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios.

El día de descanso por el domingo trabajado es irrenunciable, de modo que el empleador está obligado a concederlo y el trabajador a hacerlo efectivo, en todo caso. En cambio, el día de descanso es negociable.

El descanso compensatorio correspondiente a las labores realizadas en día domingo debe otorgarse al séptimo día, esto es, inmediatamente después de 6 días continuos de trabajo. Dicho de otro modo, la excepción al descanso dominical se traduce únicamente en la posibilidad que las faenas se realicen los días domingo y festivos, pero no habilitan para laborar más de 6 días seguidos. El descanso compensatorio que corresponde al festivo laborado, puede distribuirse en la forma que las partes convengan.

c) Descanso dominical dentro de las normas de excepción: para los trabajadores comprendidos en las letras b) y g) anteriores (labores continuas y trabajadores del comercio y servicios al público) al menos uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberá otorgarse en día domingo.

Esta norma no regirá respecto de los siguientes trabajadores:

- Los contratados por un plazo de 30 días o menos.
- Los trabajadores con jornada ordinaria no superior a 20 horas semanales.
- Los contratados exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo y festivos.

Por ejemplo, aquellos trabajadores contratados en forma part-time los fines de semana en un centro comercial (Mall).

Realice Ejercicios N° 13 al N° 20

CLASE 05

3. CÁLCULO IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA

Según el artículo 42º N ° 1 de la Ley las rentas del trabajo dependiente están afectas a un Impuesto Único de Segunda categoría, como sigue:

Impuesto Único de segunda categoría: (Impuesto a las Rentas del Trabajo)

Es un impuesto único de retención progresivo que grava mensualmente las rentas cuya fuente generadora es el trabajo, siempre que la prestación de servicios se realice bajo un vínculo de dependencia con un empleador o patrón. Dentro de éstas, se encuentran aquellas rentas percibidas, tales como sueldos, premios, gratificaciones, participaciones u otras pagadas por servicios personales, montepíos o pensiones, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación. Este impuesto se determina aplicando la tabla con los porcentajes de impuesto efectivo, dependiendo del tramo en que se encuentre el contribuyente de acuerdo a su renta.

El Total Renta Imponible y Tributable se transforma a la U. T. M. del mes que se cancela, posteriormente se observa el tramo al cual pertenece en la Tabla de Impuesto Único a las Remuneraciones (vea Tabla 2)

Luego:

(Renta Imponible y Tributable) **x** % de Impuesto de Tabla **=** Impuesto Determinado

= Impuesto Determinado
(-) Cantidad Fija a Rebajar de acuerdo al tramo en que se encuentre
= Impuesto a Pagar

Tabla 2: Tabla de Impuesto Único a las Remuneraciones.

Tabla de Impuesto Único a las Remuneraciones (actualmente vigentes y sujetas a futuras modificaciones) Tasas Progresivas					
Tramos (en UTM)				Impuesto %	Cantidad Fija a Rebajar
0	-	13,50		0 %	Exento
13,50	-	30		5 %	0,6 U.T.M.
30	-	50		10 %	2,1 U.T.M.
50	-	70		15 %	4,6 U.T.M.
70	-	90		25 %	11,6 U.T.M.
90	-	120		32 %	17,9 U.T.M.
120	-	150		37 %	23,9 U.T.M.
150	Y	MÁS		40 %	28,4 U.T.M.

Una vez utilizada la tabla de Impuesto Único el valor debe ser transformado a pesos, mediante la U. T. M. del mes que se está cancelando, para calcular la cantidad fija a rebajar que esta expresada en factor.

Por ejemplo, si un trabajador percibe por concepto de remuneración tributable $50.000; de acuerdo a la tabla el cálculo del impuesto único de Segunda categoría sería:

Datos Adicionales:

Valor de la UTM Septiembre: $31.010

Entonces se procede a hacer la transformación: $\frac{550.000}{31.010}$ = 17,74 UTM

De acuerdo a la renta se encontraría afecto al impuesto del segundo tramo de la tabla equivalente al 5% de la remuneración tributable, es decir, la remuneración imponible menos los descuentos previsionales.

Calculo de Impuesto Único:

Renta Afecta $550.000
Impuesto según tramo 5% s/ 550.000= $ 27.500
Menos Rebaja según tabla =($18.606)
Impuesto único de Segunda Categoría 1.894

0,6 X 31.010

Para mayor comprensión de la ley, a continuación se estudiará el procedimiento para efectuar el cálculo:

a) El Impuesto Único de Segunda Categoría se aplica a las rentas del trabajo dependiente, como los sueldos, pensiones (excepto las de fuente extranjera) y rentas accesorias o complementarias a las anteriores. Es un tributo progresivo que se determina mediante una escala de tasas, empezando con una tasa del 0% hasta el 40%. Se debe calcular sobre el salario y/o remuneraciones del trabajo, menos los pagos de seguridad social. El citado tributo debe ser retenido y enterado mensualmente en arcas fiscales por el respectivo empleador o pagador de la renta.

En el caso que un trabajador tenga más de un empleador, para los efectos de mantener la progresividad del impuesto, deben sumarse todas las rentas obtenidas e incluirlas en el tramo de tasas de impuesto que corresponda, y proceder a reliquidar anualmente dicho tributo en el mes de Abril del año siguiente al de la percepción de la renta. Un trabajador dependiente que tenga un sólo empleador y que no obtiene ninguna otra renta en un año tributario, no está obligado a efectuar la declaración de renta anual.

b) Las personas que perciben ingresos provenientes del ejercicio de las profesiones liberales o de cualquier otra profesión u ocupación lucrativa, no se encuentran gravadas en esta categoría y sólo están afectas al pago de los Impuestos Global Complementario o Adicional. Estas personas están sujetas a una retención o pago provisional del 10% sobre la renta bruta al momento de percibirla, la cual pueden rebajar como crédito en el Impuesto Global Complementario que les afecta o solicitar su devolución en los casos que proceda.

Las remuneraciones percibidas por los trabajadores dependientes se encuentran afectos a impuesto único de Segunda Categoría según su monto, así se tiene:

- Rentas no Afectas a Impuestos

Corresponden a aquellas rentas que por ser inferiores al monto mínimo afecto no se les descuenta el Impuesto de Segunda Categoría. Además, están constituidas por aquellos haberes no imponibles (asignación familiar, asignación de colación, etc.) y los descuentos

previsionales en la parte que no excedan las 60 UF.

Por ejemplo:

Si un trabajador percibe una remuneración de $150.000 y le corresponde un descuento previsional de $25.000 (AFP y Salud) el monto por el cual estaría afecto a impuesto estaría dado por:

Remuneración ……..	$150.000
Descuentos Previsionales……	$ 25.000
Total Haberes imponibles……	$125.000

Por lo tanto, la renta percibida por el trabajador no estaría afecta a impuesto de segunda categoría por estar bajo el mínimo (el equivalente a 13,50 o más UTM).

Tomando el ejemplo anterior tendríamos que:

Total de Haberes imponibles	$125.000
Exento según tabla:	----------

- Rentas Afectas a Impuestos menor a 60 U.F.

Constituyen aquellas afectas a impuesto único de segunda categoría en que el total de remuneración imponible del trabajador es inferior a 60 UF, pero que el monto obtenido por el trabajador queda afecto al descuento legal una vez descontados los haberes no imponibles (asignación familiar, colación, movilización y otros no afectos legalmente) y los descuentos previsionales.

Por ejemplo, si un trabajador percibe como total de remuneración mensual por el mes de septiembre $770.000 , el valor de la UTM del mes es de $31.010, y el monto correspondiente a los descuentos previsionales es de un 22,48% por concepto de descuentos previsionales (Fondo de Pensiones y Salud), así tenemos que, el monto afecto a impuesto estará dado por:

Datos: el valor en el mes de Septiembre de la UTM y la UF son de $31.010 y de $17.717,56 respectivamente.

Remuneración ……..	$ 770.000
Descuentos Previsionales……	$ 173.096
Total Haberes imponibles……	$ 596.904

$770.000 x 22.48%

Por lo tanto, el total de remuneración imponible estaría afecta a impuesto único de segunda categoría por ser superior al mínimo afecto (10 UTM), entonces el monto a descontar estaría dado por:

Tabla de Impuesto Único a las Remuneraciones (actualmente vigentes y sujetas a futuras modificaciones) Tasas Progresivas		
Tramos (en UTM)	Impuesto %	Cantidad Fija a Rebajar
0 - 13,50	0 %	Exento
13,50 - 30	5 %	0,6 U.T.M.
30 - 50	10 %	2,1 U.T.M.
50 - 70	15 %	4,6 U.T.M.
70 - 90	25 %	11,6 U.T.M.
90 - 120	32%	17,9 U.T.M.

De acuerdo a la tabla adjunta la renta estaría ubicada en el segundo tramo y estaría afecta a un impuesto del 5%.

Total de Haberes imponibles:	$596.904	
Impuesto según Tabla 5%:	$ 29.845	(596.904 x 5%)
Menos :Cantidad fija a rebajar	$ 18.606	(31.010 x 0,6)
Impuesto Único de 2ª Categoría	$ 11.239	

Entonces, la cantidad a descontar por el empleador por concepto de descuentos legales es de $11.239 los cuales deberá enterar en arcas fiscales dentro de los 12 primeros días del mes siguiente.

o Rentas Afectas a Impuestos mayor a 60 U.F.

Todo trabajador está obligado a efectuar las cotizaciones previsionales calculadas como un porcentaje de la respectiva remuneración y renta imponible, con un tope de 60 Unidades de Fomento, las que se encuentran consideradas dentro de las excepciones del artículo 42°, N ° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, por lo tanto, aquellos montos superiores a las 60 UF deberán ser considerados en la base imponible afecta a impuesto. Si el trabajador efectúa una cotización adicional deberá ser considerada para efectos de determinar el impuesto único de Segunda Categoría que deben tributar los trabajadores dependientes.

Por ejemplo, si una persona realiza una cotización adicional de salud, superior al 7%, aplicada a una renta imponible de 60 UF, es tributable para los efectos del Impuesto Único, pues permite rebajar por concepto de cotización de salud hasta 4,2 UF (60 UF por 7%). Por ejemplo:

1) Sueldo bruto mensual $1.200.000.
2) Tope de 60 UF por cotizaciones previsionales, UF estimada $17.000 x 60 UF = $1.020.000.
3) AFP: 12,29%.
4) El trabajador tiene pactado con la Isapre un plan de salud por 5,49 UF.
5) Tope cotización de salud 60 UF por 7% = 4.2 UF.

Detalle	Descuentos	Liquidación	Sueldos
Sueldo Bruto s/ contrato S/1020000			1.200.000
Menos:	AFP 12,29%	125.358	
Menos:	ISAPRE 5,49 UF	93.330	
Total Descuentos		218.688	218.688
Base Imponible previa			981.312
Más: Diferencia Isapre Tope 4,2 UF		71400-93330	21.930
Base Imponible Tributaria			1.003.242

1.020.000 x 12,29%

5,49 x $17.000

4,2 x 17.000

– Valor UF es de $ 17.000.-

En resumen, si la renta del trabajador es inferior a 13,50 UTM está exenta de impuesto único de segunda categoría

Realice Ejercicios N° 21 al N° 23

CLASE 06

4. JORNADA LABORAL

Según nuestro ordenamiento jurídico la jornada de trabajo está definida como el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considera también jornada, el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables (artículo 21 del Código del Trabajo).

De los términos enunciados en la ley se pueden identificar una jornada de trabajo activa y otra jornada de trabajo pasiva. La primera se caracteriza por prestación efectiva de servicios y la segunda como aquella que no ha podido realizarse, en relación a imprevistos ajenos a la voluntad del trabajador, en que estando a disposición del empleador y dispuesto a prestar sus servicios convenidos, no ha podido realizar labor alguna.

Es importante señalar que no corresponde jornada de trabajo el período que los trabajadores toman para ir y volver desde su domicilio a su lugar de desempeño habitual ni el tiempo en que los trabajadores se encuentran en el establecimiento de la empresa para vestirse, desayunar o asistir a reuniones sindicales.

4.1. La Jornada Ordinaria de Trabajo

La jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder a las 45 horas semanales. La Ley Nº 19.759, que modifica el artículo 22 del Código, ha dispuesto que a partir del 1º de enero de 2005, la jornada ordinaria se reduzca a 45 horas semanales.

Observación:

La limitación de la jornada en derecho laboral corresponde a la jornada ordinaria de trabajo, que es la máxima que se puede convenir debido a que constituye un derecho irrenunciable para el trabajador, cualquiera sea el convenio que contenga el contrato, y por sobre la cual deben pagarse horas extraordinarias.

- Casos Excepcionales

Quedarán excluidos de la limitación de jornada los trabajadores que:

a) Presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con el Código del Trabajo para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

b) Que se desempeñen a bordo de naves pesqueras que se rigen por la establecida en el artículo 22 del Código Laboral.

c) Los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

Todos estos trabajadores señalados en el artículo 22 del código Laboral carecen de jornada y por lo tanto, no pueden ser controlados por el empleador.

- Trabajadores afectos a una Jornada Mayor.

Estos trabajadores se rigen por lo establecido en el artículo 27 y están constituidos por el personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes, exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina. Para que este personal se entienda excluido de la jornada laboral legal deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Que el movimiento diario sea notoriamente escaso.
- Que los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del empleador.

La jornada de los trabajadores regidos por esta disposición sólo se podrá distribuir hasta por un máximo de cinco días a la semana, lo cual, significa la reducción de la jornada mayor de 72 horas semanales a 60 horas por semana. Producto de lo anterior, los trabajadores a que se hace referencia no podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada. Por lo tanto, el trabajador no debe laborar más de 11 horas.

La jurisprudencia administrativa ha establecido que no hay impedimento legal para el descanso que corresponde a los trabajadores sujetos a este tipo de jornada, sea mayor al lapso de una hora, siempre y cuando el tiempo que comprenda este mayor descanso se considere enteramente, para el efecto de enterar la jornada de trabajo, de manera tal que comprendidas las horas efectivamente trabajadas y aquellas donde ha habido interrupción, el

total de la jornada no exceda el máximo de 12 horas diarias de permanencia que permite la ley.

El Director del Trabajo está facultado para determinar si una determinada labor o actividad se encuentra contenida en alguna de las situaciones descritas del artículo 27. De dicha resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro del quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Sin embargo, mediante el Dictamen Nº 1.159/058 de 10 de abril de 2002 de la Dirección del Trabajo ha establecido que no existe inconveniente jurídico alguno para que el personal que trabaja en hoteles y/o restaurantes, afecto a la jornada de excepción prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, pacte con su empleador someterse a las reglas generales sobre jornada de trabajo, esto es, 45 horas semanales, distribuidas en seis días.

Nota:

Cuando se habla de movimiento notoriamente escaso "supone una carga de trabajo que vista de todos y sin necesidad de realizar un especial esfuerzo de percepción aparece de manifiesto que es reducida. Calificación que debe practicarse en cada caso en particular previa visita inspectiva e informe de fiscalizadores de la Dirección del trabajo sobre el flujo de trabajo en la empresa o establecimiento de que se trate".

- Descanso de Trabajadores de naves pesqueras

Debido a que los trabajadores de naves pesqueras no están sujetos a la jornada laboral legal de acuerdo al artículo 22 del Código del Trabajo, es que según modificación introducida en el artículo 23, se aumenta de diez a doce horas el tiempo que los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras tendrán como descanso mínimo, dentro de cada veinticuatro horas. Los descansos se cumplirán de preferencia en tierra, atendiendo en todo caso a las necesidades de las faenas.

Según lo indicado en el artículo 106º del código del trabajo la jornada semanal de la gente de mar será de 56 horas distribuidas en 8 horas diarias; sin embargo, para el cálculo de las remuneraciones, el exceso de 45 horas dentro de dicha jornada de 56 horas, se debe cancelar con el recargo del 50% sobre el sueldo acordado con el trabajador.

o Jornada de Trabajadores del Transporte

A partir del 1º de Enero de 2005 la jornada ordinaria del personal de transportes se ha rebajado a 180 horas mensuales.

Estructura de la Jornada

El Art. 25 del Código del Trabajo establece que todos los trabajadores de este sector deben tener un descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas cada 24 horas y deben observarse las siguientes normas respecto de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas entre turnos:

- Para los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de pasajeros, no será imputable a la jornada y su retribución y compensación se ajustará al acuerdo de las partes.
- Tratándose de transporte de carga, se considerará parte de la jornada de trabajo de los choferes de estas máquinas, todos los tiempos de espera que deben cumplir antes de iniciar la conducción de sus respectivas máquinas.
- Los choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana y los de carga terrestre interurbana, no pueden manejar más de 5 horas continuas, teniendo a continuación un descanso mínimo de 2 horas.
- El bus deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que el trabajador deba descansar total o parcialmente a bordo. De acuerdo con el artículo 4º transitorio de la ley 19.759, del 05/10/2001 a partir del 01/01/2003, la misma norma será aplicable a los camiones.

Se comprende dentro de esta categoría a los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, los chóferes y auxiliares de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y los chóferes y auxiliares que se desempeñan a bordo de ferrocarriles.

Estas modificaciones rigen desde el 1º de enero de 2005.

o Jornada de trabajadores contratados para el Teletrabajo.

Los trabajadores contratados para el teletrabajo son aquellos contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

El inciso cuarto del artículo 22 regula, por primera vez en nuestra legislación, la modalidad conocida como teletrabajo, al excluir de la limitación de jornada a los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de

funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. Es decir, están excluidos de la limitación de la jornada, por lo tanto, no tienen una jornada ordinaria máxima de trabajo.

Respecto a la jornada semanal de trabajo se revisará la modificación que la reduce y sus efectos.

CLASE 07

4.2. Reducción de la jornada semanal.

La nueva jornada laboral implica una reducción de 48 a 45 horas semanales. Por lo tanto, aquellas empresas en que se hayan pactado jornadas superiores a 45 horas semanales, ya sea en contratos individuales, en instrumentos colectivos de trabajo y en los reglamentos internos, cuando corresponda, deberán ajustar su jornada semanal de trabajo a la nueva normativa.

No será necesario dejar constancia expresa de la modificación de la cláusula contractual o disposición reglamentaria sobre la jornada semanal, por ser ésta una disposición imperativa y que debe ser entendida rebajada al máximo de horas señaladas desde el momento que la ley lo indica. Sin embargo, para el caso de la jornada diaria corresponde dejar constancia expresa de la modificación de la jornada, ya que, no posee el mismo imperativo que la adecuación de la jornada de 45 horas semanales.

En aquellos contratos individuales, instrumentos colectivos o reglamentos internos que tengan pactados una jornada de 45 o menos horas semanales de trabajo no resulta aplicable la reducción proporcional de la jornada laboral.

El nuevo máximo semanal no altera la normativa respecto a la distribución de la jornada semanal ordinaria indicada en el artículo 28 de Código del Trabajo, que indica que la jornada ordinaria de trabajo no puede distribuirse en más de seis ni en menos de 5 días como tampoco, la jornada diaria de 10 horas de trabajo, establecida en el inciso 2º del mismo artículo. En conclusión, el nuevo máximo semanal no altera la norma sobre la distribución semanal de la jornada ordinaria de trabajo.

Tampoco se alteran con la reducción de la jornada ordinaria máxima de 45 horas las normas sobre descanso diario y semanal previstas en los artículos 34, 36 y 38 del Código del Trabajo.

- Opciones para ajustarse a la nueva Jornada Laboral.

Para ajustar la jornada laboral diaria a fin de cumplir con el tope de 45 horas semanales, ya aludido según el Dictamen Nº 4.338/168, del 22 de septiembre de 2004, de la Dirección del Trabajo, indico las siguientes opciones:

1) Común acuerdo entre las partes contratantes. El empleador y sus trabajadores acuerdan modificar la jornada diaria, para así ajustar la jornada semanal a la nueva exigencia legal. En este caso, la modificación debe consignarse por escrito y firmarse por los contratantes al dorso del ejemplar del contrato o en un documento anexo. El pacto no implica modificar la distribución semanal de la jornada.

2) El empleador modifica unilateralmente la jornada diaria. El empleador se encuentra facultado para modificar la jornada diaria, pero sin que ello signifique un cambio en la distribución semanal de la jornada.

3) Jornada de trabajo es de acuerdo a Turnos regidos por Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad. La modificación unilateral que realiza el empleador debe ser comunicada a los trabajadores 30 días antes de la fecha en que empiece a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Además, se debe entregar una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa. Ésta modificación no puede alterar la distribución semanal de la jornada.

- Sanciones por no realizar los ajustes de la jornada laboral

Si las partes no logran acuerdo para modificar la jornada diaria que permita ajustarse a la jornada semanal de 45 horas o si el empleador no la efectúa unilateralmente en los casos en que se encuentra facultado para ello, tal situación configurará una infracción a la normativa contenida en los artículos 31, inciso 1º, y 32 del Código del Trabajo (pactar por escrito horas extraordinarias solamente cuando no perjudiquen la salud del trabajador y para atender necesidades o situaciones temporales ocurridas en la empresa), sin perjuicio de la obligación del empleador de pagar como extraordinarias las horas trabajadas en exceso al nuevo máximo semanal.

- Cambios de la nueva jornada laboral en las remuneraciones pactadas

Según lo indicado por la Dirección del Trabajo, mediante el Dictamen Nº 4.415/171, precisó y complementó el Dictamen Nº 4.338/168, del 22 de septiembre de 2004, las partes involucradas en la relación laboral, no se encuentran facultadas para acordar una rebaja o disminución de la remuneración pactada, como consecuencia del imperativo legal de reducción de la jornada laboral establecida en el inciso 1º del artículo 22, con relación al

artículo 19 transitorio, ambos del Código del Trabajo. De esa forma, las remuneraciones totales de los trabajadores no pueden verse modificadas con ocasión o a causa de la disminución de la jornada laboral, independientemente del sistema de remuneración existente en cada empresa, con excepción de las remuneraciones variables que deberán ajustarse para que el trabajador mantenga el monto de sus remuneraciones percibidas con anterioridad a la entrada en vigencia de la disposición legal.

- Cambios producidos en determinación de las horas extraordinarias

Como resultado de la modificación de la jornada a 45 horas semanales a contar del 1º de enero de 2005, constituirá jornada extraordinaria la que exceda de 45 horas semanales o de la pactada contractualmente si fuere menor.

En el caso de los trabajadores remunerados con sueldo mensual, con jornada de 45 horas, el valor de las horas extraordinarias se determinará de la siguiente forma:

1) Dividiendo el sueldo mensual por 30.
2) La remuneración diaria así obtenida se multiplica por 28.
3) El producto de la multiplicación anterior se divide por 180.
4) Este valor se incrementa en una 50%, es decir, se multiplica por 1,5 ;lo que determina el valor que debe pagar el empleador por cada hora extraordinaria de trabajo.

Para los trabajadores que tienen remuneración en forma diaria y están afectos a una jornada semanal de 45 horas, el monto de las horas extraordinarias se determinan de la siguiente forma:

1) Se suma el total obtenido por el trabajador por concepto de sueldo durante las últimas 4 semanas.
2) El resultado de la suma se divide por 180.
3) El monto que se obtiene se incrementa en un 50%, es decir, se multiplica por 1,5 lo que determina el valor que debe pagar el empleador por cada hora extraordinaria de trabajo.

Ejemplo: sobre cálculo de Horas extraordinarias

Datos:

Sueldo base $500.000 mensual.
Jornada 45 horas semanales
Determinación del valor de la hora extra.

Fórmula:

$$\frac{(\text{Sueldo base}/30) \times 28}{(45 \times 4)\ \text{horas}} \times 1{,}5 = \text{valor hora extra}$$

Con números:

a) $ 500.000/30 = $16.666

b) $ 16.666 x 28 = $ 466.648

c) $ 466.648/180 = $ 2592

d) $ 2.592 x 1,5 = $ 3.888 valor de la hora extra.

CLASE 08

4.3. Reducción de Jornadas Especiales de Trabajo

La reducción de la jornada ordinaria máxima legal de trabajo a 45 horas semanales, tiene incidencia en algunas actividades excepcionales de distribución de jornada de trabajo y de descanso. A continuación, se explicarán algunas actividades excepcionales de distribución de jornada de trabajo y de descanso.

a) Jornadas de Trabajo Bisemanales

Constituyen aquellos casos en que la prestación de servicios se efectúa en lugares apartados de centros urbanos, en donde las partes pueden pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales se deben otorgar los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

Como resultado de la reducción de la jornada laboral legal, la jornada bisemanal máxima se reduce de 96 a 90 horas. En consecuencia, en contratos individuales, en instrumentos colectivos de trabajo y en los reglamentos internos, cuando corresponda, se deben ajustar a la nueva disposición, cambiando la jornada diaria en la cantidad de hora que sea requerido para ajustarse a las 90 horas. El ajuste de la jornada diaria puede realizarse en uno o varios días y no implican alterar la distribución bisemanal de la jornada de trabajo.

b) Forma de ajustar la Jornada de Trabajo Bisemanal

Para ajustar la jornada laboral diaria a fin de cumplir con el máximo de 90 horas bisemanales, es preciso señalar las siguientes opciones:

1. Común acuerdo entre las partes contratantes. El empleador y sus trabajadores acuerdan modificar la jornada diaria, para así ajustar la jornada bisemanal a la nueva normativa legal, disminuyendo la cantidad de horas requeridas, ya sea, en uno o varios días.

2. El empleador cambia unilateralmente la jornada diaria. El empleador se encuentra facultado para modificar la jornada diaria cuando las partes no llegaron a acuerdo, pero sin que ello signifique un cambio en la distribución semanal de la jornada.

3. Modificación de la Jornada de trabajo, Modificación de turnos regidos por Reglamentos Internos de orden, higiene y seguridad. En este caso, la modificación unilateral que realiza el empleador debe ser avisada a los trabajadores treinta días antes de la fecha en que empiece a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. También, se debe entregar una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa. El ajuste de los turnos no debe significar una modificación de la distribución bisemanal de la jornada.

4. Cuando la jornada bisemanal pactada es igual o inferior a 90 horas. En este caso no procede realizar ajustes a la jornada laboral.

Sanciones por no realizar ajustes de la Jornada de Trabajo Bisemanal en las siguientes situaciones:

Si las partes no logran acuerdo para modificar la jornada diaria que permita ajustarse a la jornada semanal de 45 horas o si el empleador no la efectúa unilateralmente en los casos en que se encuentra facultado para ello, tal situación configurará una infracción a la normativa contenida en los artículos 31, inciso 1º, y 32 del Código del Trabajo (pactar por escrito horas extraordinarias solamente cuando no perjudiquen la salud del trabajador y para atender necesidades o situaciones temporales ocurridas en la empresa), sin perjuicio de la obligación del empleador de pagar como extraordinarias las horas trabajadas en exceso al nuevo máximo bisemanal.

c) Efectos sobre las remuneraciones pactadas.

En las jornadas de trabajo bisemanales las partes involucradas en la relación laboral, no se encuentran facultadas para acordar una rebaja o disminución de la remuneración pactada, como consecuencia del imperativo legal de reducción de la jornada laboral establecida en el inciso 1º del artículo 22, con relación al artículo 19 transitorio, ambos del Código del Trabajo. En resumen, las remuneraciones totales de los trabajadores no pueden verse modificadas por causa de la disminución de la jornada laboral, independientemente de los sistemas de remuneración utilizados en la empresa, con excepción de las remuneraciones variables que deberán ajustarse para que el trabajador mantenga el valor de sus remuneraciones percibidas con antelación a la fecha de vigencia de la nueva normativa legal.

4.3.1. Consecuencias de la nueva jornada laboral en los contratos a tiempo parcial de trabajo

Por contrato de trabajo a tiempo parcial se entiende, aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria. En este caso, con la jornada ordinaria de 48 horas se considera como contrato de trabajo parcial a todos aquellos que tengan pactadas hasta 32 horas semanales. Actualmente con la modificación de la jornada ordinaria máxima de 48 a 45 horas semanales, se deben ajustar los contratos desde 32 a 30 horas semanales.

En el caso que las partes tengan acordada una jornada igual o inferior a 30 horas, no es necesario realizar ajuste a la jornada laboral.

- Opciones para ajustarse a la nueva jornada laboral a tiempo parcial de trabajo

Como forma de ajustar la jornada laboral diaria a fin de cumplir con el tope de 30 horas semanales, es preciso señalar las siguientes opciones:

1) De común acuerdo entre las partes. El empleador y sus trabajadores acuerdan modificar la jornada diaria, para así ajustar la jornada a tiempo parcial semanal a la nueva normativa legal, reduciendo la cantidad de horas necesarias, ya sea, en uno o varios días.

2) Facultad del empleador para modificar unilateralmente la jornada diaria. Este procedimiento debe ser utilizado cuando las partes no pudieron acordar en forma conjunta la modificación de la jornada diaria. Sin embargo, el empleador deberá reducir la jornada diaria de tal forma que no implique un cambio en la distribución semanal de la jornada.

3) Cambios en los turnos regidos por Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad. En estos casos, la modificación unilateral realizada por el empleador debe ser avisada a

los trabajadores treinta días antes de la fecha en que empiece a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Además, se debe entregar una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa. La modificación de los turnos no debe significar una modificación de la distribución semanal de la jornada.

4) En caso que la jornada a tiempo parcial semanal pactada entre las partes sea igual o inferior a 30 horas. No se debe realizar ajustes a la jornada laboral.

- Sanciones por no ajustarse a la nueva Jornada Laboral

En la circunstancia de que las partes no lleguen a acuerdo para cambiar la jornada diaria que permita ajustarse a la jornada a tiempo parcial semanal máxima de 30 horas o si el empleador no lo hace teniendo facultades para ello, implicará una infracción a la normativa contenida en los artículos 31, inciso 1º y 32 del Código del Trabajo (pactar por escrito horas extraordinarias solamente cuando no perjudiquen la salud del trabajador y para atender necesidades o situaciones temporales ocurridas en la empresa), sin omitir la obligación del empleador de pagar como extraordinarias las horas trabajadas en exceso al nuevo límite máximo semanal para jornadas a tiempo parcial.

- Efectos sobre las remuneraciones pactadas

Sabiendo que la jornada de trabajo ordinaria disminuyó de 48 a 45 horas semanales, en consecuencia, la jornada de trabajo a tiempo parcial semanal también lo hizo, porque el máximo semanal de este tipo de contrato se calcula sobre la jornada de trabajo ordinaria máxima semanal.

Sin embargo, las partes involucradas en la relación laboral de los contratos de trabajo a tiempo completo, no están facultadas para acordar una rebaja o disminución de la remuneración pactada, de acuerdo a lo establecido en el artículo 22, con relación al artículo 19º transitorio, ambos del Código del Trabajo. Esto implica que las remuneraciones totales de los trabajadores no pueden verse afectadas con ocasión o a causa de la disminución de la jornada laboral a tiempo parcial, independientemente del sistema de remuneración existente en la empresa, salvo en aquellas remuneraciones variables que deberán ajustarse para que el trabajador mantenga el monto de sus remuneraciones percibidas con anterioridad a la entrada en vigencia de la normativa legal.

CLASE 09

o Nueva Jornada laboral para trabajadores de transporte interurbano de carga y pasajeros

"Los trabajadores que realicen labores de choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y de los que se desempeñan a bordo de ferrocarriles, a partir del 1º de enero de 2005, verán disminuida su jornada laboral de 192 a 180 horas mensuales" Esto significa que las empresas que se dediquen a este rubro deben adecuar las jornadas ordinarias de trabajo mensual dispuesto en el artículo 25 del Código del Trabajo a las 180 horas señaladas a partir de la fecha de entrada en vigencia de la norma.

En el caso que las partes involucradas en la relación laboral tengan acordada una jornada igual o inferior a 180 horas mensuales, no debe realizarse ningún ajuste a la jornada laboral. De no ser así, se deben realizar las modificaciones horarias que permitan ajustarse al máximo legal para este tipo de actividad.

o Opciones de ajuste a la nueva jornada laboral

Para realizar los ajustes de la jornada laboral de los trabajadores que realicen labores de choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana y de los que se desempeñan a bordo de ferrocarriles a fin de cumplir con el tope de 180 horas mensuales, se puede optar por las siguientes alternativas:

1) De común acuerdo entre las partes. El empleador y sus trabajadores pactan cambiar la jornada laboral, para así ajustar la jornada a tiempo parcial semanal a la nueva exigencia legal, disminuyendo la cantidad de horas necesarias, ya sea, en uno o varios días.

2) El empleador cambia unilateralmente la jornada laboral. El empleador está facultado para modificar en forma unilateral la jornada cuando las partes no lograron establecer un acuerdo.

3) Cambios en los turnos regidos por Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad. Consiste en la modificación unilateral que realiza el empleador y que debe ser avisada a los trabajadores treinta días antes de la fecha en que empiece a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Además, se debe entregar una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa. El ajuste de los turnos no debe significar un cambio o alteración de la distribución semanal de la jornada.

- Sanciones por no realizar los ajustes

Si las partes no llegan a acuerdo para modificar la jornada laboral que permita ajustarse a las 180 horas o si el empleador no la modifica unilateralmente teniendo facultad para hacerlo; en consecuencia se verá afectado a una infracción a la normativa contenida en los artículos 31, inciso 1º, y 32 del Código del Trabajo (pactar por escrito horas extraordinarias solamente cuando no perjudiquen la salud del trabajador y para atender necesidades o situaciones temporales ocurridas en la empresa). Además, será obligación del empleador de pagar como extraordinarias las horas trabajadas en exceso al nuevo límite máximo mensual para los trabajadores del transporte.

- Cambios sobre las remuneraciones pactadas

La disminución de la jornada de trabajo de 192 a 180 no significa que, además, se pueda realizar un acuerdo entre empleador y trabajador para rebajar o disminuir la remuneración pactada como consecuencia de la disminución de la jornada laboral de éstos trabajadores.

Sólo las remuneraciones que tengan el carácter de variables deberán ajustarse para que el trabajador siga percibiendo el monto de las remuneraciones obtenidas con anterioridad a la vigencia de las normas legales.

- Jornada para personal de hoteles, restaurantes y clubes

El personal de hoteles, restaurantes y clubes, cuyo movimiento diario no sea notoriamente escaso, más el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina de dichos establecimientos, no se encuentran afectos a la jornada ordinaria de trabajo general teniendo la opción para hacerlo, en este último caso deberán ajustar a partir del 1º de enero de 2005, la jornada ordinaria de trabajo semanal a 45 horas y la administración de la empresa deberá ajustar las jornadas diarias de trabajo, reduciendo la cantidad de horas a trabajar, ya sea, en uno o varios días de la semana sin alterar la distribución semanal de la jornada de trabajo.

La jornada laboral de éstos dependientes es de 12 horas dentro de las cuales deberá estar considerado un descanso no inferior a una hora dentro de la jornada.

- Opciones para adecuarse a la nueva jornada laboral

Se puede ajustar la jornada laboral diaria a fin de cumplir con el tope de 45 horas semanales mediante las siguientes opciones:

1) De común acuerdo entre las partes. El empleador y sus trabajadores acuerdan modificar la jornada diaria, para así ajustar la jornada semanal a la nueva exigencia legal, disminuyendo la cantidad de horas necesarias, ya sea, en uno o varios días, sin que ello implique modificación de la distribución semanal.

2) El empleador cambie unilateralmente la jornada diaria. Se utiliza cuando las partes no pudieron acordar en forma conjunta la modificación de la jornada diaria. Lo que significa que el empleador deberá reducir la jornada diaria de tal forma que no se produzca cambios en la distribución semanal de la jornada.

3) Cambios en los turnos regidos por Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad. Aquí se realiza una modificación unilateral por el empleador, la cual, debe ser comunicada a los trabajadores treinta días antes de la fecha en que empiece a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Además, se debe entregar una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa. El cambio de los turnos no debe significar una modificación de la distribución semanal de la jornada.

4) Cuando la jornada ordinaria de trabajo semanal pactada es igual o inferior a 45 horas. no se debe realizar ajustes a la jornada de trabajo.

- Sanciones que tiene no realizar los ajustes

En el caso que las partes no llegan a acuerdo para modificar la jornada diaria que permita ajustarse a la jornada semanal máxima de 45 horas o si el empleador no la modifica unilateralmente encontrándose facultado para ello, tal circunstancia generará una infracción a la normativa contenida en los artículos 31, inciso 1º, y 32 del Código del Trabajo (pactar por escrito horas extraordinarias solamente cuando no perjudiquen la salud del trabajador y para atender necesidades o situaciones temporales ocurridas en la empresa), además, existirá la obligación del empleador de pagar como extraordinarias las horas trabajadas en exceso al nuevo límite máximo semanal para este tipo de establecimientos.

- Efectos sobre las remuneraciones pactadas.

Si la jornada de trabajo ordinaria disminuyó de 48 a 45 horas semanales, las jornadas de trabajo a tiempo parcial semanales también lo hicieron, por que el máximo semanal de este tipo de contrato se calcula sobre la jornada de trabajo ordinaria máxima semanal. De igual forma que los contratos de trabajo a tiempo completo las partes involucradas en la relación laboral, no están autorizados para acordar una rebaja o disminución de la remuneración pactada. En otros términos, las remuneraciones totales de los trabajadores no pueden verse afectadas con ocasión o a causa de la disminución de la jornada laboral a tiempo parcial, independientemente del sistema de remuneración existente en la empresa,

con excepción de las remuneraciones variables que deberán ajustarse para que el trabajador mantenga el nivel de sus remuneraciones percibidas con anterioridad a la vigencia de la norma legal.

Excepciones en la distribución de jornada de trabajo y descanso (Articulo 39 del Código del Trabajo)

Consiste en un sistema excepcional de jornada y descanso respectivo autorizados por el Director del Trabajo mediante resolución fundada, fundamentándose en las especiales características que pueda tener la prestación de servicios y cuando no fuera posible aplicar a la empresa lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo.

Las resoluciones en que hayan sido autorizadas jornadas especiales, con una jornada superior a 45 horas semanales, a partir del 1º de enero de 2005, deben adecuarse al nuevo máximo legal. El procedimiento a seguir en estos casos será:

- Solicitar a la Dirección del Trabajo la modificación antes del 1º de enero de 2005.

1) En este caso, si se altera la distribución de la jornada autorizada, se requiere el acuerdo de los trabajadores.
2) Si no hay acuerdo de los involucrados, sólo se podrá modificar la duración diaria de la jornada.

- Solicitar que se dicte una nueva resolución. Para lo cual se requerirá:

1) El acuerdo de los trabajadores,
2) Cumplir con las condiciones de higiene y seguridad, de tal forma que se cuente con las condiciones necesarias para una permanencia mayor del trabajador en la empresa, las cuales deberán ser ratificadas mediante fiscalización de la Dirección del Trabajo.

Sanciones por la no adecuación a la nueva jornada laboral

Si las partes o el empleador en su caso, no solicitaren la modificación del sistema excepcional a que se encuentran afectos o la autorización de un nuevo sistema excepcional, las respectivas resoluciones se entenderán caducadas a partir del 1º de enero de 2005.

- Modificaciones en las remuneraciones

Tanto el empleador como el trabajador no pueden acordar una rebaja o disminución de las remuneraciones como consecuencia de la reducción de la jornada ordinaria establecido en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo. El empleador está obligado a mantener las remuneraciones de sus dependientes ya sea de aquellos sujetos a remuneración fija (debe mantener el monto total), exclusivamente variable (debe ajustar proporcionalmente los parámetros que sirven de base de cálculo de dichos estipendios, o su valor) o mixta (debe mantener el sueldo convenido y respecto de las remuneraciones variables, ajustar proporcionalmente, los parámetros que sirven de base de cálculo o su valor).

- Cambios producidos en jornada de trabajadores embarcados o gente de mar

De acuerdo a lo señalado en el artículo 106 del Código del Trabajo, los trabajadores embarcados o gente de mar, sujetos a una jornada de 56 horas semanales, a contar del 1º de enero de 2005, el exceso que dicho personal labore por sobre las 45 horas semanales, deberá ser remunerado en la forma prevista para las horas extraordinarias, esto es, con el recargo del 50% sobre el sueldo pactado para la jornada ordinaria de trabajo.

También, se excepcionan de normativa legal los contratos especiales de los trabajadores de casa particular que se establecen según lo señalado en el artículo 149 del Código del Trabajo, es decir, donde la jornada de trabajo de aquellos trabajadores que no vivan en la casa del empleador, no podrá exceder las 12 horas diarias y que existirá, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora.

Además, cuando el trabajador viva en la casa del empleador no estará sujeto a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. El descanso comprendido entre una jornada y otra no podrá ser inferior a 9 horas ininterrumpidas.

4.4. Distribución de la jornada semanal.

El artículo 28 del Código dispone que el máximo semanal de la jornada de trabajo establecido en el artículo 22, esto es, 45 horas a partir del 1º de enero de 2005, no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

Es decir, para la ley no es posible considerar una jornada de 45 horas distribuidas en siete días ni tampoco, establecer una jornada de igual duración, pero distribuida en sólo cuatro días. Cualquiera estipulación en contrario no se ajustará a derecho y no producirá efecto jurídico alguno.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de 10 horas por día,

exceptuándose el caso de los trabajadores que se desempeñen en:

a) Las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;
b) Las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;
c) Las obras o labores que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;
d) Los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;
e) A Bordo de naves
f) Las faenas portuarias, y
g) Los establecimientos de comercio que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.

Las empresas exceptuadas deberán otorgar un día de descanso en la semana en compensación a su labor desarrollada en día domingo y otro por cada festivo en que el trabajador debió prestar servicios.

Conforme con lo anterior, es perfectamente válido que el trabajador acuerde con su empleador una distribución de jornada de cinco o seis días en forma alternada, siempre que dicha forma de distribución no exceda la jornada máxima legal permitida. Tampoco podrá acordarse una jornada que exceda las 10 horas por día.

- Reglas Particulares que habilitan a aumentar la jornada ordinaria

La jornada ordinaria puede extenderse en los siguientes casos:

a) En el caso de dependientes de comercio el empleador podrá extender la jornada ordinaria hasta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a Navidad, Fiestas Patrias u otras festividades.

   En este caso el empleador pagará el aumento como horas extraordinarias y no procederá el pacto de nuevas horas extras. Se entiende que la anticipación puede ser de 7 días.

b) Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones .

c) La otra excepción a las limitaciones a distribución de la jornada de trabajo, es aquella contenida en el artículo 38 por la cual se permite que, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en dicho artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.

Por ejemplo, vigilantes privados, trabajadores de empresas aéreas, empresas en las que debe existir continuidad en las faenas.

Una última excepción está constituida por la llamada jornada bisemanal, establecida en el artículo 39, que permite que, en los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes puedan pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

Realice Ejercicios N° 24 al N° 26

CLASE 10

5. JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO.

Constituye el tiempo trabajado en exceso del máximo legal (45 horas) o a la jornada parcial pactada contractualmente (menor a las 45 horas).

Sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales en la empresa.

Es importante señalar que la jornada de trabajo se encuentra determinada por el límite de la jornada de trabajo “semanal”, de modo que es posible que un trabajador exceda su jornada diaria no considerando este exceso como jornada extraordinaria si con ello no excede la jornada semanal.

El solo hecho de laborar en días domingos o festivos no origina jornada extraordinaria de trabajo si con ella no se excede la máxima legal semanal o la convencional si fuere menor.

o Requisitos de la Jornada Extraordinaria

A continuación, se mencionarán los requisitos que deben cumplir las horas extraordinarias para ser legales.

a) Sólo pueden pactarse horas extraordinarias en faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador. La Inspección del Trabajo puede prohibir el trabajo en horas extraordinarias que incumplen esta condición, resolución que es reclamable judicialmente dentro de un plazo de 30 días.

b) Las horas extras deben pactarse por escrito, en el mismo contrato o en uno posterior. No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

c) Sólo podrán pactarse hasta dos horas extraordinarias por día. Las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador también están sujetas a este límite.

d) Las horas extraordinarias deben liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período y se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. En caso contrario devengarán los reajustes e intereses que contempla el artículo 63 del Código, esto es, la variación del IPC entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquél en que efectivamente se realice, más el interés máximo legal para las operaciones reajustables desde la fecha en que se hizo exigible la obligación, sobre la suma reajustada.

Nota:

- En el caso de trabajadores con jornada distribuida en 5 días a la semana, no rige durante el sexto día el límite de 2 horas de jornada extraordinaria. En estos casos el límite será el número de horas que tiene la jornada ordinaria diaria.

- No se consideran horas extraordinarias, las trabajadas en compensación de un permiso cuando dicha compensación ha sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizado por el empleador.

5.1. Constancia por escrito

Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Los pactos deben constar por escrito y tener una

vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes (empleador y trabajador).

Si bien, las horas extraordinarias deben pactarse por escrito, no obstante, el legislador también califica como horas extraordinarias las que, excediendo la jornada convenida se trabajen con el conocimiento del empleador sin que exista una constancia escrita.

5.2. Valor de las horas extraordinarias.

De conformidad con lo establecido en el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, las horas extraordinarias deben pagarse con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo, liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. Ahora bien, de acuerdo a lo prevenido en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, sueldo es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios. De esta manera, será sueldo, aun cuando las partes le den otra denominación, todo pago que reúna los siguientes requisitos:

a) Que sea fijo.
b) Que sea en dinero.
c) Que se pague por períodos iguales determinado en el contrato.
d) Que responda a una prestación de servicio.

Así las cosas, para los efectos de pagar las horas extraordinarias deben sumarse todos los pagos que son sueldos, esto es, que reúnan los requisitos antes señalados, independientemente de la denominación que en la empresa se le otorgue. Por otra parte, cabe indicar que si no existe sueldo convenido, o éste es inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, este ingreso constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

El porcentaje antes indicado es el legal, esto es, el mínimo con que debe recargarse el sueldo para tal efecto, pero nada impide a los contratantes convenir un porcentaje mayor, así como tampoco hay impedimento, por ejemplo, para establecer un porcentaje superior para las horas trabajadas en día domingo o festivo o para las horas nocturnas.

5.3. Procedimientos para el cálculo.

A contar del 1º de enero de 2005, constituirá jornada extraordinaria la que exceda de 45 horas semanales o de la pactada contractualmente si fuere menor.

Como ya es sabido para los trabajadores remunerados con sueldo mensual, con jornada de 45 horas, el valor de las horas extraordinarias se determinará de la siguiente forma:

1) Se divide el sueldo mensual por 30.
2) La remuneración diaria así obtenida se multiplica por 28.
3) El producto de la multiplicación anterior se divide por 180.
4) Este valor se incrementa en una 50%, lo que determina el monto que debe pagar el empleador por cada hora extraordinaria de trabajo.

Para quienes tienen un sueldo diario y están afectos a una jornada de 45 horas, el valor de las horas extraordinarias se determinan así:

1) Se suma exclusivamente el total ganado por el trabajador por concepto de sueldo durante las últimas 4 semanas.
2) El producto de la suma se divide por 180.
3) El valor que se obtiene se incrementa en un 50%, lo que determina el monto que debe pagar el empleador por concepto de una hora extraordinaria.

También se obtiene el valor de la hora extraordinaria multiplicando por un factor según sea la periodicidad de pago de remuneración, los cuales son:

1) Trabajador con sueldo mensual: multiplicar sueldo mensual por 0,0077777.
2) Trabajador con sueldo semanal: multiplicar sueldo semanal por 0,0333333.
3) Trabajador con sueldo diario: multiplicar sueldo diario por 0,01666667 (jornada de cinco días)
4) Trabajador con sueldo por hora: multiplicar sueldo hora por 1,5
5) Trabajador con sueldo diario: multiplicar sueldo diario por 0,00833333 (jornada de seis días)

Ejemplo:

El Sr. Retamal, trabajador con sueldo mensual de $127.500 para el mes de Septiembre tiene 15 horas extraordinarias.

Cálculo:

$127.500 x 0,0077777 = $991,66 valor hora

$991,66 x 15 = $14.875

Realice Ejercicios N° 27 al N° 29

CLASE 11

6. INGRESO MÍNIMO MENSUAL

Constituye aquel monto mensual de remuneración mínima a pagar a un trabajador fijado por ley cada año. Para enterar su monto no se deben considerar los pagos que se efectúan por los siguientes conceptos:

- Horas extraordinarias.
- Asignación familiar legal.
- Asignación de movilización.
- Asignación de colación.
- Asignación de desgastes de herramientas.
- Asignación de pérdida de caja.

Beneficios en dinero que no se paguen mes a mes. La gratificación, por tratarse de un beneficio anual, queda comprendida en este ítem y no podrá considerarse para los efectos de cuantificar el ingreso mínimo mensual ni siquiera en el caso de que se pague mes a mes (dictamen DT Nº 3.917/180 de 5 de julio de 1994).

La única excepción son aquellos contratos de trabajo que tengan una duración de treinta días o menos, o de prórrogas de éstos que sumadas al período inicial no excedan de sesenta días, atendido lo dispuesto en el Código del Trabajo(artículos 44).

En consecuencia, para los efectos de enterar el ingreso mínimo mensual, procede considerar toda retribución en dinero que el trabajador perciba en razón de su contrato de trabajo, excluidos los beneficios que expresamente la misma norma señala y aquellos que se paguen por períodos superiores a un mes.

La ley N ° 20.039, publicada en el Diario Oficial el 01.07.2005, estableció en su artículo 1° los valores del ingreso mínimo mensual para el período 01.07.2005 y hasta el 30.06.2006. La norma legal fijó en:

a) $127.500 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad.

b) $95.927 Para los mayores de 65 años y menores de 18 años y;

c) $82.889 para fines no remuneracionales.

d) $95.625, monto equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual para las trabajadoras de casa particular.

6.1. Remuneración mensual.

De acuerdo a lo establecido en el inciso 3° del artículo 8° del decreto ley N° 670, de 1974, para completar el ingreso mínimo no se consideran los pagos por horas extraordinarias, la asignación familiar legal, de movilización, de colación, de desgaste de herramientas, la asignación de pérdida de caja ni los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes. Por su parte, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, entre otras el dictamen 3917/180 de 05.07.94, ha manifestado que no resulta jurídicamente procedente enterar el ingreso mínimo mensual con la gratificación legal o convencional, sea que esta última revista o no el carácter de garantizada, pagada mes a mes.

Las partes pueden elegir la periodicidad del pago de las remuneraciones, con la sola condición que el lapso que libremente convengan no exceda de un mes. Esta regla corre sólo respecto a la remuneración principal pactada, tales como sueldo, la comisión o la participación. En el caso de las horas extraordinarias estas deben ser pagadas en la misma oportunidad que se paga el sueldo del trabajador.

Jurídicamente procede establecer un sistema de pago de las remuneraciones por períodos de un mes, comprendiéndose en él 5 o 6 días del mes anterior y 25 días del mes en el cual se verifica el pago de las mismas.

Según lo estipulado en el artículo 56 del Código del Trabajo respecto a la oportunidad y lugar de pago de la remuneración, se han fijado las siguientes normas:

1) El pago de la remuneración debe efectuarse en día de trabajo;
2) Debe tener lugar entre Lunes y Viernes;
3) Debe verificarse en el lugar mismo en que el trabajador presta sus servicios; y
4) Debe tener lugar dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada o del turno según corresponda.

6.2. Ingreso mínimo mensual para una jornada de 45 horas.

El ingreso mínimo mensual corresponde a una suma de dinero que se reajusta anualmente por ley y que debe pagarse a todos los trabajadores que cumplan jornada ordinaria completa (45 horas semanales).

De acuerdo con el Código del Trabajo (Art. 44), si se conviniere una jornada parcial de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual, calculada proporcionalmente en relación con la jornada ordinaria de 45 horas semanales.

6.3. Excepción al ingreso mínimo.

Por regla general ningún trabajador puede percibir una remuneración inferior al ingreso mínimo mensual, con la excepción de:

- Los trabajadores menores de 18 años.
- Los trabajadores sujetos a contratos de aprendizaje, en cuyo caso la remuneración será libremente convenida (artículo 81 del CT).
- Los trabajadores de casa particular, cuya remuneración en dinero no podrá ser inferior al 75% del ingreso mínimo mensual (artículo. 151).
- Los trabajadores que sean deficientes mentales, cuya remuneración será libremente establecida por las partes (artículo 16 de la ley Nº 18.600).

o Trabajadores menores de 18 años

Toda persona mayor de 18 años es plenamente capaz para trabajar y para contratar libremente la prestación de sus servicios.

Nuestra legislación acepta la posibilidad de que los menores de 18 años puedan trabajar. Sin embargo, establece una serie de requisitos, limitaciones y prohibiciones con el objetivo de evitar el desempeño de trabajos que puedan ser inapropiados para su edad, para la salud, formación o dignidad.

Nuestra legislación diferencia estos requisitos y limitaciones de acuerdo con la edad. Así, si son:

a) Menores de 18, pero mayores de 16 años:

Requiere de autorización expresa del padre o la madre.

b) Menores de 16, pero mayores de 15 años:

1) Requiere de autorización expresa del padre o la madre.
2) Haber cumplido su escolaridad obligatoria (octavo básico).
3) Sólo pueden realizar trabajos ligeros, vale decir, aquellos que no perjudiquen su salud y desarrollo.
4) Sólo pueden realizar trabajos que no impidan su asistencia a la escuela y a programas educativos o de formación.

c) Menores de quince años:

1) Sólo pueden trabajar para personas o empresas dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.
2) Para celebrar contratos de trabajos requieren de autorización expresa de su representante legal (normalmente es el padre o la madre) o del juez de menores.

Si no tiene padre o madre la autorización expresa la puede dar el abuelo paterno o materno y a falta de ellos, el guardador, la persona o Institución que esté a su cargo.

La ley también ha establecido prohibiciones para proteger a los menores de 18 años las cuales, deben obligatoriamente ser respetadas. Estas son:

1) No pueden trabajar más de ocho horas por día.
2) No pueden trabajar entre las 22:00 hrs. y las 7:00hrs: en establecimientos comerciales e industriales. Esta prohibición no tiene validez cuando trabajen solamente miembros de su familia y trabaje bajo la autoridad de un familiar.
3) No pueden realizar trabajos en faenas que requieran fuerzas excesivas.
4) No pueden realizar trabajos subterráneos.
5) No pueden realizar trabajos en actividades que puedan ser peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.
6) No pueden realizar trabajos en cabarets u otros establecimientos similares que presenten espectáculos en vivo.
7) No pueden realizar trabajos en establecimientos que vendan bebidas alcohólicas para consumirse en el mismo lugar.

CLASE 12

o Trabajadores con contrato de aprendizaje

Un contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.

o Trabajadores de casa particular

El Código del Trabajo en su Capítulo IV, artículo 146 establece lo siguiente: "Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar".

Para los trabajadores de casa particular las remuneraciones se determinan de la siguiente forma:

- Se debe fijar de común acuerdo entre las partes.
- El pago mínimo que puede percibir una trabajadora de casa particular equivale al 75% del sueldo mínimo establecido por la ley.
- Para las trabajadoras de casa particular "puertas adentro", la remuneración comprende el pago de dinero efectivo, los alimentos y la habitación. Las prestaciones de alimento y casa habitación no serán imponibles para los efectos previsionales.
- Junto con el pago de la remuneración el empleador/a deberá entregar un comprobante o liquidación de sueldo que indique el monto pagado, la forma como se determinó y los descuentos efectuadas.
- El empleador/a tiene la obligación de descontar de la remuneración de la trabajadora, las cotizaciones de seguridad social (AFP o INP y FONASA o ISAPRE) y las cuotas sindicales cuando la trabajadora lo haya solicitado.

El empleador/a no podrá descontar, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones sin autorización escrita de la trabajadora, salvo aquéllas legalmente establecidas.

- Trabajadores Discapacitados

La contratación de un trabajador discapacitado se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo, toda vez que este cuerpo normativo no contiene norma especial al respecto. Con todo, es del caso señalar que el artículo 18 de la ley N° 19.284, sobre integración de los discapacitados, establece que si la persona discapacitada tuviera que rendir alguna prueba para postular a un cargo, tienen que facilitarles las adaptaciones necesarias para que pueda postular en igualdad de condiciones que el resto de los postulantes. La misma ley establece que cuando el discapacitado sea contratado como aprendiz la edad se amplía a 24 años (el artículo 79 del Código del Trabajo permite el contrato de aprendizaje a menores de 21 años). Finalmente, cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 16 de la ley 18.600, que establece normas sobre deficientes mentales, que prescribe que en el contrato de trabajo que se celebre con el deficiente mental, se podrá estipular una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo**.**

Realice Ejercicio N° 30

7. EJERCICIO CONTABLE PRÁCTICO

Un trabajador es contratado a partir del mes de Septiembre de 2005 para desempeñarse en una empresa comercial bajo las siguientes condiciones:

Horario de trabajo: De Lunes a Viernes desde las 8:30 a las 18:30 horas, con una hora de colación intermedia.

Sueldo base : $150.000
Bono de responsabilidad : $ 35.000
Asignación de movilización : $ 5.000
N º de cargas familiares 2
Gratificación garantizada 25% de la remuneración imponible

Datos adicionales:

Valor de la UTM:31.010
Asignación Familiar $3.930 cada una

Afiliado a Fonasa 7%
AFP 12,29%

En el transcurso del mes se le solicita participar en una toma de inventario para lo cual dedica 13 horas adicionales.

Con los antecedentes indicados determine y explique lo siguiente:

1. Remuneración Imponible
2. Monto a percibir por concepto de Horas Extraordinarias
3. Remuneración tributable

Desarrollo:

1. Cálculo de la remuneración imponible

Sueldo Base.....	150.000
Bono de Responsabilidad…… .	35.000
Horas Extras.....	15.171
Gratificación.....	37.500
Total Remuneración Imponible	237.671
Asignación de movilización	5.000

Cargas Familiares (2 x 3.930)	7.860
Total Haberes	250.531

Comentario: El bono de responsabilidad se considera remuneración imponible y tributable debido a que se pactó su cancelación en el contrato y además, no constituye una remuneración esporádica para el trabajador.

2. Horas Extras

– Fórmula:

$$\frac{(\text{Sueldo base}/30)\times 28}{(45\times 4)\text{ horas}} \times 1{,}5 = \text{valor hora extra}$$

Con números:

$$\frac{(150.000/30)\times 28}{180} \times 1{,}5 = 1.167$$

$1.667 x 13 = $15.171

– Cálculo con Factor

150.000 x 0.0077777 = $1.167

$1.167 x 15 = $15.171

Comentario: Las horas extras son determinadas de acuerdo a una base mensual, ya que, el trabajador fue contratado de esa forma; las horas extraordinarias corresponden al exceso de la jornada laboral legal de 45 horas efectivamente trabajadas.

– Remuneración Tributable

Detalle	Descuentos	Liquidación	Sueldos
Total de remuneración Imponible			237.671
Menos:	AFP 12,29%	29.210	
Menos:	FONASA	16.637	
Total Descuentos		45.847	45.847
Base Imponible Tributaria			191.824

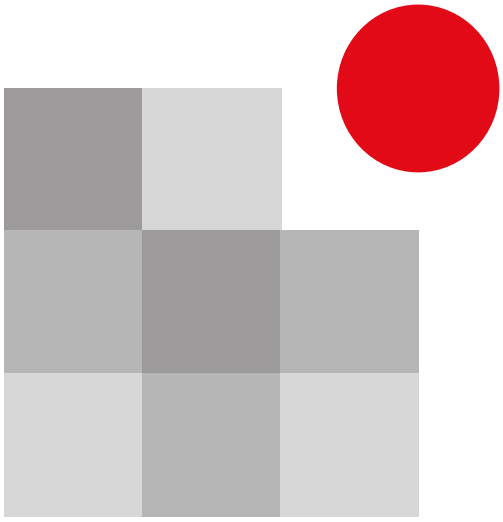
237.671 x 12,29%

Tabla de Impuesto Único a las Remuneraciones (actualmente vigentes y sujetas a futuras modificaciones) Tasas Progresivas		
Tramos (en UTM)	Impuesto %	Cantidad Fija a Rebajar
0 - 13,50	0 %	Exento
13,50 - 30	5 %	0,6 U.T.M.
30 - 50	10 %	2,1 U.T.M.
50 - 70	15 %	4,6 U.T.M.
70 - 90	25 %	11,6 U.T.M.
90 - 120	35 %	17,9 U.T.M.

Total de Haberes imponibles:	$ 191.824
Impuesto según Tabla 5%:	$ -----. (exento)
Menos :Cantidad fija a rebajar	$ -----
Impuesto Único de 2ª Categoría	$ ------

Comentario: El total de haberes tributables del trabajador no estaría afecto a Impuesto Único de Segunda Categoría, ya que, se ubica según tabla en el tramo de las rentas inferiores a 13,50 UTM (418.635) que están exentas de tributación.

REMUNERACIONES



IPLACEX
instituto profesional

UNIDAD II
ASPECTOS CONTABLES DE LAS REMUNERACIONES

CLASE 01

1. NORMAS GENERALES DE PROTECCIÓN A LAS REMUNERACIONES

La remuneración es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Por lo tanto, la remuneración es una estipulación obligatoria de todo contrato de trabajo. El artículo 10 en su número 4 del código del trabajo, dispone: "El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones, monto, forma y período de pago de la remuneración acordada "

No es suficiente que la remuneración esté contemplada, debe además estar determinada. Esta determinación se refiere a su monto, es decir, a la cantidad que recibirá el trabajador por este concepto. El código del trabajo, ha establecido disposiciones protectoras de las remuneraciones, cuyo incumplimiento acarrea sanciones al empleador.

- Forma de las Remuneraciones.

La forma de las remuneraciones tiene relación con que, si ésta será pagada en dinero o especies avaluables en dinero y, en este último caso, la forma como se determinará el valor de dichas especies.

Las remuneraciones serán canceladas en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 10 inciso segundo y de las excepciones para los trabajadores agrícolas y de casa particular. En Chile la moneda de curso legal es el peso.

A solicitud del trabajador, podrá pagarse la remuneración con cheque o vale vista bancario a su nombre.

Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante indicando el monto pagado, la forma como se determinó y las deducciones efectuadas, comprobante conocido con el nombre de Liquidación de Sueldos o Remuneraciones.

- Período de pago de las Remuneraciones.

Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad que se estipula en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes, se entiende que será pagada por unidad de tiempo, día, semana, mes, por pieza, medida u obra.[1]

[1] En este caso el monto de la remuneración se determina de acuerdo al número de unidades, piezas, obras o medidas producidas por el trabajador. Esta modalidad es conocida comúnmente como trabajo "a trato".

- Lugar de las Remuneraciones.

Las remuneraciones deberán pagarse en días de trabajo, entre lunes y viernes, en el lugar de la prestación de los servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada de trabajo, sin embargo, las partes podrán acordar otros días y horas de pago, por lo cual se puede concluir que la oportunidad de pago puede ser legal o convencional.

- Descuentos a las Remuneraciones.

La ley señala, específicamente, los diversos rubros que el empleador tiene la obligación de deducir, retener o rebajar de las remuneraciones del trabajador y también los que el empleador puede o no deducir, retener o compensar por determinados conceptos.

Los descuentos mencionados precedentemente se clasifican en legales, judiciales, convencionales y aquellos descuentos que están prohibidos de efectuarse.

a) Descuentos Legales

Los descuentos legales son los que tienen su origen en la ley y éstos corresponden a:

- Impuestos que afecten las remuneraciones por concepto de impuesto único a los trabajadores.
- Cotizaciones de seguridad social.
- Cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva.
- Obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Es importante señalar que a solicitud escrita del trabajador el empleador podrá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda, abierta a su nombre, en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente a un 30% de la remuneración total del trabajador.

Se entiende con esto, que las remuneraciones del trabajador serán inembargables. Esta es la regla general, sin embargo existen algunas excepciones a las que se refiere la ley, las cuales se mencionan a continuación:

- Las pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente.
- En caso de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en el ejercicio de su cargo.

- En el caso de remuneraciones adeudadas por parte del trabajador, a personas que hayan estado prestando servicios a su cargo.

En estos tres casos se permite el embargo solo hasta el 50% de las remuneraciones.

b) Descuentos Convencionales, Anticipos de Remuneraciones

Los descuentos convencionales o anticipos sólo pueden efectuarse con acuerdo del empleador y del trabajador, el que deberá constar por escrito, y en donde podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere no podrán exceder del 15% de la remuneración total del trabajador.

Cuando existe anticipo de remuneraciones o préstamos otorgados por el empleador, ya sea en dinero o en mercaderías producidas por la misma empresa, se trata de descuentos voluntarios que no requieren el acuerdo de las voluntades expresado en forma escrita y no se consideran dentro del límite señalado del 15%. Por lo tanto el empleador puede descontar en el mismo período o en los siguientes, el monto total o parcial del anticipo concedido.

c) Descuentos prohibidos

El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especies o, por concepto de multas, que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa.

• Remuneraciones adeudadas

Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por conceptos de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el IPC, determinado por el instituto nacional de estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice. Estas sumas reajustadas en la forma que señala la ley devengarán el máximo de interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación. Idéntico reajuste experimentarán los anticipos, bonos o pagos parciales que hubiera hecho el empleador.

2. ASPECTOS CONTABLES DE LAS REMUNERACIONES.

Los Recursos Productivos de una empresa son fundamentales, en donde se tienen los materiales monetarios, financieros y el trabajo, este último representado por los recursos humanos, intelectuales o físicos que necesita una empresa para producir bienes y servicios.

La empresa para obtener sus objetivos, necesita de la fuerza de trabajo, la cual debe ser remunerada.

Siendo la remuneración una contraprestación en dinero y, las adicionales en especies avaluables en dinero, que percibe el trabajador por parte del empleador, por causas del contrato de trabajo, se debe tener mucha claridad en la diferencia que existe entre la remuneración propiamente tal y los honorarios, cuyas características se detallan a continuación.

Figura N° 1: "Características Remuneración y Honorarios"

REMUNERACIÓN	HONORARIOS
(Retribución económica por los servicios de los trabajadores dependientes)	(Retribución económica por los servicios del trabajador independiente)
- Tiene subordinación laboral. - Cumplen un horario preestablecido. - Integran la nómina permanente del personal de la empresa. - Del valor de las remuneraciones se hace una serie de deducciones o descuentos.	- No tiene subordinación laboral. - No tienen horario preestablecido. - Prestan servicios técnicos o profesionales sin formar parte de la nómina. - Del valor del honorario solo se retiene un porcentaje por concepto de impuesto (10%).

Para cada uno de ellos, el proceso de control y tratamiento contable es distinto, materia que será analizada a continuación.

2.1. Remuneraciones de Trabajadores Dependientes

Se entiende por trabajador dependiente como "toda persona natural que presta servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo". (Art. 3 letra b del Código del Trabajo).

Teniendo en cuenta la definición anterior, se puede decir que para que exista una relación laboral, esto es, una relación jurídica derivada de un contrato de trabajo, es necesario que exista en la ejecución del mismo, una relación de subordinación y dependencia entre el empleador y su trabajador, es decir, se requiere que en esta relación contractual una parte, el empleador, tenga un poder de control o dirección, supervigilancia o fiscalización sobre la otra parte, el trabajador, y que este último esté sujeto a un deber de acatamiento de las órdenes o instrucciones que impone el empleador en el ejercicio de esta facultad.

Los tres grandes componentes que conforman la Remuneración de un Trabajador Dependiente son:

1) Los Haberes: que son los distintos conceptos que componen la remuneración del trabajador, ejemplo: sueldos, sobresueldos, otras asignaciones.

2) Los Descuentos: corresponden a las retenciones de orden legal y voluntarios que afectan los haberes.

3) Remuneración Líquida: corresponde a la diferencia entre los Haberes, menos los Descuentos.

A continuación, se presentan una serie de cálculos que se irán desarrollando de acuerdo a un formato tipo de Liquidación de Sueldos o Remuneración Mensual, el cual si se sigue paso a paso este procedimiento, se encontrará en condiciones de confeccionar una liquidación de sueldo.

- Remuneración Imponible

1) Sueldo Base = $\frac{\text{sueldo base según contrato}}{\text{30 días}}$ x n° de días trabajados del mes

Ejemplo:

Sueldo Base $127.500
Trabaja 23 días

$$\text{Sueldo Base} = \frac{127.500}{30} \times 23 = \$97.750$$

2) Horas Extraordinarias:

Corresponde al exceso de la jornada normal de trabajo (cuarenta y cinco horas semanales). Legalmente se aceptan hasta dos horas extras diarias, las que deben ser canceladas con un recargo de un 50%, con respecto a la hora normal de trabajo.

Para determinar las horas extras de un trabajador con 45 horas semanales, se puede realizar a través del factor 0,0077777 o a través de la siguiente fórmula:

$$\text{Cálculo Hora Extra} = \frac{\text{Sueldo mensual / 30 x 28}}{(45 \times 4)}$$

Dónde:

Sueldo Mensual: sueldo base según contrato.
30 : días del mes
28 : días trabajados
180 : horas mensuales
1,5 : recargo 50% hora normal

Ejemplo:

Sueldo Base $500.000
Horas Extras 15

$$\text{Horas Extras} = \frac{500.000/\ 30\ \times\ 28}{180} = 2.593 \times 1,5 = 3.889$$

Por Factor:

500.000 x 0,0077777 = 3.889

3) Gratificación

25% Pagadera mensualmente con tope de 4,75 Ingreso Mínimo Mensual. Es decir, se debe realizar la siguiente comparación:

(Sueldo Base) x 25% = monto A v/s

$$\frac{\text{(Sueldo mínimo a la fecha) x 4,75}}{\text{12 meses}} = \text{Tope de gratificación mensual}$$

- Si monto A < tope de gratificación mensual, pagar monto A, en liquidación.
- Si monto A > tope de gratificación mensual, pagar tope de gratificación.
- Si monto A = tope de gratificación, pagar monto A.

Ejemplo:

Sueldo Base	$180.000
Sueldo Mínimo	$127.500

Monto A = 180.000 x 25%
45.000

Tope = 127.500 x 4,75/12
= 50.469

Como monto A < tope se paga monto A en liquidación.

- Remuneración No Imponible

1) Asignación Familiar

En este caso la empresa realiza pagos al trabajador por cuenta del Estado, siempre y cuando el empleado posea acreditación por cada carga (persona que no pueda valerse por sí misma o menores de edad como hijos que estén a cargo del trabajador contratado por la empresa), no constituye base imponible de la remuneración del trabajador.

- Si el empleado trabajó entre 25 días y mes completo = se debe cancelar íntegramente.
- Si el empleado trabajó menos de 25 días del mes = se debe cancelar proporcionalmente a los días trabajados.

Tabla N° 1: Tramos de Asignación Familiar

Ingreso Bruto Mensual determinado		Monto Asignación Familiar por Carga
Desde	Hasta	
-------	122.329	$ 3.930
122.330	239.605	$ 3.823
239.606	373.702	$ 1.245
373.703	y más	0

2) Asignación de Colación y de Movilización

Son pagos que realiza la empresa en forma individual o colectiva, representa gastos para ella, no imputables a la remuneración del trabajador.

- Si el empleado trabajó entre 25 días y mes completo = se debe cancelar íntegramente.
- Si el empleado trabajó menos de 25 días del mes = se debe cancelar proporcionalmente a los días trabajados.

CLASE 02

- Descuentos

Los descuentos son deducciones que el empleador hace a la remuneración del trabajador, en virtud de ciertas disposiciones legales o por acuerdos previamente establecidos y autorizados por él y debidamente registrados en el contrato.

1) Descuentos Previsionales

Los descuentos previsionales son aquellos que se enteran en los fondos de pensiones, a los cuales se encuentra afiliado cada trabajador así como también los descuentos por salud.

La finalidad de este tipo de descuento es la protección del trabajador y la de su familia, ante eventuales siniestros que pudieran afectarlo y están destinado a financiar, entre otros, los Fondos de Pensiones (AFP), seguro de invalidez (AFP), Fondos de Salud (Fonasa o Isapre), Seguro de Cesantía.

Se calculan sobre el total imponible y tienen un máximo imponible de 60 UF (la UF considerada es la del último mes anterior al pago). Se calculan en base a las tasas de las AFP o Salud (Isapre o Fonasa). El tope mencionado anteriormente también se utiliza para el Aporte Patronal (0,95%).

Las fórmulas utilizadas en la determinación del descuento provisional son:

- Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), se determina considerando:

(Total Imponible, Liquidación de Sueldo) x % AFP

- Salud, que pueden ser Isapre o Fonasa, o seguros antiguos; se determina considerando los valores del:

(Total Imponible, Liquidación de Sueldo) x % Salud (plan Isapre, 7% u otro)

2) Descuentos Impositivos

Los trabajadores dependientes tributan en Segunda Categoría, artículo 42 n° 1. Este impuesto se debe retener al trabajador en la liquidación de sueldo para posteriormente enterarlo en arcas fiscales. La determinación del impuesto se realiza de la siguiente manera:

= Remuneración o Total Renta Imponible
(-) Descuentos Previsionales .
= Total Renta Imponible y Tributable o Remuneración Neta

Este impuesto tiene el carácter de único y progresivo por tramos, y para su cálculo el S.I.I. proporciona una tabla con los tramos y porcentajes correspondientes, en donde el Total Renta Imponible y Tributable se transforma a la UTM del mes que se cancela y posteriormente se ve el tramo al cual pertenece en la Tabla de Impuesto Único a las Remuneraciones.

A continuación, se muestra la tabla de impuesto único.

Tabla N° 2: Tabla de Impuesto Único a las Remuneraciones

Desde	-	Hasta	Factor	Cantidad a Rebajar
--------		13,50	0,00	0,000
13,50		30,00	0,05	0,675
30,00		50,00	0,10	2,175
50,00		70,00	0,15	4,675
70,00		90,00	0,25	11,675
90,00		120,00	0,32	17,995
120,00		150,00	0,37	23,975
150,00		y más	0,40	28,475

Luego:

(Renta Imponible Tributable) x % de Impuesto de Tabal = Impuesto Determinado

= Impuesto Determinado
(-) Descuentos Provisionales
= Impuesto a Pagar

3) Descuentos Judiciales

Son las retenciones ordenadas por los tribunales de justicia en cumplimiento a un fallo en beneficio de la familia directa (cónyuge e hijos). Este descuento debe cumplir con las siguientes características:

- Tope máximo del 50% de la Remuneración Líquida.
- Debe ser pagado por el empleador en los tribunales o directamente al beneficiario.

4) Descuentos Legales

Se determinan sumando los montos correspondientes a los siguientes descuentos:

- Descuentos Provisionales.
- Descuentos por Impuesto de Segunda Categoría.
- Descuento por el Seguro de Cesantía.

5) Otros Descuentos

Corresponde a aquellos descuentos especiales, por los cuales se necesita la autorización del trabajador y debe constar por escritos. Son deducciones de este tipo.

- Anticipos de sueldo y préstamos.
- Cuotas sindicales.
- Dividendos de viviendas.
- Otros descuentos voluntarios por ejemplo, pagos a casas comerciales, amortización de préstamos de instituciones financieras. Es importante señalar que el monto por este concepto no puede exceder del 15% de la remuneración total del trabajador.

Es importante señalar que todos estos descuentos van a una cuenta contable, denominada "Cuenta Corriente Personal", cuenta de Activo, la cual se carga por los anticipos o préstamos otorgados a los trabajadores, y se abona por el descuento efectuado al trabajador en la liquidación de sueldos.

6) Seguro de Cesantía

El seguro de cesantía es una nueva modalidad que comenzó a regir desde Octubre de 2002, con el fin de proteger al trabajador por un futuro desempleo.

A la base imponible se le aplica un 3%, con un Máximo Imponible de 90 UF, de esto se establece lo siguiente:

- Cuando el contrato de trabajo es indefinido, corresponde pagar el 2,4% al empleador y el 0,60% al trabajador.
- Cuando el Contrato de Trabajo es a plazo, menor a un año, el empleador debe cancelar el 3% total del seguro de cesantía.

Por lo tanto, el descuento a rebajar en la liquidación es el 0,60%, que se le descuenta al trabajador en el caso ya mencionado.

Para hacer uso del seguro de cesantía se deben cumplir con los siguientes requisitos:

a) Que el contrato de trabajo haya terminado por alguna de las causales señaladas en los artículos 159, 160 o 161, o por aplicación del inciso primero del artículo 171, todos del Código del Trabajo, con excepción de las causales n° 4 o n° 5 del artículo 159, del mismo Código.

b) Que registre en la Cuenta Individual por Cesantía, un mínimo de 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieran tenido derecho.

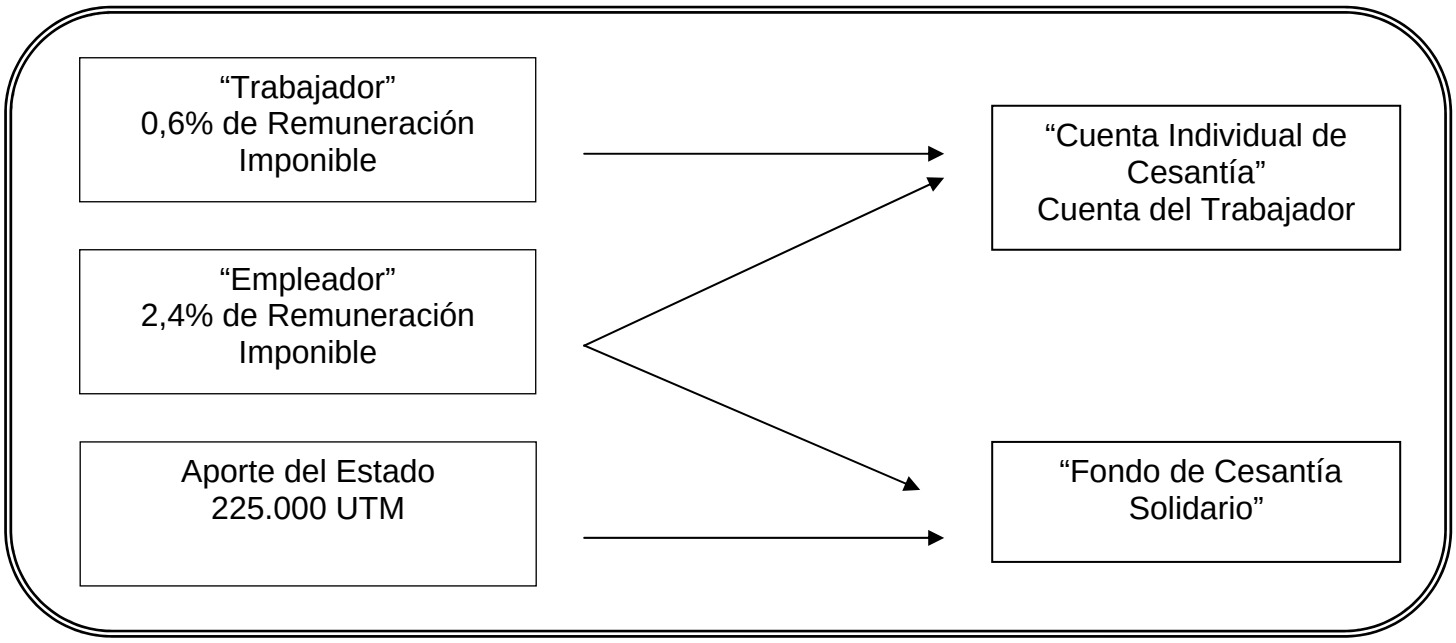
Es importante señalar que el seguro de cesantía será financiado en forma tripartida.

a) La cotización de los trabajadores corresponderá a un 0,6% de su remuneración imponible con un tope ya mencionada de 90UF, monto que se descontará a partir del mes siguiente a la publicación de la ley en el Diario Oficial.

b) Los empleadores, a contar de la misma fecha, harán un aporte equivalente al 2,4% de la remuneración imponible del trabajador. El 1,6% se abonará mensualmente a la Cuenta Individual del trabajador, mientras que el 0,8% restante pasará a constituir el "Fondo de Cesantía Solidario", el que ayudará a financiar las prestaciones de los trabajadores de menores ingresos.

c) El Estado, por su parte, también aportará anualmente el equivalente a 225.000 UTM, lo que significa cerca de $6.450 millones, monto que se irá ajustando anualmente en función de la cobertura del seguro.

Figura N° 2: Esquema de Financiación del Seguro



- Remuneración Líquida

La remuneración líquida está constituida por la cifra a cancelar a fin de mes, después de realizar los descuentos legales y anticipo de sueldo; lo que podría resumirse como:

= Total Haber (Total Imponible + Asignación Familiar + Colación + Movilización)
(-) Total de Descuentos Legales y Otros Descuentos
(-) Anticipo de Sueldo .
= Líquido a Pagar

Cabe mencionar que para simplificar la confección de las Liquidaciones de Remuneraciones, existen formatos predefinidos en formularios y sistemas computacionales, que pueden adquirirse.

Figura N° 3: Formato Simple de Liquidación de Sueldo

Liquidación de Sueldo Mensual

Sueldo Base……	xxxxx	
Horas Extraordinarias……	xx	
Gratificación……	xx	
Total Remuneración Imponible		$ xxxxx
Asignación Familiar……..	xxx	
Bono de Movilización……...	xx	
Bono de Colación……..	xx	
Total Haberes Remuneración		$ xxx
Leyes Sociales		
% AFP		
Descuento Salud		
Total Descuentos Provisionales		$ (xx)
Otros Descuentos		$ (x)
Líquido a Pagar		$ xxxxx

Nota:

Total Haberes, corresponde a todos los beneficios como concepto de remuneración que le corresponde al trabajador, considerando horas extras, gratificación, bonos, movilización, asignación y colación.

Total Imponible, corresponde al monto sobre el cual se calculan los correspondientes descuentos, no considerándose como imponibles la asignación de movilización y colación.

Realice ejercicios n° 1 al n° 7

CLASE 03

2.1.1. Tratamiento Contable de las Remuneraciones

La información para realizar la contabilización de las remuneraciones, se puede extraer de las liquidaciones de sueldo de cada trabajador, cuando en una empresa existen menos de 5 empleados. La ley establece que cuando esta cantidad es igual o superior, se debe llevar un Libro Auxiliar de Remuneraciones, haciendo un asiento centralizador al fin de cada mes.

Los registros contables para las remuneraciones son los mostrados en la siguiente figura:

Figura Nº 4: Asientos Contables Propuestos

_____XX/X0/200X_____		
Anticipo de Sueldo	xxxxx	
Caja o Banco		xxxxx
Por anticipos entregados a trabajadores		
a cuenta de sueldos de este mes		
_____30/X0/200X_____		
Gasto Remuneraciones	xxxxx	
Gasto Horas Extras	xxxxx	
Gastos Gratificación	xxxxx	
Gastos Colación	xxxxx	
Gastos Movilización	xxxxx	
Asignación Familiar	xxxxx	
Gasto de Bonos	xxxxx	
Remuneraciones por Pagar		xxxxx
Anticipos de Sueldos		xxxxx
A.F.P. por Pagar		xxxxx
Salud por Pagar		xxxxx
Asignación Fondo Cesantía		xxxxx
Impuesto 2ª Categoría		xxxxx
Contabiliza centralización de remune-		
raciones mes de XX de 200X, según		
libro auxiliar de remuneraciones.		
_____10/X1/200X_____		
Aporte Patronal	xxxxx	
ACHS o Mutual		xxxxx
Cancelación Aporte Patronal 0,95 %		
calculado sobre el Total Imponible.		
_____10/X1/200X_____		
Seguro Cesantía	xxxxx	
Asignación Fondo Cesantía		xxxxx
Pago de Seguro de 2,4 % Trabajador c / indefinido		
Indefinido o 3% Trabajador c/ Plazo fijo.		
_____10/X1/200X_____		
Remuneraciones por Pagar	xxxxx	
A.F.P. por Pagar	xxxxx	
Salud por Pagar	xxxxx	
Impuesto 2ª Categoría	xxxxx	
Asignación Seguro Cesantía	xxxxx	
Caja / Banco		xxxxx
Cancelación de Pasivos de Remuneraciones entre		
las fechas legales.		

Las fechas legales para cancelar los Descuentos Previsionales, son los primeros 10 días hábiles del mes siguiente al que se cancela la remuneración y el Impuesto de 2ª Categoría (tanto trabajador dependiente, como los independientes), el cual se cancela en conjunto con el I.V.A. y P.P.M., en el Formulario 29; durante los primeros 12 días hábiles del mes siguiente al que se calcula.

En la figura anterior aparece la cuenta Aporte Patronal**,** que corresponde a un seguro obligatorio cancelado por el empleador en beneficio del trabajador. El valor del aporte Patronal se calcula sobre el total imponible con un tope de 60 UF, aplicando una tasa mínima de 0,95%, la cual sube en la medida que las condiciones de trabajo son más riesgosas para el trabajador o la empresa posee una alta tasa de accidentes laborales.

2.2. Rentas de Trabajadores Independientes

A diferencia de los trabajadores dependientes, el profesional independiente (Ej.: abogado, auditor, dentista entre otros), es aquel que no tiene un empleador definido.

Por las labores desempeñadas por estos trabajadores, deben emitir Boletas de Honorarios, las que generan una retención de 10% de impuesto. El retenedor deberá declarar y pagar esta retención en el formulario 29 mensualmente.

La boleta de honorarios debe contener los datos personales del profesional, requerimientos legales y el detalle del servicio que presta, y además un detalle de cantidades como sigue:

Valor Bruto	$ _____
10% Retención	$ _____
Valor Neto	$ _____

Valor Bruto: es el valor total del servicio prestado por el profesional, incluido el impuesto (10% retención).

Retención: es el 10% de impuesto de 2ª Categoría, generado por la prestación del servicio, y que se declara cada mes en el Formulario 29 de Declaración y Pago Simultáneo de IVA.

Valor Neto: es el valor líquido a pagar, es decir, el valor bruto menos la retención.

2.2.1. Contabilización por parte de la Empresa

Para poder contabilizar una boleta de honorarios, se debe tener claro lo que origina el desembolso, puesto que puede ser una pérdida para la empresa, ya que es un gasto, por ejemplo por una asesoría de auditoria; o puede ser una activación, como por ejemplo un gasto notarial por realizar gestiones necesarias para recuperar algún cobro de activos, cuando el gasto represente una "erogación capitalizable" se puede activar.

Figura n° 5: **"**Asientos Contables Propuestos"

_____30/XX/200X_____

Honorarios (de auditoría, notario, etc.)	xxxxx	
Impuesto 2ª Categoría		xxxxx
Caja		xxxxx

Cancelación de gastos según boleta nº xx.

_____12/X1/200X_____

Impuesto 2ª Categoría	xxxxx	
Banco		xxxxx

Cancelación de retención según boleta nº xx, en formulario 29, con cheque nºxx.

En la figura previa los honorarios se contabilizan como una pérdida, porque es un gasto para la empresa, el impuesto es un pasivo circulante y caja o banco es un activo circulante.

Figura n° 6: **"**Asientos Contables Propuestos"

_____30/XX/200X_____

Maquinaria	xxxxx	
Impuesto 2ª Categoría		xxxxx
Caja		xxxxx

Cancelación en efectivo de boleta nº xx por una erogación de capital

_____12/X1/200X_____

Impuesto 2ª Categoría	xxxxx	
Banco		xxxxx

Cancelación de retención según boleta nº xx, en formulario 29, con cheque nºxx.

En la figura anterior el honorario cancelado se considera como un aumento para el activo, porque es una erogación capitalizable. Tomaremos la cuenta de maquinarias, el impuesto es un pasivo circulante, y caja o banco es un activo circulante

Realice ejercicios n° 8 al n° 10

2.2.2 Efecto de las Partidas en los Estados Financieros

Las cuentas de Remuneraciones (sueldo y salario), Horas Extras, Bonos, Asignación de Colación, Asignación de Movilización, Aporte Patronal, Seguro de Riesgo, Gratificación, Seguro de Cesantía, se presentan en los Estados Financieros como sigue:

- Tipo de Cuenta: son cuentas de resultado pérdida, (operacional).
- Saldo: el saldo para estas cuentas puede ser Deudor o Cero.
- Presentación en EEFF.: se presentan en el Estado de Resultado.

A su vez las siguientes cuentas se presentan en los Estados Financieros, del siguiente modo:

- Retenciones por pagar:

Aquí se encuentran las remuneraciones por pagar, A.F.P. y Salud por pagar, y se descuenta de ellos la Asignación Familiar por recuperar.

- Tipo de Cuenta: son cuentas de pasivo circulante (excepto asignación familiar por recuperar).
- Saldo: presentan saldos acreedores o cero, nunca deudores.
- Presentación en EEFF : en Balance General clasificado, en pasivo circulante.

- Asignación Familiar: (por recuperar)

- Tipo de Cuenta: cuenta de activo circulante.
- Saldo: deudor.
- Presentación en EE.FF: rebaja a retenciones.

- Impuesto 2ª categoría:

Es el impuesto determinado según tabla, descontable de la remuneración del trabajador.

- Tipo de Cuentas: cuenta de pasivo circulante.
- Saldo: acreedor.
- Presentación en EEFF: en retenciones por pagar.

2.2.3. Ejercicio Práctico

El 1º de Abril se realizó una contratación indefinida, con jornada normal (45 hrs.), a una persona para prestar servicios en la empresa, con las siguientes estipulaciones:

Sueldo Base	:	$127.500
Gratificación	:	25% mensual
Colación	:	$8.000 mensuales
Movilización	:	$10.000 mensuales
El trabajador realizo 20 horas extras		
Los descuentos correspondientes son en	:	AFP 12,39%; ISAPRE 7%
El trabajador esta afiliado a la Mutual de Seguridad.		
El día 15 de abril se le da un anticipo de	:	$ 35.000
El trabajador tiene 3 cargas familiares		

Adicionalmente se canceló Boleta de Honorarios nº 25 el día 20 de abril, por asesoría contable a la empresa, por $ 500.000 líquidos, la entidad retiene el impuesto.

Se pide: Realizar cálculos necesarios, liquidación de sueldo y contabilizaciones.
Cálculos:

Horas Extras: 127.500 x 0,0077777 x 20 = 19.833

Gratificación: 127.500 x 25% = 31.875

Total Imponible 127.500 + 19.833 + 31.875 = 179.208

AFP 12,39% = 179.208 x 12,39% = 22.204

ISAPRE 7% = 179.208 x 7% = 12.545

Seguro Cesantía 0,6% = 179.208 x 0,6% = 1.075

Asignación Familiar = 3 x 3.823 = 11.469

Aporte Patronal = 179.208 x 0,95% = 1.702

Honorario = 500.000 /0.9 =555.556 valor bruto

Detalle: valor bruto	555.556
10% retención	(55.556)
Liquido	500.000

Liquidación de sueldo mensual

Haberes

Sueldo Base.....$.127.500
Horas Extras.....$. 19.833
Gratificación.....$ 31.875

Total Remuneración Imponible $179.208

Asignación Familiar.....$11.469
Bono de Movilización..... $10.000
Bono colación.....$ 8.000

Total Haberes Remuneración $ 29.469

Leyes Sociales.....$
% A.F.P $22.204
Descuento Salud.....$12.545
Seguro de Cesantía.....$ 1.075

Total descuentos previsionales $ (35.824)

Otros Descuentos $ (35.000)
Anticipo de sueldo.....$35.000

Liquido a Pagar $137.853

Contabilización:

FECHA	DETALLE	DEBE	HABER
15/08/2004	_____ 1 _____		
	Anticipo de Sueldo	35.000	
	Caja		35.000
	Anticipo entregado a trabajador a cuenta de sueldo de este mes.		
20/08/2004	_____ 2 _____		
	Honorario de Asesoría Contable	555.556	
	Impuesto 2ª Categoría		55.556
	Caja		500.000
	Cancelación según Boleta Honorarios nº25.		
	_____ 3 _____		
30/08/2004	Gasto Remuneraciones	127.500	
	Gasto Horas Extras	19.833	
	Gasto de Gratificación	31.875	
	Gasto Colación	8.000	
	Gasto Movilización	10.000	
	Asignación Familiar	11.469	
	Aporte patronal	1.702	
	Remuneraciones por Pagar		137.853
	Anticipo de Sueldos		35.000
	AFP por Pagar		22.204
	ISAPRE por Pagar		12.545
	Asignación Fondo de Cesantía		1.075
	Mutual de seguridad		1.702
	Contabiliza registro de liquidación mes de Agosto.		
10/09/2004	_____4_____		
	Mutual de Seguridad	1.702	
	Caja		1.702
	Cancelación Aporte Patronal 0,95% calculado sobre el Total Imponible.		
10/09/2004	_____ 5 _____		
	Seguro Cesantía	4.301	
	Asignación Fondo Cesantía		4.301
	Pago de Seguro de 2,4 % Trabajador Indefinido.		

10/09/2004	_____6_____	137.853	
	Remuneraciones por Pagar	22.204	
	AFP. por Pagar	12.545	
	ISAPRE por Pagar	5.376	
	Asignación Fondo Cesantía		177.978
	Caja		
	Cancelación de la remuneración mensual.		
10/09/2004	_____7 _____	55.556	
	Impuesto de 2ª Categoría		55.556
	Caja		
	Cancelación de impuestos boleta nº 25, en formulario 29.		

CLASE 04

3. GRATIFICACIÓN

Generalmente se aplica el término de gratificación, al pago complementario efectuado en reconocimiento de un servicio prestado o todo obsequio concedido por un motivo especial. Su origen está en la libertad del empleador y procede independientemente de las utilidades obtenidas por la empresa.

Las empresas para funcionar necesitan dos grandes aportes, capital y trabajo, ambos ligados íntimamente, de manera tal que deben concurrir conjuntamente para obtener un resultado positivo. Uno no prospera sin el otro.

- El dividendo producto del capital, se reparte entre los socios capitalistas. Esta legítima ganancia para los aportantes es razonable y justificada.
- El producto del trabajo es una ganancia que se llama utilidad, y corresponde a la empresa compartir un porcentaje de ellas con sus trabajadores.

Como se puede observar existen diferentes razones para justificar la gratificación:

1) Su aplicación tiende a fomentar la unión de trabajadores y empresarios.
2) Evita los conflictos sociales o al menos parte de ellos.
3) Significa para el trabajador el incremento de la producción.

4) Los trabajadores, al estar interesados por la buena marcha de la empresa, fomenta no solo el rendimiento de ella, sino que también el rendimiento de la producción nacional.

Al detenerse en la definición de gratificación, se puede decir que:

"corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador"[2]

Como características principales se puede mencionar que:

- Es un beneficio de carácter anual, cuya exigibilidad tiene relación con el año financiero.
- Está sujeto a la eventualidad que se determinen utilidades líquidas en el giro de la empresa.

- Elementos de la Gratificación

Del concepto de gratificación, se pueden obtener ciertos elementos que son característicos, como son:

- Es una forma de remuneración.
- Es una remuneración que comprende parte de las utilidades de una empresa o establecimiento.

- Empresas Obligadas a su Pago.

Se encuentran obligadas al pago de la gratificación las siguientes empresas:

- Empresas de la gran minería, industriales, comerciales o agrícolas.
- Las sociedades anónimas.
- Las cooperativas.
- Sociedades de profesionales.
- Cualquier empresa que persiga fines de lucro.

[2] Artículo 42 letra e).

- Empresas No Obligadas a Gratificar.

No se encuentran obligadas a realizar el pago de gratificaciones, las siguientes empresas:

- Entidades que no persiguen fines de lucro.
- Propietarios de talleres artesanales.
- Empleadores agrícolas.
- Los profesionales.

3.1. Tipos y Formas de Pago de la Gratificación

A continuación, se estudiarán cada uno de los tipos y formas de pago existentes en relación a las gratificaciones.

A.- Gratificación convencional o contractual: es la pactada en los contratos individuales o colectivos y puede ser garantizada[3] o no.

B.- Gratificación voluntaria: es la que otorga el empleador como un acto de mera libertad, no existiendo los requisitos que el código establece para la gratificación legal.

C.- Gratificación legal: es la establecida por la ley, con carácter de obligatoria para determinados empleadores, siempre y cuando existan utilidades o excedentes líquidos.

La gratificación legal se puede dar o entregar a los trabajadores en dos modalidades, éstas son:

- Sistema de prorrateo del 30% de la utilidad líquida. La empresa debe repartir proporcionalmente el 30% de la utilidad líquida entre todos los trabajadores y de acuerdo a las remuneraciones percibidas por cada uno de ellos.

- Sistema de pago del 25% de la remuneración mensual de cada trabajador[4]. La ley excluye al empleador de repartir el 30% de las utilidades por concepto de

[3] Gratificación garantizada: es la que el empleador pagará a todo evento, haya o no obtenido utilidades en el ejercicio respectivo de la empresa.

[4] Artículo 50 Código del Trabajo. El empleador que abone o pague a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial, por concepto de las remuneraciones mensuales quedará eximido de la

gratificación, cuando paga o abona al trabajador el 25% de las remuneraciones mensuales devengadas durante el año, cualquiera que fuera la utilidad líquida que se obtuviera. Este sistema tiene un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Respecto a los sistemas de pagos de gratificación mencionados anteriormente, se debe considerar lo siguiente:

1) Requisito esencial para que proceda el pago de la gratificación es que se obtengan utilidades.

   Han surgido dudas cuando se han concedido anticipos de gratificación, que corresponden al 25% de lo devengado por cada trabajador, donde el monto cancelado resulta ser superior a lo que legalmente correspondía pagar. Frente a ello la Dirección del Trabajo ha estimado que si una empresa ha concedido anticipos por concepto de gratificación legal y posteriormente acredita que no ha obtenido tales utilidades, tiene derecho al reembolso de las sumas indebidamente pagadas, pero es improcedente que las descuente de los sueldos, sino que debe compensarlas con las gratificaciones legales que corresponda pagar en el ejercicio financiero siguiente.

   En caso que no pueda realizarse tal reintegro por haber dejado de pertenecer el trabajador a la empresa, la Corte Suprema ha estimado que sólo procede la restitución numérica, sin reajustes ni intereses, puesto que mediaría la percepción de buena fe de un pago de lo no debido y corresponde aplicar el precepto contenido en el artículo 2.300 del Código Civil.

2) La elección del sistema de pago que se elija es una atribución que la ley ha entregado al empleador, en la cual no se contempla la intervención del trabajador.

3) En ambos sistemas pueden efectuarse anticipos.

---

obligación establecida en el Art. 47 del Código del trabajo, sea cual fuere la utilidad que obtuviere. En este caso la gratificación de cada trabajador no excederá de 4,75 Ingresos mínimos mensuales.

3.2. Oportunidad del Pago de la Gratificación Legal

Se debe distinguir la época en que se devenga la gratificación y la época en que ésta se hace exigible.

- Época en que se devenga la gratificación

El artículo 47 del código del trabajo dispone en su inciso final lo siguiente: "…la gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho…"

Lo anterior permite distinguir que se hace una diferencia entre los trabajadores con derecho a gratificación y aquellos que no tienen derecho a ella.

Al ser la gratificación una proporción de la remuneración mensual recibida durante el año, requiere que se configuren varios elementos:

- Que se trate de un trabajador que preste servicios en la empresa.
- Que los servicios se realicen en virtud de un vínculo laboral; llamado contrato de trabajo.
- Que los servicios se hayan prestado durante el año calendario.
- Que el trabajador no haya pactado gratificación con el empleador, que la empresa obtenga utilidades o excedentes líquidos.

- Época en que se hace exigible la gratificación.

El derecho al pago de la gratificación, para el trabajador nace el 31 de diciembre del respectivo ejercicio comercial. Sin embargo, su pago se hace exigible al momento de la presentación de la declaración de impuestos a la renta, en consecuencia, el empleador está obligado a pagar este beneficio con el carácter de anticipo, sobre la base del balance o liquidación presentada al SII., época en que se conocerá el resultado de su gestión financiera anual.

- Oportunidad del pago.

La gratificación legal puede ser pagada en dos momentos.

a) Desde que el S.I.I. liquide los impuestos adeudados a los contribuyentes.
b) Con el carácter de anticipo desde que se presenta el balance al S.I.I.

- Remuneración a considerar para el Cálculo de la Gratificación

Para el cálculo de las gratificaciones se consideran todas aquellas contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero, que percibe el trabajador en el respectivo período anual, tales como sueldo, sobresueldo, comisión, participación, bonos e incentivos, etc. esto es, todos aquellos beneficios insertos en el concepto de remuneración, excluidas las asignaciones o prestaciones que no responden al concepto de remuneración.

3.3. Aspectos Contables de la Gratificación

De todo lo comentado anteriormente, se entiende la facultad que tiene el empleador de elegir el sistema que usará para gratificar a sus trabajadores.

Se trata de un derecho de ejercicio exclusivo del empleador, no pudiendo el trabajador exigir que su empleador adopte uno u otro sistema.

- Registros Contables.

El empleador está obligado a llevar registros necesarios y obligatorios, para efectos de las remuneraciones de sus trabajadores y en la medida cronológica que sucedan los actos.

a) Libro Auxiliar de Remuneraciones:

Cuando el empleador tiene a su cargo 5 o más trabajadores, se encuentra obligado a registrar las remuneraciones en este libro, el cual debe ser timbrado en el S.I.I. Solamente se aceptará como gasto la remuneración que se encuentre debidamente registrada en este libro.

Como mínimo el libro de remuneraciones debe contener:

- Nombre y apellido del trabajador.
- Remuneración imponible, no imponible y remuneración total.

Ya ha sido estudiado que existen dos formas de contabilizar las remuneraciones; en base a efectivo, y en base a acumulación, en cada una de ellas, además, se puede registrar la información de dos maneras: reflejar el gasto en una sola cuenta o, individualizar cada partida que conforma el gasto, lo cual se esquematizará a continuación.

o En base a efectivo, con registros en una sola cuenta.

5/02/xx

Remuneraciones	XXXXX	
AFP		XXX
INP		XXX
Impuesto único		X
Banco/Caja		XXX

Glosa: por pago de Remuneraciones.

o En base a efectivo, con registros detallados.

5/02/xx

Remuneraciones	XXXXX	
Horas Extraordinarias	XX	
Asignación de responsabilidad	X	
Comisiones	XX	
Gratificación	XX	
Movilización	X	
Colación	X	
AFP		XXX
INP		XXX
Impuesto único		X
Cuota Sindical		XXX
Seguro de Vida		
Anticipo Remuneraciones		XX
Banco/ caja		XXX

Glosa: por pago de Remuneraciones

- En base a acumulación, en una sola cuenta.

30/01/xx

Remuneraciones	XXXXX	
AFP		XXX
INP		XXX
Impuesto único		X
Remuneraciones por Pagar		XXX

Glosa: por Remuneraciones Devengadas.

05/02/xx

Remuneraciones Por Pagar.	XXXXX	
Banco/ caja		XXXXX

Glosa: por pago de Remuneraciones.

- En base a acumulación, individualizando las partidas.

5/02/xx

Remuneraciones	XXXXX	
Horas Extraordinarias	XX	
Asignación de responsabilidad	X	
Comisiones	XX	
Gratificación	XX	
Movilización	X	
Colación	X	
AFP		XXX
INP		XXX
Impuesto único		X
Cuota Sindical		XXX
Seguro de Vida		
Anticipo Remuneraciones		XX
Remuneraciones por Pagar		XXX

Glosa: por pago de Remuneraciones

05/02/xx

Remuneraciones Por Pagar.	XXXXX	
Banco/ caja		XXXXX

Glosa: por pago de Remuneraciones.

CLASE 05

- Gratificación legal garantizada, pagada mensualmente (25% artículo 50 Código del Trabajo)

La gratificación garantizada, es aquella establecida por mutuo acuerdo de las partes y debe estar señalada en contrato de trabajo, donde se especifique mediante cláusula, que se pagará en forma garantizada, a todo evento, la gratificación, ya sea individual o colectiva, sin que dependa de las utilidades o pérdidas obtenidas en el ejercicio tributario respectivo de la empresa. Esta gratificación equivale al 25% de la remuneración imponible, con tope legal de 4,75 ingresos mínimos mensuales (IMM).

A continuación, se analizarán algunos casos, en los que se ha optado por el pago de la gratificación, de acuerdo a esta modalidad.

Ejemplo:

a) Gratificación fija para todos los trabajadores

La empresa "VERANO" S.A. cuenta con 5 trabajadores, los que pactaron junto con su empleador, mediante contrato de trabajo la siguiente cláusula "se pagará gratificación garantizada a todo evento, no importando los resultados obtenidos por la empresa. Es decir, si existen utilidades o pérdidas, los trabajadores recibirán la suma fija de $ 60.000, la que será cancelada mensualmente.

Datos de los trabajadores:

Nombres	Sueldo Mensual	Periodo Trabajado
Andrés Parada	1.100.000	12 meses
Pablo Pino	175.000	12 meses

Paula Salamanca	150.000	12 meses
Rodolfo Díaz	600.000	10 meses
Ester Arias	127.500	6 meses

Ingreso Mínimo Mensual

120.000 x 4,75

IMM		Tope Anual	Tope Mensual
Enero – Junio:	$120.000	4,75= $ 570.000 /12 =	$ 47.500
Julio - Diciembre:	$127.500	4,75= $ 605.625 /12 =	$ 50.468,75

127.500 x 4,75

Supuesto 30% Utilidad a repartir: $ 1.000.000.

50.469 x 6= 302.814

Nombres	Mes	Remuneración Anual	Gratificación Contractual Mensual	30 % utilidades	Tope 4, 75 IMM	Gratificación Anual pagada.
Andrés Parada	12	13.200.000	60.000	553.111	587.814	720.000
Pablo Pino	12	2.100.000	60.000	87.995	587.814	720.000
Paula Salamanca	12	1.800.000	60.000	75.424	587.814	720.000
Rodolfo Díaz	10	6.000.000	60.000	251.414	492.814	600.000
Ester Arias	6	765.000	60.000	32.056	302.814	360.000
		23.865.000		$1.000.000	2.559.070	3.120.000

1.100.000 x 12=13.200.000

13.200000/23.865.000 x 100= 55,3111 %
1.000.000 x 55.3111%= 553.111

47.500 x 6= 285.000

50.469 x 6= 302.814

47.500 x 4=190.000
50.469 x 6=302.814

60.000 x 12= 720.000

Al analizar detenidamente este cuadro comparativo de las situaciones de los trabajadores, se tiene que los montos entregados de forma fija mensual corresponden a valores superiores a los topes o formas legales del pago de gratificación. Por lo tanto, el empleador en esta situación benefició el sueldo del trabajador, sobrepasando las normas

legales, pero esta situación se dio al existir un acuerdo contractual de gratificación garantizada.

En este caso, si el empleador hubiese optado por las normas legales su gasto en gratificación hubiese sido de $ 2.559.070, versus los $ 3.120.000 que tuvo que pagar.

Esto le servirá al empleador de precedente en el caso de que desee cambiar el sistema de pago por concepto de gratificación a sus trabajadores.

b) Gratificación Convencional sin tope legal (4,75 IMM), independiente del resultado de la empresa.

La empresa "VERANO" S.A, continuando con los mismos trabajadores, ahora acuerda según contrato de trabajo la siguiente cláusula "se pagará gratificación a todo evento, haya o no obtenido utilidades en el ejercicio financiero, por el 25% de la remuneración imponible.

6.000.000 x 25%=1.500.000/12 x 10= 1.250000.

Nombres	Meses	Remuneración Anual	Tope anual 4,75 IMM	Total Gratificación 25% anual
Andrés Parada	12	13.200.000	587.814	3.300.000
Pablo Pino	12	2.100.000	587.814	525.000
Paula Salamanca	12	1.800.000	587.814	450.000
Rodolfo Díaz	10	6.000.000	492.814	1.250.000
Ester Arias	6	765.000	302.813	95.625
		23.865.000	2.559.069	5.620.625

13.200.000 x 25% = 3.300.000

Analizando el cuadro, se puede concluir que en este caso pasa una situación similar a la del caso anterior, es decir, el 25% de la remuneración imponible por concepto de gratificación entregado a los trabajadores, es superior al tope establecido por la ley, exceptuando a 3 trabajadores, cuya gratificación convencional garantizada fue inferior a lo estipulado en el contrato de trabajo.

c) Gratificación Convencional con tope legal, independiente del resultado de la empresa.

La empresa "VERANO" S.A, en esta ocasión, acuerda según cláusula en el respectivo contrato de trabajo lo siguiente "la gratificación se pagará a todo evento, existiendo o no utilidades, la que será cancelada de acuerdo al 25% legal de la remuneración Imponible, con tope de 4, 75 ingresos mínimos anuales.

Nombres	Mes	Remuneración Anual	Gratificación (25% Rem. Imponible)	Tope 4, 75 IMM anual	Diferencia a enterar al trabajador
Andrés Parada	12	13.200.000	3.300.000	587.814	0
Pablo Pino	12	2.100.000	525.000	587.814	62.814
Paula Salamanca	12	1.800.000	450.000	587.814	137.814
Rodolfo Díaz	10	6.000.000	1.250.000	492.814	0
Ester Arias	6	765.000	95.625	302.813	207.189
		23.865.000	5.620.625	2.559.070	

En este caso se pagará el 25% de la remuneración imponible con tope de 4,75 IMM, por concepto de gratificación entregada a los trabajadores, previa cláusula en el respectivo contrato de trabajo, entregado a los trabajadores. El porcentaje indicado en la cláusula, es inferior al tope mínimo establecido por la ley.

Según este caso el empleador deberá entregar al trabajador la diferencia por concepto de lo establecido en la cláusula del contrato, con el propósito de saldar la gratificación que le corresponde legalmente al trabajador.

Se debe considerar, que por lo general las empresas con grandes utilidades deberían optar sin mayor análisis al método del 25%, ya que así, no entregarían grandes sumas de dinero a sus trabajadores por concepto de gratificación.

- Gratificación anual según el artículo 47.

Para que el empleador pueda optar por este método de gratificación, es necesario que se cumplan ciertas disposiciones legales según el respectivo artículo.

Las disposiciones legales que deben ser cumplidas son:

- Tener una utilidad en el ejercicio correspondiente.
- El monto total del capital propio para ocupar es el 10%
- Remuneración total durante el año, con su actualización respectiva.

A continuación, se presenta el esquema de determinación de utilidad líquida.

Figura N° 7: Esquema de Determinación de Utilidad Líquida

	Utilidad Financiera	xxx	
(+/-)	Ajustes Tributarioas	xxx	
	R.L.I.	xxx	(Renta Líquida Imponible)
(+)	Pérdida Acumulada	xxx	
(+)	Dividendos Percibidos	xxx	
(-)	Impuesto Renta	(x)	
(-)	10% Interés del Capital	(x)	
	Renta Base de Gratificación	xxx	

Los cálculos que deben ser efectuados se analizan a continuación.

a) Para estos efectos se considerará utilidad lo que resulte de la liquidación que practique el SII para la determinación del impuesto a la renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores y, por utilidad líquida, se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el 10% por interés del capital propio del empleador.

b) Se divide el 30% de la utilidad a los trabajadores, en el respectivo ejercicio comercial, por el total de las remuneraciones devengadas por todos los trabajadores en ese mismo año.

c) El factor resultante se multiplica por la remuneración debidamente actualizada, por cada trabajador en el respectivo periodo anual correspondiente.

d) La cifra resultante será la gratificación correspondiente a cada trabajador.

A continuación se ilustrarán tres situaciones con las que puede encontrarse el trabajador.

Ejemplo:

a) Si el monto del Capital Propio es mayor a la utilidad tributaria.

En esta situación la utilidad tributaria cumple un papel fundamental, ya que es menor al 10% de interés del capital propio que tiene la empresa o empleador. Por lo tanto, en este caso no se podrían repartir utilidades porque el resultado es negativo, es decir, no existen utilidades a repartir a los trabajadores.

Ejemplo cláusula.

"se pagará gratificación dependiendo de la obtención de utilidades según lo establecido en el artículo 47 del código de trabajo", según la cláusula no está obligado el empleador al pago de gratificación, ya que la entrega de ésta está condicionada a la existencia de utilidades.

Ejemplo.

Renta Líquida Imponible	$ 31.916.333.
Capital Propio (350.000000 *10%)	(35.000.000)
Utilidad a repartir	0.-
30% utilidad	0.-

En este caso se aprecia la falta de utilidades, por lo tanto, no hay utilidades para distribuir a los trabajadores. En consecuencia, el empleador deberá observar lo que se estipuló en la cláusula en los diferentes contratos de cada trabajador y de acuerdo a lo que éste expresa, estará obligado al pago de la gratificación o la eximisión del desembolso por el mismo concepto.

b) Si el monto del Capital Propio es menor a la Utilidad Tributaria.

Esta situación es totalmente distinta a la anterior, a medida que hay un monto a distribuir, éste será entregado a los trabajadores, de acuerdo a la cláusula del contrato de trabajo y a lo establecido en la ley.

Ejemplo:

Renta Líquida Imponible	$ 31.916.333
Capital Propio (55.000.000 x 10%)	(5.500.000)
Utilidad a Repartir	$26.416.333
30% utilidad	7.924.900

La empresa Comercial " VERANO S.A." cuenta con un personal de 5 trabajadores, a los cuales les debe distribuir las utilidades obtenidas por concepto de gratificación.

Las remuneraciones anuales que corresponden a cada trabajador tomando los datos de los ejemplos anteriores son los siguientes.

Trabajador	Remuneración Anual
Andrés Parada	13.200.000
Pablo Pino	2.100.000
Paula Salamanca	1.800.000
Rodolfo Díaz	6.000.000
Ester Arias	765.000
Total	23.865.000

Distribución $\frac{7.924.900}{23.865.000} = 0,332072072$

Trabajador	Remuneración Anual	Factor	Gratificación
Andrés Parada	13.200.000	0.332072072	4.383.351
Pablo Pino	2.100.000	0.332072072	697.351
Paula Salamanca	1.800.000	0.332072072	597.730
Rodolfo Díaz	6.000.000	0.332072072	1.992.432
Ester Arias	765.000	0.332072072	254.035
	$ 23.865.000	0.332072072	$ 7.924.899

Observaciones:

En este caso, la gratificación se paga una vez al año, el devengamiento ocurrió en el año 2005 basado en las utilidades tributarias del año 2006 $ 7.924.899, por lo cual la contabilización se efectúa al 31/12/2005 a través de una provisión.

31/12/x-1		
Remuneraciones	7.924.899	
Provisión Gratificación		7.924.899

O bien dependiendo del plan de cuentas de la empresa, podría ser.

31/12/x-1		
Gratificación	7.924.899	
Provisión Gratificación		7.924.899

La provisión de gratificación para el cálculo del capital propio inicial tributario representa un pasivo exigible y por ende el cálculo de la Renta Líquida Imponible no se registra.

c) Si no hay capital propio.

Si la empresa no tiene capital propio o es negativo, le sucede la misma situación mencionada en el caso anterior, es decir que de igual forma se reparten las utilidades y se aplica el cálculo y procedimiento de distribución.

Renta Líquida Imponible	$ 31.916.333
Capital Propio 0 (10%)	0.-
Utilidad a repartir	$ 31.916.333
30% utilidad	9.574.900

Observaciones:

Si la empresa tiene altas utilidades este sistema no es conveniente, porque el desembolso por concepto de gratificación es igualmente alto.

Otra situación sería que se obtuvieran pérdidas, en este caso el pago de gratificación sería $ 0.

Como objetivo de todo empleador o empresa está la obtención de utilidades, no le conviene a ninguna de las partes que la empresa arroje pérdidas, pero en el caso de que existan, se hace necesario hacer un estudio de proyección para saber si el próximo ejercicio obtendrá utilidades y con esto, podrá suponer qué sistema de gratificación es el más conveniente a usar para el próximo ejercicio, previo acuerdo de las partes y con anexo al contrato de trabajo, si fuese necesario

Realice ejercicios n° 11 al n° 15

CLASE 06

4. DESCANSO O FERIADO LEGAL, PERMISOS

Los trabajadores con más de un año de servicios en una empresa, pueden hacer uso del beneficio conferido por ley, denominado Feriado legal.

Sin perjuicio de lo anterior, de forma contractual se pueden definir días de descanso proporcional, para trabajadores que aun no enteran un año en la empresa, las cuales se deben calcular en forma proporcional al tiempo, días, meses de antigüedad del trabajador.

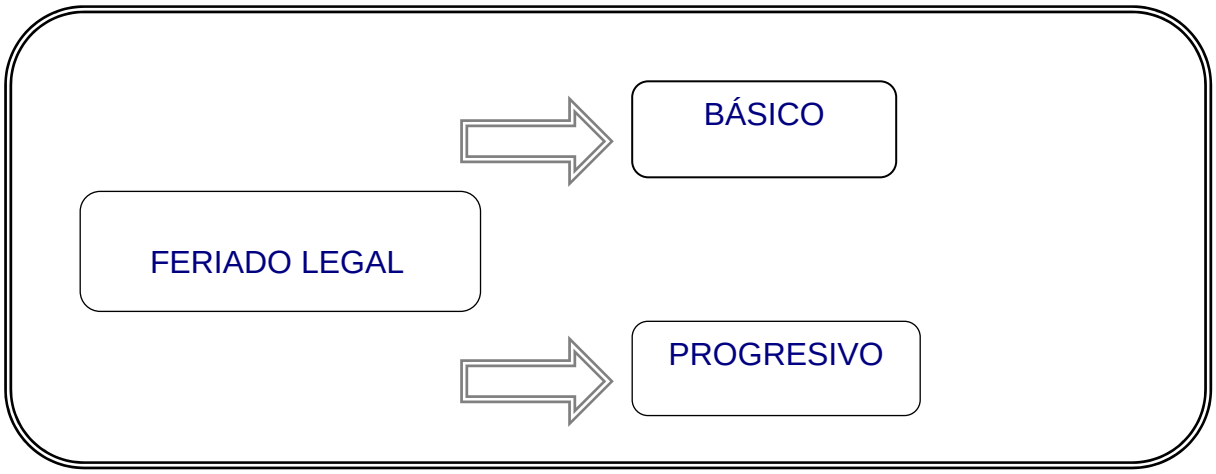
Este beneficio nace de la necesidad de que los trabajadores, que han gastado sus fuerzas físicas e intelectuales, tengan un periodo en el que puedan descansar y recuperar fuerza, para incorporarse a un nuevo año de trabajo.

Características del Feriado Legal.

- Es un beneficio remunerado.
- Es continuo e irrenunciable.
- Se calcula sobre la base de días hábiles.
- No es compensable en dinero.
- Tiene como titular al trabajador.

- El trabajador es quien debe determinar la fecha en que el feriado se hará efectivo

Figura N° 8: Esquema del Feriado Legal Existente



a) Feriado Legal Básico.

Los trabajadores con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con remuneración íntegra, se requiere un año de vigencia laboral y no un año de servicio efectivo. El feriado se otorgará de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. Para los efectos de computar la duración del feriado, el día sábado se considerará siempre como inhábil.

El derecho a feriado de los trabajadores no se encuentra sujeto a la condición de que éstos hayan trabajado efectivamente un determinado número de días, sino al hecho que haya estado subsistente en la relación jurídica laboral por el tiempo de más de un año. De este modo, el tiempo que el trabajador ha gozado de licencia médica, o el tiempo que el trabajador estuvo con permiso, sin goce de remuneración, debe ser considerado para los efectos del derecho al feriado legal.

El feriado tiene como titular al trabajador y es él quien debe determinar la fecha en la cual hace efectivo el beneficio, salvo en el caso de feriado colectivo[5].

[5] Feriado Colectivo: los empleadores podrán disponer el cierre de sus establecimientos o empresas por 15 días hábiles para utilizar su período feriado en forma colectiva

b) Feriado Legal Progresivo.

El trabajador con 10 años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, es decir, a partir del año décimo y este exceso es susceptible de ser negociado individual o colectivamente.

Para hacer uso de este feriado progresivo, el trabajador dependiente podrá invocar años de servicios con otros empleadores. En todo caso, se podrán hacer valer sólo 10 años de trabajo prestados a empleadores anteriores. Los años anteriores deben acreditarse a través de cualquier medio de prueba establecido por la ley. En la práctica el trabajador alcanza su primer día de feriado progresivo a los trece años de trabajo.

El feriado podrá también acumularse por acuerdo de las partes pero sólo hasta por 2 periodos consecutivos. El empleador cuyo trabajador tenga acumulados 2 periodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo periodo. Si el beneficio no se otorga, el empleador sufrirá una multa a beneficio fiscal, sin perder el trabajador el beneficio.

- Cálculo de la Remuneración durante el feriado

Durante el feriado las remuneraciones del trabajador estarán constituidas por el sueldo, en el caso de los trabajadores con remuneración variable, la remuneración del feriado será el promedio de lo ganado en los tres últimos meses trabajados. Si el trabajador es remunerado con un sueldo y otras partidas variables, la remuneración del feriado estará constituida por el sueldo y el promedio de las partidas variables.

Entendiéndose por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Además, durante el feriado deberá pagarse también toda remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerada para el cálculo de la remuneración íntegra.

- Compensación del Feriado

En principio no puede compensarse en dinero, pero se exceptúan los siguientes casos.

a) Si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para el feriado, deja de pertenecer por cualquier causa a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

b) El trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicios que da derecho al feriado, percibirá una remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones, lo que se conoce como feriado proporcional.

c) En el caso ya referido de negociación o compensación en dinero del feriado progresivo.

Las sumas que se paguen en todos estos casos se calcularán de la forma antes vista.

Los contratos que tengan una duración de 30 días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo, lo que debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

- Permisos

Todo trabajador tiene derecho a un día de permiso pagado en caso de y muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge. Y en caso de nacimiento el fuero paternal será de 5 días.

Este beneficio es adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Además debe hacerse efectivo dentro de los 3 días siguientes al hecho que lo origine.

Realice ejercicios n° 16 al n° 19

CLASE 07

5. TÉRMINO Y SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

En el momento en que se firma un contrato de trabajo nace en las partes obligaciones recíprocas, las cuales entrarán en vigencia durante toda la vida del contrato. Se puede

señalar que el trabajador tiene la obligación de ejecutar o prestar el servicio convenido y, al mismo tiempo, tiene derecho a que se le proporcione por parte del empleador, los medios adecuados para cumplir esta obligación.

Por su parte el empleador tiene como obligación pagar la correspondiente remuneración convenida.

En caso de que algunas de las partes no cumpla con algunas de las obligaciones convenidas, llevará a que las partes pongan término al contrato de trabajo, por supuesto, si correspondiese, con el pago de las correspondientes indemnizaciones por los perjuicios.

A continuación, se estudiarán diversas situaciones que ponen fin a un contrato laboral.

a) Causales de terminación del contrato propiamente tales (artículo 159).
b) Desahucio del empleador (artículo 161).
c) Causales de caducidad que se encuentran contemplados en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Causales Propiamente Tales. Artículo 159.

1) Mutuo acuerdo de las partes.
2) Renuncia del Trabajador, dando aviso a su empleador con 30 días de anticipación, a lo menos.
3) Muerte del Trabajador.
4) Vencimiento del Plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

   Cuando el trabajador ha prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante 12 meses o más en un período de 15 meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

   En el caso de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato a plazo fijo no podrá exceder de dos años.

   El hecho de continuar el trabajador, prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. El mismo efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

5) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
6) Caso fortuito o fuerza mayor.

Si el contrato de trabajo termina por las causales del art. 159 nº 5 o nº 6, deberá ser comunicado por escrito al trabajador personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, si se trata de fuerza mayor o caso fortuito será de 6 días hábiles. El mismo aviso dentro de los mismos plazos deberá enviarse a la inspección del Trabajo.

El aviso deberá contener la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales.

- Necesidades de la Empresa y Desahucio del Empleador. Artículo 161.

Por este artículo el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal:

a) Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.
b) Falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

Este artículo da origen a la Indemnización por años de servicio. El empleador deberá pagar la indemnización por años de servicios que le corresponde al trabajador convencionalmente (art. 163)

A falta de estipulación, el empleador deberá pagar una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al mismo empleador. Esta fracción tendrá como límite máximo 330 días de remuneración y puede sumarse a la indemnización que corresponde por la falta de aviso previo del despido.

Si el empleador pone término al contrato aduciendo esta causal, deberá también comunicarlo al trabajador, con copia a la inspección del trabajo, cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada.

El aviso deberá contener el monto total a pagar por concepto de indemnización por años de servicios y por falta de aviso previo.

- Causales de Caducidad del contrato de Trabajo. Artículo 160.

El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales.

1) Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

2) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante 2 días seguidos en el mes, o un total de 3 días durante igual periodo de tiempo, asimismo, la falta injustificada, o sin aviso de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina, cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha.

4) Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

   a) La salida intempestiva o injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
   b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afectan a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.

6) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Ahora que se conocen las diversas causales que ponen término a la relación laboral es preciso, estudiar cuándo tiene lugar la indemnización por años de servicios.

Pero en primer lugar se procederá a la revisión del concepto de indemnización.

La indemnización por años de servicios corresponde al pago que hace el empleador al trabajador, en caso que sea el empleador quien ponga término al contrato.

La indemnización por años de servicios tiene lugar cuando el empleador despide a un trabajador cuyo contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, dicho pago está sujeto a la causal que invoque el empleador al momento del despido.

En caso que el empleador invoque la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, éste deberá pagar al trabajador al momento del término del contrato, la indemnización por años de servicios que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta sea de un monto superior a la establecida por ley.

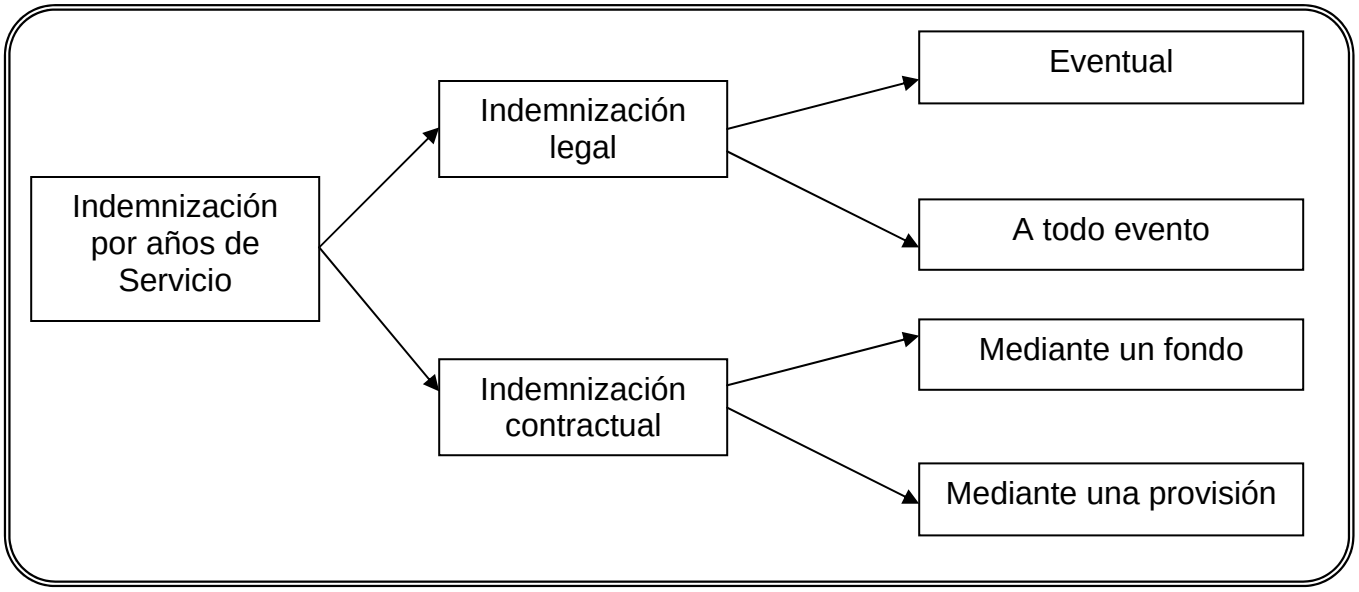
Resumiendo, se puede señalar que la indemnización por años de servicio refleja el beneficio que año a año gana el trabajador, reiterando el supuesto de que es el empleador el que separará en un futuro al trabajador de la empresa.

5.1. Condiciones de las Indemnizaciones por Años de Servicio

Ya se han estudiado las causales de terminación de contrato, establecidas en el Código del Trabajo, las cuales dan derecho a los trabajadores a percibir algún tipo de indemnización al momento de ponérsele término a la relación laboral, ya sea por decisión del empleador o del trabajador o de ambos conjuntamente.

Las indemnizaciones por años de servicios pueden ser clasificadas de la siguiente manera:

Figura N° 5: “IAS”



5.1.1. Indemnización Legal

Es aquella contemplada en el Código del Trabajo, siendo de carácter obligatoria cuando se cumplen las causales de despido, que han sido mencionadas anteriormente.

La legislación laboral contempla los siguientes tipos de indemnizaciones por término de contrato de carácter obligatorio.

a) Indemnización Sustitutiva del Aviso anticipado de 30 días: en este caso el empleador está obligado a pagar cuando no da aviso al trabajador de su despido con 30 días de anticipación a la fecha de término de la relación laboral (artículo 161 inciso 2° y artículo 162 del Código del Trabajo).

b) Indemnización legal por años de servicio: que corresponde pagar cuando el término del contrato es realizado por parte del empleador, por necesidades de la empresa o desahucio.

El cálculo de la indemnización que pudiere corresponderle al trabajador al momento del término de sus servicios, equivale a la última remuneración mensual devengada.

La indemnización legal se divide en:

- Indemnización Legal Eventual: se aprovisiona[6] y se determina cuando se realiza su cancelación al trabajador. Es decir, es aquella en que se hace el registro cuando existe la obligación de pago.

Contabilización:

---------- x ----------

Indemnización por Años de Servicio	xxxx	
Indemnización por Pagar (Caja)		xxx
Por el pago de la indemnización		

[6] Provisión es un pasivo sobre el que existe incertidumbre acerca de su monto o vencimiento.
Las provisiones son contabilizadas con el objetivo de asegurar que se utilicen las bases apropiadas para el reconocimiento y la valoración de los activos y pasivos de carácter contingente, así como también, que se revele la información complementaria suficiente, por medio de las notas a los Estados Financieros, con el propósito de permitir a los usuarios comprender la naturaleza, calendario de vencimiento e importes.

- Indemnización Legal a Todo Evento: es aquella en la cual las partes (empleador y trabajador) convienen una indemnización legal a todo evento, es decir, convienen asegurar el pago de la indemnización cualquiera sea la causal de retiro del trabajador.

  Es posible acordar este tipo de indemnización a partir del séptimo año de la relación laboral entre las partes, la cual será pagadera al término del contrato.

  Este tipo de indemnización debe reconocerse período a período, y así, al momento del balance establecer la provisión respectiva por el pago futuro de la indemnización. Este método de registro corresponde al del valor corriente tributario el que será estudiado con posterioridad.

  A la fecha del balance correspondería realizar el siguiente asiento:

Gasto por Indemnización	xxx	
Provisión Indemnización		xxx
Por reconocimiento de la indemnización del período.		

Es importante destacar que para el cálculo de las indemnizaciones es necesario que cada una de las remuneraciones, que abarque el período de cálculo, sea reajustado por la variación experimentada por el índice de precios al consumidor, entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato.

Tienen derecho a indemnización los trabajadores que han cesado en su trabajo por causales no atingentes a su responsabilidad, como son:

- Que el despido lo realice el empleador.
- Que exista término de contrato por necesidades de la empresa.
- Que el contrato hubiere estado vigente un año o más.

Este tipo de indemnización es incompatible con toda otra indemnización que por concepto de término de trabajo deba pagarse. En todo caso, debe entenderse que esta indemnización constituye el piso a pagar.

- Costo de la Indemnización

El costo para el empleador de la indemnización va a estar dado por:

- En el caso de trabajadores con remuneración fija: va a estar dado por la última remuneración mensual, la cual comprenderá toda cantidad que estuviese percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar la relación laboral, incluyendo las regalías o especies avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

- En el caso de trabajadores con remuneración variable: la indemnización se calcula sobre la base del promedio mensual percibido por el trabajador en los últimos tres meses

Si la indemnización a la cual el empleador está obligado a cancelar al trabajador al momento de extender el finiquito, no es cancelada oportunamente, ésta debe ser revalorizada por la VIPC y, además, queda sujeta al pago de intereses con la tasa máxima de mercado para operaciones reajustables.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal competente, dentro del plazo de 60 días hábiles (no considera domingos y festivos), para que ordene y cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%.

5.1.2. Indemnización Contractual

Es aquella que se cancela al trabajador al término de su contrato de trabajo basado en un pacto o acuerdo con el empleador, el cual, debe constar por escrito y señalar el período que comprende. Dicho pacto debe quedar establecido en anexos a los contratos individuales o colectivos de trabajo, según corresponda, ya que, el empleador no está obligado a realizar este pacto con todos sus trabajadores. La indemnización contractual puede ser de dos tipos:

- Indemnización Contractual establecida Mediante un Fondo: es aquella establecida por acuerdo de las partes (empleador y trabajador), donde el empleador deberá depositar mensualmente, en una AFP el porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible del trabajador que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador. Este aporte no puede ser inferior a 4,11% de las remuneraciones mensuales imponibles del trabajador.

  Cuando se constituye un fondo no se debe hacer una provisión puesto que se está realizando el pago mensualmente.

- Indemnización Contractual establecida Mediante Obligación Individual: es aquella que se cancela al trabajador al término de sus servicios basado en un convenio establecido; de pago a todo evento.

  La indemnización contractual se debe aprovisionar cuando es a todo evento, lo cual será estudiado posteriormente.

5.2 Otros Conceptos

A continuación, se estudiarán otros conceptos relacionados que son relevantes de conocer.

- Despido injustificado

Si el empleador pone término al contrato de trabajo por alguna de las causales establecidas en el artículo 159, 160 y 161 del Código del Trabajo y se considera que su aplicación es injustificada o improcedente, o que no se ha invocado causa legal alguna, podrá recurrir el trabajador al tribunal dentro de los 60 días hábiles contados desde la separación legal. Si se considera injustificado el despido, se ordenará el pago de la indemnización por falta de aviso de despido, y el pago de la indemnización por años de servicios del artículo, esta última aumentada en un 20%.

- Desahucio del trabajador, despido indirecto.

Si es el empleador quien incurre en las actuaciones contenidas en los nº 1, 5 ó 7 del artículo 160, el trabajador podrá poner término al contrato de trabajo y recurrir al juzgado respectivo, dentro de 60 días hábiles para que se ordene el pago de las indemnizaciones más los aumentos correspondientes.

Realice ejercicios n° 20 al n° 23

CLASE 08

5.2.1 Aviso por término de contrato

El aviso de despido o carta de término de contrato consiste en la comunicación que la ley exige al empleador, para dar a conocer al trabajador el término de la relación laboral.

- Formalidad y plazo del aviso

El trámite puede realizarse en:

- La Inspección del Trabajo enviando copia de la carta de aviso de despido enviada o entregada al trabajador (mediante otra breve carta conductora). Todo lo anterior, al momento del despido o, a más tardar, por regla general, dentro de 3 días hábiles siguientes al de la separación de la relación laboral.

- A través de Internet el empleador podrá remitir a la Inspección del Trabajo, por vía informática y sin tener la necesidad de acudir personalmente, la copia de la carta de aviso de despido.

En ambos casos, persona natural o jurídica, podrá efectuar el trámite en la Inspección personalmente o mediante mandatario premunido de poder simple, en el cual se otorgue la facultad de representación, general o especial, para estos efectos.

En caso que el contrato de trabajo terminare por aplicación de las causales contenidas en los n°s 5 y 6 del artículo 159 y en los casos del artículo 160, el empleador debe dar aviso del término del contrato, el que deberá contener los siguientes requisitos:

1) Debe ser otorgado por escrito y ser entregado al trabajador personalmente o enviado por carta certificada dirigida al domicilio del trabajador indicado en el contrato de trabajo.

2) Este aviso deberá contener las causales invocadas y los hechos en que se fundamentan.

3) Además, deberá contener el estado y pago de las cotizaciones previsionales, según se comentará más adelante.

4) El aviso debe entregarse o ser enviado dentro de un plazo de 30 días hábiles contados desde la separación del trabajador.

5) Copia del aviso debe ser enviada a la Inspección del Trabajo.

a) Causales que obligan a dar aviso

Las causales de despido en que la ley exige dar aviso son:

- Las causales de terminación previstas en los artículos 159 n°s 4, 5 y 6 del Código del Trabajo (vencimiento del plazo, término de la obra o faena determinada, y caso fortuito o fuerza mayor)

- Las señaladas en el artículo 160 n°s 1 al 7 del Código del Trabajo (todas las causales de caducidad imputables al trabajador); y las del artículo 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa y desahucio).

b) Contenido del aviso

La carta de aviso de término de contrato debe contener:

1) La causal legal de terminación del contrato que el empleador estima concurrente para sustentar el despido.
2) Los hechos en que éste se funda.
3) Debe informar el estado de pago de las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.
4) Si se despide por el artículo 161 del Código del Trabajo, debe darse un aviso anticipado de a lo menos 30 días, salvo que se comprometiere el pago de una indemnización por falta de tal aviso prevista en la ley o superior, y debe indicarse el monto total de indemnizaciones a pagar.

c) Formato de Aviso de Término de Contrato

Talca,…..de …… de 2.....

SEÑOR (A):
.....
PRESENTE

Estimado señor(a):
Nos permitimos comunicar que, con esta fecha, …… de …….. de 2....., se ha resuelto poner término al contrato de trabajo que lo vincula con la empresa, por la causal del artículo ……., número (o inciso) …., del Código del Trabajo, esto es, ……..
Los hechos en que se funda la causal invocada consisten en que: ……
……
……
Informo que sus cotizaciones previsionales se encuentran al día. Además, le adjuntamos certificado de cotizaciones (o copia de las planillas de declaración y pago simultáneo) de las entidades de previsión a las que se encuentra afiliado, que dan cuenta que las cotizaciones previsionales, del período trabajado, se encuentran pagadas.

Saluda a usted,

.....
EMPLEADOR

Recibí copia de la presente carta
.....
FIRMA DEL TRABAJADOR

5.2.2. Finiquito de Trabajo

Previo al finiquito se realiza una Propuesta de Finiquito que consiste en un contrato por el cual dos personas que estuvieron unidas por una relación laboral, una como empleadora y la otra como trabajadora, comparecen (se individualizan) acordando las condiciones en que se puso término a dicha relación laboral, específicamente acuerdan la causal de término, los haberes que se adeudan (normalmente, del ex empleador al ex trabajador), las condiciones en que pagan esos haberes (normalmente, al contado en el mismo acto de celebración); pudiendo darse dos tipos de situaciones:

1) La Cláusula liberatoria: es aquella por la cual ambos comparecientes declaran que nada se adeuda fuera del contenido del finiquito y que renuncian a las acciones administrativas y/o judiciales firmando el documento.

2) Las Reservas de derecho: corresponden a los desacuerdos que quedaren pendientes, esto es, las posibles diferencias sobre materias específicas que no serán cubiertas por la señalada cláusula liberatoria.

Entonces, no hay que confundir el finiquito con la “propuesta de finiquito", que normalmente, confecciona el ex empleador y ofrece al ex trabajador para su estudio y firma.

El Finiquito de Trabajo debe constar por escrito y tiene por objeto dejar constancia de que la relación laboral ha terminado y las prestaciones pecuniarias que se han pagado y que en el mismo se consignan, no constituyen, de ninguna manera, el acto por el cual se pone término al contrato de trabajo, por cuanto tal objetivo lo cumple la comunicación de término de contrato que en su oportunidad el empleador entregó al trabajador.

Formato Finiquito de Contrato de Trabajo

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

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

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

……
……
……

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

TERCERO: En consecuencia, el empleador paga a don(a)..... en dinero efectivo (o cheque nominativo extendido a su favor, serie .....Nº ..... contra el Banco.....), la suma de $ ..... (.....), que el trabajador declara recibir en este acto a su entera satisfacción. Las partes dejan constancia que la referida suma cubre el total de haberes especificados en la liquidación señalada en el numerando SEGUNDO del presente finiquito.

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

mismo. En consecuencia, Don(a) ..... declara que no tiene reclamo alguno que formular en contra de ....., renunciando a todas las acciones que pudieran emanar del contrato que los vinculó.

QUINTO: En virtud de lo anteriormente expuesto, Don(a)..... manifiesta expresamente que ..... nada le adeuda en relación con los servicios prestados, con el contrato de trabajo o con motivo de la terminación del mismo, por lo que libre y espontáneamente, y con el pleno y cabal conocimiento de sus derechos, otorga a su empleador, el más amplio, completo, total y definitivo finiquito por los servicios prestados o la terminación de ellos, ya diga relación con remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones, compensaciones, o con cualquiera causa o concepto.

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

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

.....……	.....……
TRABAJADOR	EMPLEADOR
RUT	RUT .....

.....……...

MINISTRO DE FE

RUT .....

NOTA:

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

- Ratificación ante Ministro de Fe

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

De conformidad con lo establecido en el inciso 1° del artículo 163 del Código del Trabajo, si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, o la legal. Por su parte, el Código establece que el empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones en un solo acto al momento de extenderse el finiquito.

Debido a esta obligación inminente que posee el empleador deberá realizar una provisión de indemnizaciones.

5.3. Creación y Mantención de una Provisión

Cuando se ha establecido un beneficio de indemnización por años de servicio contractual o a todo evento, existe una obligación de la empresa que se devenga a partir de la fecha del establecimiento del convenio contractual (beneficio para el trabajador).

Para la contabilización del beneficio sobre base devengada, están en aplicación dos alternativas que en la actualidad son consideradas como de aceptación general, las cuales se presentan a continuación:

a) Calcular anualmente el monto total de la obligación devengada y el costo aplicable a cada ejercicio a su valor corriente. Este método ha sido, generalmente, aplicado en el país hasta la fecha.
b) Calcular anualmente el valor actual del monto total de la obligación devengada y del costo aplicable a cada ejercicio sobre esta base. Este método ha sido propuesto por el Colegio de Contadores A.G. (Boletín nº 8).

Nota: La antigüedad media de servicio del personal deberá calcularse, considerando por años de ingreso del personal, los siguientes antecedentes:

- Antigüedad del personal en funciones al cierre del Ejercicio.
- Edad tope de jubilación
- Rotación de personal normal esperada para el futuro.

Ejemplo:

Una empresa determina que el promedio de antigüedad de sus trabajadores es de 4 años.
El número de empleados es 18.
El promedio de años futuros de permanencia de los empleados es de 7 años.
El promedio de las remuneraciones se estima en $180.000.

Desarrollo Ejemplo:

Dado lo anterior, la indemnización que tendría que cancelar esta dada por:

N º de trabajadores x remuneración promedio x (años pasados +años futuros)=

18	x	180.000	x	11	= 35.640.000

5.4. Métodos para Contabilizar la Provisión Indemnización Años de Servicio (P.I.A.S)

A continuación, se estudia cada uno de los métodos por los que se puede determinar y contabilizar una provisión por indemnización años de servicio.

5.4.1. Método del Valor Corriente Tributario

Este método se caracteriza por reflejar en el resultado del período todos los beneficios obtenidos contractualmente, es decir, considera todos los años anteriores al convenio para la determinación de la indemnización a pagar.

El gasto por indemnización se registra al momento que se pacta o se devengue, es decir, cuando exista la certeza de su cancelación. En caso que contemple un efecto retroactivo, lo que implica considerar años anteriores, el gasto se reconoce totalmente al pactarse el pago de la indemnización.

Ejemplo:

Un trabajador tiene un sueldo base de $100.000 y 5 años de antigüedad en la empresa “Fortaleza” al 01/01/2005.

Al 2006, el sueldo base era de $130.000 y la VIPC de un 25%

Desarrollo Ejemplo:

La indemnización reconocida es de 5 anos x $100.000 = 500.000

Además, la indemnización del período es de $100.000= 100.000
Total aprovisionar 600.000

A la fecha del balance correspondería realizar el siguiente asiento:

31/12 /04 ---------- 1 ----------
Indemnización por años de Servicio 600.000
Provisión Indemnización por años de Serv. 600.000
Por reconocimiento de la indemnización del período y períodos anteriores.

En el año siguiente, el saldo de la provisión por indemnización se corrige por la variación experimentada por las remuneraciones, como sigue:

130.000 – 100.000 = 30% que aplicado sobre el saldo anterior de provisión de $600.000
100.000

600.000 x 30% (variación de remuneraciones)= 180.000.

Contabilización:

31/12/05 ---------- 1 ----------
Corrección Monetaria 180.000
Provisión Indemnización por años de Serv. 180.000
Por la revalorización de la cuenta de provisión indemnización

31/12/05 ---------- 1 ----------			
Indemnización por años de Serv.		130.000	
Provisión Indemnización por años de Serv.			130.000
Para reflejar la provisión del período 2004.			
(remuneración de un mes por año)			

CLASE 09

5.4.2. Método de Valor Corriente Financiero

Este método consiste en ir aumentando la provisión, en la medida que va transcurriendo el tiempo y por reflejar en el resultado del período todos los beneficios obtenidos contractualmente, respecto a la indemnización por años de servicio, incluso los correspondientes a períodos anteriores. Se diferencia del método del valor corriente tributario en la forma de reconocer el efecto retroactivo para las indemnizaciones, ya que, el monto correspondiente a periodos anteriores es llevado a una cuenta de activo denominada "Cargos Diferidos", la cual, debe ser corregida por la VIPC[7] y amortizado sobre la base de los años reconocidos.

En referencia a los beneficios obtenidos contractualmente, en el caso de las indemnizaciones generalmente lo constituyen el considerar una indemnización con efecto retroactivo, es decir, pagar indemnización a los trabajadores por años anteriores a la fecha en que se convino el pago de la indemnización.

Ejemplo:

Se conviene en el 2005 una indemnización por cada trabajador equivalente a un mes de sueldo, computable al último sueldo vigente. Este beneficio se reconoce aplicable a partir de los años 2003 y 2004.

Antecedentes al año 2004:

La empresa contaba con 400 trabajadores con una remuneración de $20.000 en promedio imponible.

Los años en promedio de permanencia en la empresa de los trabajadores eran 8 años.

[7] VIPC: Variación Índice de Precios al Consumidor

Antecedentes al año 2005:

La empresa contaba con 400 trabajadores con una remuneración de $25.000 en promedio imponible.

VIPC Anual = 15%

Antecedentes al año 2006:

La empresa contaba con 400 trabajadores con una remuneración de $28.000 en promedio imponible.

VIPC Anual = 10%

Desarrollo Ejemplo:

Año 2005: corresponde al año del momento del acuerdo, se toman los valores al balance del año anterior.

1. Al momento de la firma del contrato:

Indemnización acumulada al 31/12/2004 = 20.000 x 400= 8.000.000
(Años 2003 y 2004) 8.000.000 x 2 = 16.000.000

Contabilización:

---------- 1 ----------

Cargo Diferido por indemnización	16.000.000	
Provisión Indemnización Años de Servicio		16.000.000
Por reconocimiento de la indemnización		

2. A la fecha del Balance (2005):

a) Determinación de la Indemnización acumulada = 400 x 25.000 x 3 = 30.000.000

Total de años devengados

b) Determinación de la Corrección monetaria (se determina por la variación anual de remuneraciones)

Años reconocidos antes del convenio

400 x 25.000 x 2 años = 20.000.000
Saldo cuenta PIAS = 16.000.000
C. Monetaria = 4.000.000

c) Gasto del año

Letra a) punto 2

Provisión Acumulada 30.000.000
Saldo actualizado 20.000.000
Gasto del año 10.000.000

d) Corrección monetaria y amortización del cargo diferido

C. Monetaria = 16.000.000 x 15% = 2.400.000

Amortización = $\frac{(16.000.000 + 2.400.000)}{8} = 2.300.000$

Años de permanencia

e) 2.400.000 – 2.300.000= 100.000 cargo diferido del período.

Contabilización

---------- 1 ----------

Gasto Indemnización	10.000.000	
Corrección Monetaria	4.000.000	
Provisión Indem. años de Servicio		14.000.000

---------- 2 ----------

Gasto Indemnización	2.300.000		Ver letras d y e
Cargo Diferido por Indemnización	100.000		
Corrección Monetaria		2.400.000	

3. Al Balance del año 2006:

Calculo de la indemnización acumulada = 400 x 28.000 x 4 = 44.800.000

Calculo de la Corrección Monetaria:

400 x 28.000 x 3	=	33.600.000
Saldo cuenta	=	30.000.000
Corrección Monetaria		3.600.000

Gasto del año:

Provisión Acumulada	44.800.000
Saldo Actualizado	33.600.000
Gasto del año	11.200.000

Corrección monetaria y amortización del cargo diferido:

Corrección monetaria = 16.100.000 x 10%= 1.610.000

Amortización del período = $\frac{(16.100.000+1.610.000)}{7años} = 2.530.000$

Contabilización:

---------- 1 ----------		
Gasto Indemnización	11.200.000	
Corrección Monetaria	3.600.000	
Provisión Indem. Por años de Servicio		14.800.000
Para reflejar la provisión total devengada por IAS al 31.12.2003		

---------- 2 ----------		
Gasto Indemnización	2.530.000	
Cargo Diferido por Indemnización		920.000
Corrección Monetaria		1.610.000

5.4.3. Método del Valor Actual

Los diferentes métodos utilizados comúnmente para calcular el valor actual se resumen a continuación:

a) Costo Proyectado del Beneficio
b) Costo Devengado del Beneficio

Cualquiera sea el método para calcular el valor actual de una obligación devengada a una fecha determinada; será necesario efectuar una estimación que incluya, entre otras, las siguientes variables:

1. Número de trabajadores que reciban este beneficio en el futuro.

2. Antigüedad media del personal en funciones al cierre del ejercicio.

3. Antigüedad media de Servicio que tendrá el personal acreedor a este beneficio a la fecha de su retiro, en virtud de la rotación de personal esperada en el futuro.

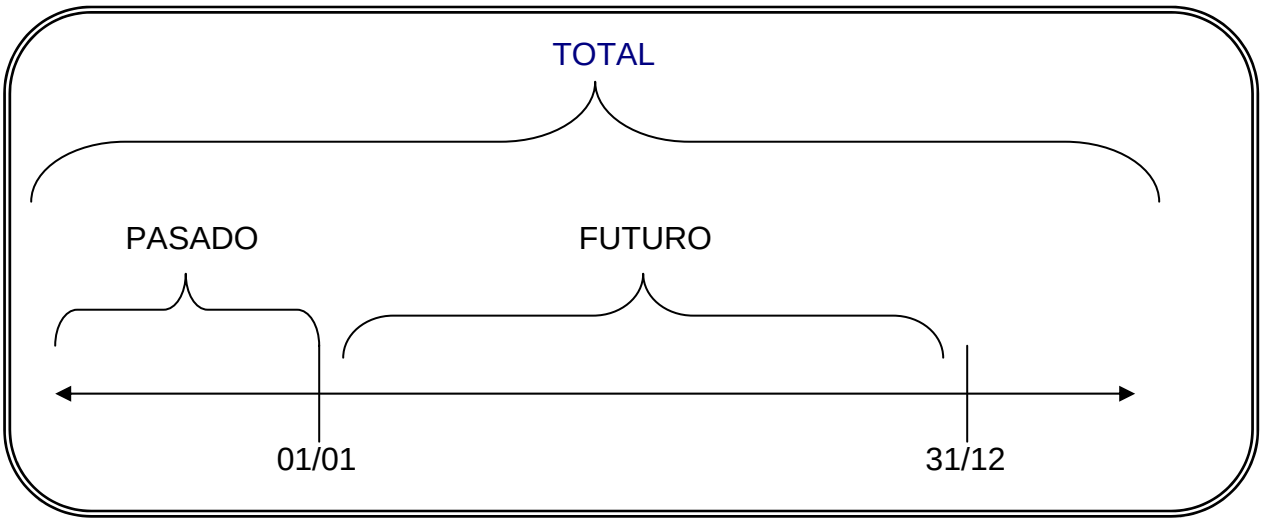
4. Tasa de interés o descuento a aplicar para la determinación del valor actual.

a) Método del Costo Proyectado del Beneficio

Las fases para su aplicación son:

1) Determinar cual será la indemnización total que se estima deberá pagarse al personal en el futuro, considerando la remuneración vigente al término del período actual y los años de servicio que se espera tendrá el personal a la fecha del retiro.

   El valor futuro debe entenderse como la sumatoria de los años transcurridos y los años que se espera tendrá el trabajador hasta su retiro.



I.T. = Remuneración x n° de trabajadores x total de años x beneficio (mes por año)

I.T. = Indemnización total

2) Determinar el valor actual del costo devengado anualmente.

El resultado obtenido representa el importe que teóricamente debiera ser depositado en un banco anualmente, a fin de que, capitalizados a la tasa real de interés del mercado, constituyesen a la fecha de retiro, los fondos necesarios para pagar las indemnizaciones al personal.

Se calcula según la siguiente fórmula:

$$\text{Cuota} = \text{I.T.} \times \frac{i}{(1+i)^n - 1}.$$

Donde:

I.T. = Indemnización total
n = Años de servicio pasados y futuros
i = Interés real

3) Determinar a cuanto ascenderían a la fecha de cierre del ejercicio los fondos depositados en un banco. Este monto equivale al cálculo del cargo Diferido y se determina multiplicando la cifra obtenida en la etapa 2 por la siguiente formula:

$$\text{Cargo Diferido} = Sn = \frac{(1+i)^m - 1}{i}$$

Donde:

m = representa la antigüedad media del personal al cierre del ejercicio (tiempo trabajado hasta la fecha del calculo).

4) Finalmente, la indemnización del periodo se determina sumando al monto obtenido en la etapa 2 (costo devengado mensual) el interés aplicado sobre la cifra obtenida en la etapa 3.

Las etapas antes analizadas, pueden ser desarrolladas por separado o reunirlas en una sola fórmula que sería:

$$VA = \text{Remuneración Promedio } \mathbf{x} \text{ Nº de trabajadores } \mathbf{x} \text{ total años de servicio } \mathbf{x} \frac{i}{(1+i)^n - 1} \mathbf{x} \frac{(1+i)^m - 1}{i}$$

Ejemplo:

Con el fin de aplicar el método del costo proyectado del beneficio se desarrollará el siguiente ejemplo; tomando el mismo ejemplo anterior, y suponiendo una tasa de interés del 6% anual.

En el 2005 se conviene una indemnización por cada trabajador equivalente a un mes de sueldo, computable al último sueldo vigente. Este beneficio se reconoce aplicable a partir de los años 2003 y 2004.

Antecedentes al año 2004:

La empresa contaba con 400 trabajadores con una remuneración de $20.000 en promedio imponible.

Los años en promedio de permanencia en la empresa de los trabajadores eran 8 años.

Antecedentes al año 2005:

La empresa contaba con 400 trabajadores con una remuneración de $25.000 en promedio imponible.

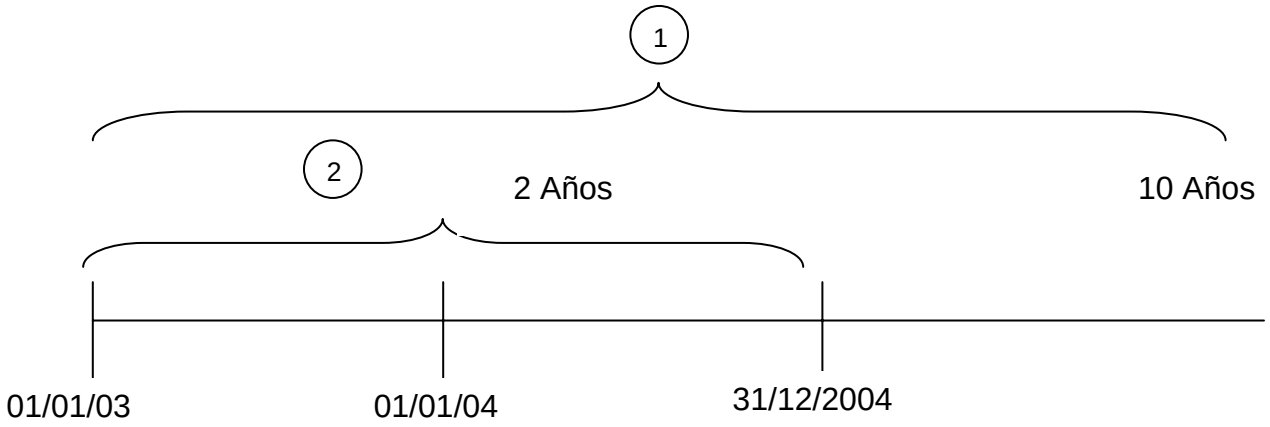
VIPC Anual = 15%

Antecedentes al año 2006:

La empresa contaba con 400 trabajadores con una remuneración de $28.000 en promedio imponible.

VIPC Anual = 10%

Desarrollo Ejemplo:



Año 2004

	Detalle	Debe	Haber
	----------1----------		
	Cargos Diferidos IAS	12.503.034	
	PIAS		12.503.034
	Por el convenio		
31/12	----------2----------		
	Cargos Diferidos IAS	1.875.455	
	Corrección Monetaria		1.875.455
	Por corrección monetaria		
31/12	----------3----------		
	IAS	1.797.311	
	Cargos Diferidos IAS		1.797.311
	Por amortización 8 años		
31/12	----------4----------		
	Corrección Monetaria	3.125.759	
	PIAS		3.125.759
	Por corrección monetaria PIAS		
31/12	----------5----------		
	IAS	8.524.524	
	PIAS		8.524.524
	Por provisión del período		

Cálculos

Asiento 1: Convenio

a) IT = 20.000 x 400 x 10 = 80.000.000

b) $80.000.000 \times \frac{0,06}{(1,06)^{10} - 1} = 6.069.437$

c) $6.069.437 \times \frac{(1,06)^2 - 1}{0,06} = 12.503.034$

Asiento 2: C. Monetaria Cargo Diferido

12503034 x 15% = 1.875.455

Asiento 3: Amortización

$\frac{14.378.489}{8} = 1.797.311$

Asiento 4: Corrección Monetaria PIAS

12.503.034 x 25% = 3.125.759

$\frac{20.000 - 25.000}{20.000} = 25\%$

a) IT = 25.000 x 400 x 10 = 100.000.000

b) $100.000.000 \times \frac{0,06}{(1,06)^{10} - 1} = 7.586.796$

c) $7.586.796 \times \frac{(1,06)^2 - 1}{} = 15.628.800$

0,06

(12.503.034)

Corrección Monetaria 3.125.766

Se puede calcular de ambos métodos, aún cuando existe una pequeña diferencia en pesos.

Asiento 5: Provisión del Período

Cuota	7.586.796
Interés (15.628.800 x 6%)	937.728
	8.524.524

CLASE 10

b) Método del Valor Actual del Costo Devengado del Beneficio

Este método determina el costo de los beneficios adquiridos cada año por el personal que será en definitiva acreedor al beneficio. Por lo tanto, bajo este método la provisión anual aumenta progresivamente año a año.

Se caracteriza, además, por tener que capitalizar a un menor número de años a medida que aumenten los derechos adquiridos cada año.

Nota: mediante el método del costo devengado del beneficio se determina la indemnización que tendríamos que pagar el día de hoy.

Las etapas para determinar este método son:

1. Determinar el valor corriente de la obligación devengada al 01 de enero del período.

Remuneración x n ° de trabajadores x años pasados x beneficio

2. Determinar el valor actual del valor corriente de la obligación devengada al 01 de enero, considerando los años futuros. Para lo cual, el valor obtenido en la etapa 1(valor corriente) se multiplica por la siguiente fórmula, como sigue:

$$\text{Valor actual de la obligación} = \frac{VC \times 1}{(1+i)^n}$$

Donde:

VC = Valor corriente
n = Representa el número de años de servicio que le resta al personal hasta la fecha estimada de retiro o término del contrato (años futuros).

3. Calcular la provisión del periodo para lo cual se determina el valor actual del beneficio por el año, a cuyo valor se le adicionan los intereses sobre lo devengado, lo cual se realiza mediante la siguiente formula:

$$\text{Remuneración x beneficio} \frac{1}{(1+i)^n}.$$

Donde:

n = Años de servicio restantes a la fecha de cálculo (31/12 de cada año; a partir del año del cálculo cuantos años quedan hacia delante).

Para explicar este método, se desarrollará el mismo ejemplo del caso anterior, suponiendo una tasa de interés del 6% anual.

Se conviene en el 2005 una indemnización por cada trabajador equivalente a un mes de sueldo, computable al último sueldo vigente. Este beneficio se reconoce aplicable a partir de los años 2003 y 2004.

Antecedentes al año 2004:

La empresa contaba con 400 trabajadores con una remuneración de $20.000 en promedio imponible.

Los años en promedio de permanencia en la empresa de los trabajadores eran 8 años.

Antecedentes al año 2005:

La empresa contaba con 400 trabajadores con una remuneración de $25.000 en promedio imponible.

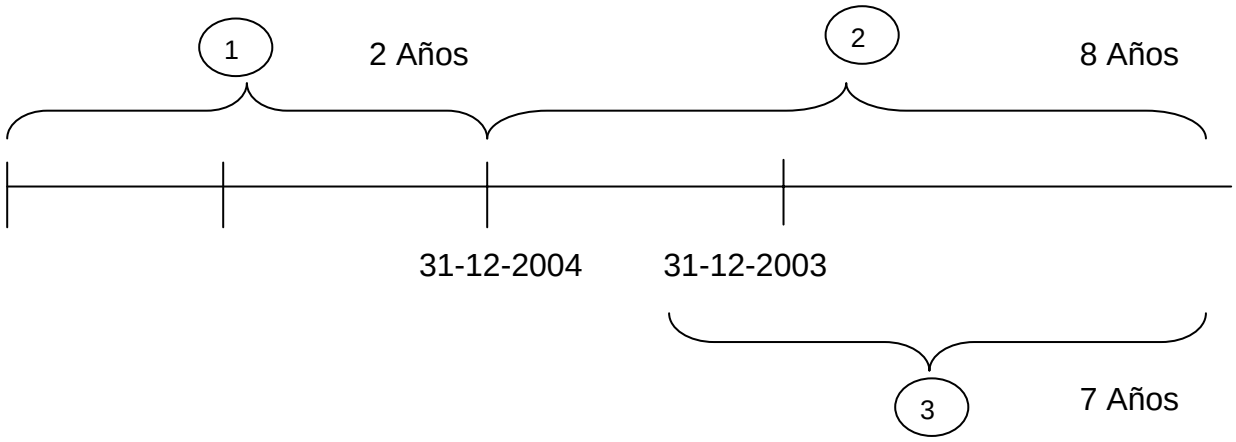
VIPC Anual = 15%

Antecedentes al año 2006:

La empresa contaba con 400 trabajadores con una remuneración de $28.000 en promedio imponible.

VIPC Anual = 10%

Desarrollo del Ejemplo:



2005

Detalle	Debe	Haber
----------1----------		
Cargo Diferido IAS	10.038.598	
PIAS		10.038.598
Por el convenio		
----------2----------		
Cargo Diferido IAS	1.505.790	
Corrección Monetaria		1.505.790
Por corrección Monetaria de cargo diferido		
----------3----------		
IAS	1.443.049	
Cargo Diferido IAS		1.443.049
Por amortización		
----------4----------		
Corrección Monetaria	2.549.650	

Cálculos

Asiento 1: Convenio

a) 20.000 x 400 x 2 = 16.000.000

b) $16.000.000 \times \frac{1}{(1{,}06)^8} = 10.038.598$

Asiento 2: C. Monetaria Cargo Diferido

10.038.598 x 15% = $1.505.790

Asiento 3: Amortización

$\frac{11.544.388}{8} = \$1.443.049$

Asiento 4: C. Monetaria Pias

10.038.598 x 25% = $2.509.650

PIAS Por corrección monetaria		2.549.650
----------5---------- IAS PIAS Por provisión del período	7.528.949	 7.528.949

a) 25.000 x 400 x 2 = 20.000.000

b) 20.000.000 x $\frac{1}{(1,06)^8}$ = 12.548.247

(10.038.598)

C. Monetaria 2.509.649

Asiento 5: Provisión del Período

a) 25.000 x 400 x 1 x $\frac{1}{(1,06)^8}$ = 6.274.124

b) 12.548.247 x 10% = 1.254.825

7.528.949

5.5. Efecto tributario de la Provisión por indemnización

Para que la provisión sea aceptada como gasto debe cumplir con los siguientes requisitos:

- La indemnización debe estar pactada en actas de acuerdos en contratos individuales o contratos colectivos de trabajo.
- Tales contratos deben garantizar el pago de la indemnización, cualquiera sea la causa del término del contrato.
- No haberse convenido una limitación en cuanto al número de trabajadores que anualmente pueden incorporarse a este beneficio. La limitación sólo puede ser de carácter financiero, es decir, que se difiera el pago de la indemnización.

Situaciones a considerar:

- Cuando un trabajador deba percibir simultáneamente variados montos de indemnización, para calcular el monto de la provisión debe considerarse el monto menor (Circular 18, 1976).

- Cuando una empresa ha hecho provisiones por indemnizaciones y un trabajador pierda su derecho a ser indemnizado, por haber incurrido en alguna causal de falta de probidad; en este caso la provisión acumulada por los trabajadores despedidos pasan a constituir ingresos.

- Sólo se acepta como gasto de indemnización aquella provisión determinada en base al método de valor corriente, según lo señala el oficio 2978, del Servicio de Impuestos Internos.

- Para efectos tributarios la indemnización acumulada antes de un convenio será considerada como gasto en el período en que se firmó el convenio. (Oficio 2978, SII).

Cuando se efectúa el pago anticipado de la indemnización tiene los siguientes efectos en la empresa:

- Aquella parte que corresponda a un beneficio ganado por el trabajador en un año calendario, constituirá un gasto para la empresa en el período en que se pague.

- La indemnización que debió aprovisionarse en un ejercicio comercial constituye un gasto para la empresa, deducibles para los efectos del año tributario correspondiente.

- La cantidad que exceda el monto de la indemnización tiene la calidad de una remuneración voluntaria, la cual podrá rebajarse como gasto en el ejercicio en que se pague o se ponga a disposición del trabajador.

5.6. Ejercicio Práctico

Caso n° 1:

El 15 de marzo del 2005, se vence el plazo para el término del contrato del Señor José López, por renuncia voluntaria al cargo de funcionario administrativo contable. Los antecedentes al respecto son:

– Fecha del contrato	:	15 de Agosto de 1999
– Feriado	:	Al día, teniendo tres días progresivos
– Sueldo base	:	$250.000
– Gratificación	:	Legal con tope de 4,75 Ingreso Mínimo Mensual
– Asignación Movilización	:	$30.000 mensuales
– Cajas de Previsión	:	
		AFP : Cuprum 12,4%
		Salud: Fonasa
– Ingreso Mínimo Mensual	:	$127.500

Se pide:

1) Finiquito de Trabajo
2) Contabilización y pago

CLASE 11

Desarrollo:

a) Liquidación al 15 de Marzo de 2005

$\frac{250.000}{30} \times 15$

Sueldo Base		125.000
Gratificación		25.235
Total Imponible		150.235
Asignación movilización		15.000
Total Haber		165.235
Descuentos:		
Salud 7%	10.516	
AFP 12,4%	18.629	(29.145)
Alcance Líquido		136.090

$\frac{127.500}{12} \times 4,75 = 50.469; \quad \frac{50.469}{2} = 25.235$

150.235 x 7%

150.235 x 12.4%

b) Feriado Proporcional

Ag.	+	Sept.	+	Oct.	+	Nov.	+	Dic.	+	En.	+	Feb.	+	Mar.		
0,5	+	1	+	1	+	1	+	1	+	1	+	1	+	0,5	=	7

Factor vacaciones = 15 días + 3 días progresivos = $\frac{18}{12}$ = 1,5

7 x 1,5 = 10,5 ≈ 11 días

A continuación, contamos en un calendario, para el mes de marzo, los 11 días sin contar sábados, domingos ni festivos, por lo tanto comenzamos el día 16.

L	M	M	J	V	S	D
	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Posteriormente se cuenta el total días ente el 16 y 27 de marzo, incluyendo sábados, domingos y festivos, en este caso corresponde a 15 días.

15 días x 10.016 = $150.240

$\frac{150.235}{15}$

c) Finiquito de Trabajo

Liquidación	136.090
Feriado Proporcional	150.240
	286.330

e) Contabilizaciones

---------- 1 ----------		
Remuneraciones	165.235	
Indemnizaciones	150.240	
Entidades previsión		29.145
Remuneración por pagar		286.330
Por finiquito		
---------- 2 ----------		
Remuneración por pagar	286.330	
Banco		286.330
Por pago del finiquito de trabajo		

Caso n° 2:

En Febrero de 2005 se firmó un contrato colectivo entre representantes de una empresa y el sindicato de la misma y, en lo referente a la indemnización años de servicio, se llegó al siguiente acuerdo:

a) Se pagará un mes por año de servicio a todo evento.
b) Se reconoce una antigüedad media al término de 2004 de 12 años.
c) Los beneficiados son 35 trabajadores con una remuneración promedio de $195.000 al 31/12/04.
d) Se estima que el tiempo promedio de permanencia de los trabajadores es de 17 años a partir de enero de 2005.
e) La remuneración promedio 2005 asciende a $220.350 y la del año 2006 a $246.792.
f) La variación del IPC anual 2005 es de un 4,2% y para el 2006 4,7%.
g) Interés operacional reajustables 10% anual.

Se pide:

- Calcular y contabilizar todo lo pertinente, referente a la indemnización por años de servicios para el año 2006.
- Valor Corriente Tributario y Financiero
- Costo proyectado del beneficio
- Costo devengado del beneficio

Desarrollo:

Año 2005

Valor Corriente Financiero

Fecha	Detalle	Debe	Haber
Feb.05	----------1---------- Cargos Diferidos I.A.S. P.I.A.S. Por el convenio colectivo	81.900.000	81.900.000
31-Dic	----------2---------- Cargos Diferidos I.A.S. Corrección Monetaria Por corrección monetaria cargos diferidos	3.439.800	3.439.800
31-Dic	----------3---------- Corrección Monetaria P.I.A.S. Por corrección monetaria de provisión indemnización años de servicio	10.647.000	10.647.000
31-Dic	----------4---------- I.A.S. Cargo Diferido I.A.S. Por amortización	5.019.988	5.019.988
31-Dic	----------5---------- I.A.S. P.I.A.S. Por provisión del período	7.712.250	7.712.250

Cálculos

12 años 17 años

2.004

Asiento 1:
195.000 x 35 x 12 x 1 = $81.900.000

Asiento 2:
81.900.000 x 4,2% = $3.439.800

Asiento 3:
220.350
(195.000)
23.350 : 195.000 = 0,13 x 100 = 13%
81.900.000 x 13% = 10.647.000

Asiento 4:
$\frac{85.339.800}{17}$ = $5.019.988

Asiento 5:
220.350 x 35 = $7.712.250

Resultado Financiero

(C.M.)	7.207.200	
(I.A.S.)	12.732.238	
		19.939.438

Valor Corriente Tributario

Feb. 05	----------1---------- I.A.S. P.I.A.S. Por convenio	81.900.000	81.900.000
31-Dic	----------2---------- Corrección Monetaria P.I.A.S. Por corrección monetaria de	10.647.000	10.647.000

P.I.A.S.

	81.900.000
	10.647.000
	7.712.250

	provisión			100.259.250
31-Dic	----------3----------			
	I.A.S.	7.712.250		
	P.I.A.S.		7.712.250	
	Por provisión del período			

Resultado Financiero = 19.939.438
Resultado Tributario =(100.259.250)
Diferencia se deduce (80.319.812)
de la utilidad

Año 2006

Valor Corriente Financiero

31-Dic	----------1----------			Asiento 1:
	Cargo Diferido I.A.S.	3.775.031		80.319.812 x 4,7% = $3.775.031
	Corrección Monetaria		3.775.031	
	Por corrección monetaria			
31-Dic	----------2----------			Asiento 2:
	I.A.S.	5.255.928		84.094.843 = 5.255.928
	Cargo Diferido I.A.S		5.255.928	16
	Por amortización			
31-Dic	----------3----------			Asiento 3:
	Corrección Monetaria	12.031.110		100.259.250 x 12% = $12.031.110
	P.I.A.S.		12.031.110	
	Por corrección monetaria			
31-Dic	----------4----------			Asiento 4:
	I.A.S.	8.637.720		246.792 x 35 x 1 = $8.637.720
	P.I.A.S.		8.637.720	
	Por provisión del período			

Valor Corriente Tributario

31-Dic	----------1----------			
	Corrección Monetaria	12.031.110		
	P.I.A.S.		12.031.110	
	Por corrección monetaria			
	----------2----------			
	I.A.S.	8.637.720		
	P.I.A.S.		8.637.720	
	Por provisión del período			

Resultado Financiero

(C.M.)	8.256.079	
(I.A.S.)	13.893.648	
		22.149.727

P.I.A.S.

	12.031.110
	8.637.720
	20.668.830

Resultado Financiero = 22.149.727
Resultado Tributario =(20.668.830)

Diferencia se agrega a utilidad del balance 1.480.897

Año 2005
Costo Proyectado del Beneficio

Feb. 05	----------1----------		
	Cargo Diferido I.A.S.	28.476.467	
	P.I.A.S.		28.476.467
	Por el convenio colectivo		
31-Dic	----------2----------		
	Cargo Diferido I.A.S.	1.196.012	
	Corrección Monetaria		1.196.012
	Por corrección monetaria		
31-Dic	----------3----------		
	I.A.S.	1.745.440	
	Cargo Diferido I.A.S.		1.745.440
	Por amortización 17 años		
31-Dic	----------4----------		
	Corrección Monetaria	3.701.941	
	P.I.A.S.		3.701.941
	Por corrección monetaria		
31-Dic	----------5----------		
	I.A.S.	4.722.610	
	P.I.A.S.		4.722.610
	Por provisión del período		

Asiento 1:

a) I.T. = 195.000 x 35 x 29 x 1 = 197.925.000

b) $197.925.000 \times \frac{0,1}{(1,1)^{29} - 1} = 1.331.654$

c) $1.331.654 \times \frac{(1,1)^{12}-1}{0,1} = \$28.476.467$

Asiento 2:

28.476.467 x 4,2% = $1.196.012

Asiento 3:

$\frac{29.672.479}{17} = 1.745.440$

Asiento 4:

28.476.467 x 13% = 3.701.941

a) I.T. = 220.350 x 35 x 29 x 1 = 223.655.250

b) $223.655.250 \times \frac{0,1}{(1,1)^{29} - 1} = 1.504.769$

c) $1.504.769 \times \frac{(1,1)^{12}-1}{0,1} = 32.178.407$

(28.476.467)

Corrección Monetaria 3.701.940

Asiento 5:

Cuota : 1.504.769

Interés : 32.178.407 x 10% = 3.217.841

4.722.610

Año 2005

31-Dic	----------1----------		
	Cargo Diferido I.A.S.	1.312.571	
	Corrección Monetaria		1.312.571
	Por corrección monetaria		
31-Dic	----------2----------		

Asiento 1:

27.927.039 x 4,7% = $1.312.571

Asiento 2:

	I.A.S. Cargo Diferido I.A.S. Por amortización	1.827.476	1.827.476
31-Dic	----------3---------- Corrección Monetaria P.I.A.S. Por corrección monetaria	4.428.122	4.428.122
31-Dic	----------4---------- I.A.S. P.I.A.S. Por provisión del período	5.818.258	5.818.258

$\frac{29.239.610}{16}$ = $1.827.476

Asiento 3:
36.901.018 x 12% = 4.428.122

a) I.T. = 246.792 x 35 x 29 x 1 = 250.493.880

b) $250.493.880 \times \frac{0,1}{(1,1)^{29} - 1} = 1.685.342$

c) $1.685.342 \times \frac{(1,1)^{13} - 1}{0,1} = 41.329.157$

(36.901.018)
4.428.139

Asiento 4:

Valor cuota	1.685.342
Interés Real: 41.329.157 x 10% =	4.132.916
	5.818.258

Año 2005
Costo Devengado del Beneficio

Feb,05	----------1---------- Cargo Diferido I.A.S. P.I.A.S. Por el convenio	16.203.478	16.203.478
31-Dic	----------2---------- Cargo Diferido I.A.S. Corrección Monetaria Por corrección monetaria	680.546	680.546
31-Dic	----------3---------- I.A.S. Cargo diferido I.A.S. Por amortización	993.178	993.178
31-Dic	----------4---------- Corrección Monetaria P.I.A.S. Por corrección monetaria	2.106.452	2.106.452
31-Dic	----------5---------- I.A.S. P.I.A.S. Por provisión del período	3.356.821	3.356.821

Asiento 1:
a) 195.000 x 35 x 12 x 1 = $81.900.000

b) $81.900.000 \times \frac{1}{(1,1)^{17}} =$ $16.203.478

Asiento 2:
16.203.478 x 4,2% = $680.546

Asiento 3:
$\frac{16.884.024}{17}$ = $993.178

Asiento 4:
16.203.478 x 13% = $2.106.452

a) 220.350 x 35 x 12 x 1 = 92.547.000

b) $92.547.000 \times \frac{1}{(1,1)^{17}} = 18.309.931$

(16.203.478)
Corrección Monetaria P.I.A.S. 2.106.453

Año 2006

31-Dic	----------1----------		
	Cargo Diferido	746.870	
	Corrección Monetaria		746.870
	Por corrección monetaria		
31-Dic	----------2----------		
	I.A.S.	1.039.857	
	Cargo Diferido I.A.S.		1.039.857
	Por amortización		
31-Dic	----------3----------		
	Corrección Monetaria	2.600.010	
	P.I.A.S.		2.600.010
	Por corrección monetaria		
31-Dic	----------4----------		
	I.A.S.	4.323.585	
	P.I.A.S.		4.323.585
	Por provisión del período		

Asiento 5:

a) $220.350 \times 35 \times 1 \times \frac{1}{(1,1)^{17}} = 1.525.828$

b) $18.309.931 \times 10\% = \underline{1.830.993}$

3.356.821

Asiento 1:

$15.890.846 \times 4,7\% = \$746.870$

Asiento 2:

$\frac{16.637.716}{16} = \$1.039.857$

Asiento 3:

$21.666.751 \times 12\% = \$2.600.010$

a) $246.792 \times 35 \times 13 \times 1 = 112.290.360$

b) $112.290.360 \times \frac{1}{(1,1)^{16}} = 24.437.654$

(21.666.751)

2.770.903

Asiento 4:

a) $246.792 \times 35 = 8.637.720 \times \frac{1}{(1,1)^{16}} = 1.879.820$

b) $24.437.654 \times 10\% = \underline{2.443.765}$

4.323.585

Realice ejercicios n° 24 al n° 27

CLASE 12

6. SEGURIDAD SOCIAL.

Como se ha dicho anteriormente, las empresas combinan una serie de recursos, financieros, materiales, económicos, tecnológicos y Humanos, todos ellos interactúan con un fin común, que es lograr de forma eficiente los objetivos de la empresa con el fin de cumplir las metas, razones por las cuales fue creada.

Si bien es cierto, a través del contrato de trabajo, celebrado entre el trabajador y el empleador, se estipulan algunos derechos y obligaciones de ambas partes, una a prestar servicios personales cumpliendo determinadas horas de trabajo, y la otra parte, el empleador, que se obliga a pagar una remuneración por dicha prestación en su favor, y otras que las partes acuerden.

El empleador, en la mayoría de los casos, la parte más fuerte, por el poder económico y legal que posee, debido a que se asesoran por profesionales del área, y en ocasiones posee en su estructura organizacional departamentos jurídicos. Se entiende además la preocupación del Estado por la Seguridad Social, ya que los trabajadores, a diferencia de las Empresas actúan en forma individual (excepto los casos del contrato colectivo), y en muchas ocasiones no son capaces de enfrentar temas de este tipo.

Se origina así, la necesidad por parte del Estado de legislar sobre el tema de los trabajadores, de su seguridad y la de sus familias, ya que debe velar por el cumplimiento de ciertas normas básicas internacionales, como así también por el cumplimiento de los derechos constitucionales.

Así es como nace el concepto de Seguridad Social, concepto que en la actualidad está inserto, en mayor o menor grado, en todas las naciones del mundo.

Siendo el estado el principal propulsor de normas y leyes de carácter social, entre las cuales se tienen, leyes de carácter provisional, de salud, de accidentes del trabajo, y la incorporada más recientemente el Seguro de Cesantía.

El Estado en su deseo de mejorar las condiciones de los trabajadores, y preocupado por los altos niveles de cesantía, da origen a uno del los avances más recientes en seguridad social, es así como nace el Seguro de Cesantía, como una alternativa legal, que permite a los trabajadores estar amparados frente a la posibilidad de quedar sin trabajo de forma repentina.

6.1. Aspectos Relacionados a la Seguridad Social.

A continuación, se analizan algunos aspectos relacionados a la seguridad social.

6.1.1. Licencias Médicas

La licencia médica es un derecho que tiene el trabajador de ausentarse o disminuir su jornada de trabajo, durante un determinado tiempo, en cumplimiento de un documento que debe ser extendido por un médico cirujano, dentista o matrona, donde se certifica que el trabajador se encuentra incapacitado temporalmente de trabajar solicitando reposo parcial o total, por un tiempo determinado.

Una vez que la licencia médica ha sido autorizada por la unidad que corresponda (unidad de licencias médicas de los hospitales, de los servicios de salud, Compin o Isapre, según sea el caso), puede dar derecho al pago de un subsidio por incapacidad laboral.

Las licencias médicas se clasifican en:

a) Enfermedad Común: Son aquellas licencias originadas por un estado de anomalía en el cuerpo humano y que se manifiesta a través de diferentes enfermedades.
b) Por Reposo Maternal. Este incluye las licencias que se originan por reposo pre y post natal, reposo maternal suplementario, y enfermedad grave de hijo menor de un año.
c) Por un accidente del trabajo o enfermedad profesional: son las que se tramitan en las mutualidades respectivas.

El trabajador debe presentar la licencia médica al empleador dentro de un plazo de dos días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de ésta. En el caso de trabajadores del sector público este plazo será de tres días hábiles contados desde la fecha de inicio. Y el empleador tiene un plazo para entregar la licencia al organismo correspondiente dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de recepción de ésta.

Los organismos respectivos se encuentran habilitados para no recepcionar las licencias médicas, cuando en éstas no aparezcan todos los antecedentes requeridos en el formulario o cuando éste posea enmendaduras. En este caso la licencia se devuelve al empleador, y el empleador tiene un plazo de dos días hábiles, a partir de la devolución, para entregarla esta vez en las condiciones requeridas. Además los organismos respectivos, se encuentran facultados además para aprobar, rechazar o modificar la licencia médica.

Para los efectos de cómputo de la duración de la licencia médica los plazos que se establecen son todos días corridos, por ende cuentan los días sábados, domingos y festivos. Ejemplo, si la licencia es de 5 días, y fue extendida un día jueves, se debe contar jueves, viernes, sábado, domingo, lunes y el trabajador deberá reintegrarse a su labor habitual el día martes.

Durante la licencia médica, el empleador no puede dar término al contrato de trabajo, ya que esta situación constituye una infracción laboral y debe ser sancionada. Para que se pueda sancionar esta situación debe ser puesta en conocimiento de la Inspección del Trabajo respectiva.

La base de cálculo para la cancelación de la remuneración durante la licencia está formada por la remuneración neta, entendiéndose ésta como la renta imponible menos las cotizaciones previsionales obligatorias, y los impuestos correspondientes a dicha remuneración.

En relación a las cotizaciones previsionales que son enteradas en las diferentes instituciones, debe considerar la renta más próxima al mes de inicio de la licencia médica o la que se estipula en el respectivo contrato de trabajo, cualquiera sea el tipo de licencia médica.

- Licencias Maternales

El subsidio por incapacidad Laboral o Licencia Médica maternal, es un derecho laboral que se materializa en el acto médico administrativo destinado a reestablecer la salud de la trabajadora, mediante el reposo indicado en forma escrita por un médico cirujano, dentista o matrona, que a la vez otorga permiso para ausentar o disminuir su jornada laboral por un cierto periodo.

Las licencias Médicas Maternales se clasifican en Pre-natales, post-natales y Maternales Suplementarias. A continuación, se analizan cada una de ellas.

- Las licencias pre-natales corresponden al período de reposo previo al nacimiento de un hijo teniendo una duración de 42 días establecidos por ley.

- Las licencias post-natales corresponden al periodo de reposo después del nacimiento del hijo, siendo de 84 días de duración.

- Las licencias médicas suplementarias corresponden a periodos de reposo por enfermedades a consecuencia directa del embarazo, las cuales pueden afectar que éste se desarrolle con normalidad.

Las licencias médicas pre y post natales son financiadas enteramente por el estado, sin considerar el sistema previsional de la trabajadora, a diferencia de las licencias suplementarias, las cuales deben ser cubiertas por el sistema previsional de la trabajadora (ISAPRE o FONASA).

El plazo que tiene la trabajadora, para hacer llegar el formulario al empleador, es de dos días hábiles contados desde la fecha de inicio de la licencia médica.

Para el cálculo de las remuneraciones durante la licencia maternal se exceptuarán las remuneraciones ocasionales o que correspondan a periodos mayores de un mes, tales cono aguinaldos o bonificaciones de navidad.

Todos los beneficios por incapacidad laboral consideran un tope máximo de 60 UF y un mínimo que no puede ser inferior al 50% del ingreso mínimo mensual. El empleador no tiene la obligación de cancelar las diferencias de remuneraciones superiores al máximo imponible.

6.1.2. Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

En la actualidad las únicas cotizaciones que son de cargo del empleador, son aquellas destinadas a financiar el Seguro Sobre Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales (ley 16.744, de 1968).

Estas cotizaciones son las siguientes:

1) Cotización Básica General del 0,95% de las remuneraciones imponibles que pague el empleador mes a mes. Este porcentaje de cotización rige a contar de las remuneraciones pagadas en el mes de septiembre de 1998. Ningún empleador se puede exonerar de este pago.

2) Cotización Adicional Diferenciada: el porcentaje, que se aplica en consideración de la actividad (giro) y riesgo de la empresa, no podrá exceder a un 3,4% de las remuneraciones imponibles. Así, a mayor riesgo, mayor tasa; a menor riesgo, menor tasa; a mayor índice de accidentabilidad, se aumenta la tasa y viceversa.

Tendrán derechos a este beneficio todos los trabajadores dependientes del sector público y privado, cuyos empleadores efectúen la cotización, mencionada anteriormente.

En caso de que ocurra un accidente laboral, el empleador, el trabajador o cualquier persona que haya tomado conocimiento de los hechos debe denunciar el accidente inmediatamente, o en un plazo de 24 horas, en la agencia del INP más cercana al domicilio del empleador o del lugar donde se produjo el accidente. Para ello se le proporcionará el formulario Declaración Individual de accidentes del trabajo.

En los casos de accidentes de trayecto, éste deberá ser acreditado con parte policial o constancia en Carabineros o, a falta de estos documentos, cualquier otro medio de prueba igualmente fehaciente.

Si el médico tratante determina que existe una incapacidad laboral temporal, extenderá una licencia médica al trabajador, quien debe presentarla ante su empleador, en los plazos ya mencionados anteriormente (dos días hábiles).

6.2. Sistemas Previsionales.

A continuación, se analizan algunos aspectos de los sistemas previsionales.

6.2.1. Administradores de Fondos de Pensiones (AFP):

El objetivo del Sistema de Pensiones es proveer ingresos de reemplazo para los trabajadores que dejan la vida activa o laboral y cubrir los riesgos de invalidez (total o parcial) y de muerte del trabajador (sobrevivencia), de manera de proteger al afiliado y a su grupo familiar.

- Principales Características

a) Se basa en el ahorro y la Capitalización Individual. Los trabajadores dependientes cotizan obligatoriamente en las AFP y los independientes lo hacen en forma voluntaria. Los trabajadores son dueños de su ahorro previsional y en ellos recae la responsabilidad de preocuparse de su pensión, sin perjuicio que el Estado garantice pensiones mínimas.

b) Otorga libertad de elección a los afiliados. De este modo el trabajador puede elegir la administradora que gestione sus ahorros previsionales y cambiarse cuando lo desee, así como la edad a la que quiere pensionarse (jubilación por vejez o anticipada) y la modalidad de pago de pensión (retiro programado, renta vitalicia o retiro programado con renta vitalicia diferida). Asimismo, puede elegir el Tipo de Fondo en donde invertir sus ahorros.

c) Es uniforme en la aplicación de las normas para todos los afiliados y establece directa relación entre las contribuciones de los trabajadores y los beneficios obtenidos.

d) La administración es privada y está a cargo de sociedades anónimas especializadas denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), destinadas a crear condiciones de competencia y responsabilidad para mejorar la calidad del servicio.

e) Las AFP administran cinco Fondos, conformados por las cotizaciones de los trabajadores. Las cotizaciones para la vejez, se depositan en la cuenta individual de los trabajadores constituyendo con ellas el Fondo de Pensiones.

f) Existe una total separación entre la sociedad administradora y los fondos que administra. De esta forma, la contabilidad de los Fondos se lleva por separado de aquella de las AFP, de modo que el dinero acumulado en la cuenta de Capitalización Individual es de propiedad de cada trabajador afiliado y opera como patrimonio independiente al de la Administradora.

g) El Estado cumple un rol subsidiario (garante) y contralor del sistema, valiéndose de organismos como las Superintendencias de AFP y de Valores y Seguros.

El actual sistema de pensiones se basa en la capitalización individual obligatoria del ahorro previsional de los afiliados. Esto significa que cada trabajador afiliado efectúa mensualmente un aporte previsional del 10% de su remuneración, el cual es acumulado en una Cuenta de Capitalización Individual, que aumenta de acuerdo a los aportes que realiza el trabajador y a la rentabilidad obtenida con la inversión de sus fondos. El dinero acumulado en la cuenta es de propiedad de cada trabajador afiliado y opera como patrimonio independiente de la AFP.

En este sistema cada trabajador es responsable de formar su propia pensión, sin perjuicio que el Estado garantice pensiones mínimas.

6.2.2. Seguridad Social y Salud.

Uno de los temas más relevantes en seguridad social para los trabajadores, es el tema de la Salud física y emocional, ya que, no sólo protege y beneficia al trabajador, sino que también a su entorno, entendiéndose por éste los hijos, cónyuge y las personas que lo rodean. Pero el tema salud, no solo es importante para el trabajador, al empleador también le interesa la integridad (física y emocional) de sus trabajadores, ya que de esta forma pueden desempeñar su trabajo de forma óptima, lo cual beneficia a ambos.

Como se ha mencionado anteriormente, existen dos organismos donde los trabajadores pueden afiliarse, así se tiene las ISAPRES, que son instituciones con capitales privados, y Fonasa que es el organismo público creado para estos fines.

Se debe cotizar por todas las remuneraciones, ya sea se encuentre afiliado a Fonasa (7%) o a una Isapre (7% o el porcentaje pactado si fuere superior). Ahora bien, si las sumas de las cotizaciones de salud exceden el precio del plan de salud pactado con una ISAPRE,

se generarán excedentes de cotización a favor del trabajador, cuyo destino será el que haya pactado con la Isapre.

- Fonasa

Éste es un organismo público, que debe asegurar a sus beneficiarios el acceso y disponibilidad de los recursos. Además debe garantizar a sus beneficiarios la protección social en salud, de manera universal, solidaria y equitativa, contribuyendo a mejorar la calidad de visa de las personas

Entre sus principales funciones tenemos.

- Recaudar y administrar los fondos.
- Financiar total o parcialmente, a través de aportes directos (prestaciones médicas, diagnósticos, equipos, instrumental, etc.)
- Ejercer la tuición y fiscalización del financiamiento.
- Determinar los documentos o instrumentos que acrediten la identificación de los beneficiarios.
- Otorgar préstamos médicos.
- Colaborar con el ministerio de salud, en el trabajo de crear presupuestos de salud.
- Informar adecuadamente al público en general y a los beneficiaros, sobre sus derechos, etc.

Realice ejercicios n° 28 al n° 30

REMUNERACIONES

IPLACEX
instituto profesional

Unidad III
CASO PRÁCTICO

CLASE 01

1.- PRESENTACION CASO INTEGRADO
EMPRESA “BOX” Ltda.

A continuación, se presenta el caso de la Empresa BOX LTDA., dedicada a la venta de repuestos y accesorios para vehículos, cuyo jefe del departamento de Recursos Humanos, el Sr. C. Maldonado ha proporcionado toda la información necesaria, referente a la nómina del personal, al 31 de diciembre de 2005. Para realizar las liquidaciones de sueldos de los trabajadores y posteriormente proceder a la contabilización y al pago de las mismas. Se recomienda seguir con mucha atención paso a paso cada etapa del proceso.

1.1. Nómina del Personal.

A continuación, se presenta la información necesaria para llevar a cabo el desarrollo del caso.

A) Datos Permanentes.

- Gratificación: 25%, con tope legal.

- Secretaria Gerencia, Srta. María Parada.

a) Sueldo base	:	$ 270.000
b) Colación	:	$ 12.000
c) Movilización	:	$ 10.000
d) AFP Bansander	:	12,42%
e) Fonasa	:	7%

- Contador Auditor, Sra. Carol Erices.

a) Sueldo base	:	$ 420.000
b) Colación	:	$ 10.000
c) Movilización	:	$ 7.000
d) AFP Bansander	:	12,42%
e) Fonasa	:	7%
f) Nº de cargas familiares	:	2

- Vendedora, Sra. Carol Cuevas.

a) Sueldo base	:	$ 380.000
b) Colación	:	$ 12.000
c) Movilización	:	$ 10.000
d) AFP Habitat	:	12,23%
e) Isapre ING	:	Valor plan 2,4 UF

- Vendedora, Sra. Johana González.

a) Sueldo base	:	$ 380.000
b) Colación	:	$ 12.000
c) Movilización	:	$ 10.000
d) AFP Habitat	:	12,23%
e) Isapre ING	:	Valor Plan 2,5 UF
f) Nº de cargas familiares	:	3

- Secretaria, Sra. Paula Hermosilla.

a) Sueldo base	:	$ 218.000
b) Colación	:	$ 12.000
c) Movilización	:	$ 10.000
d) AFP Cuprum	:	12,48%
e) Fonasa	:	7%
f) Nº de cargas familiares	:	4

- Encargado de Recursos Humanos, Sr. Claudio Maldonado

a) Sueldo base	:	$ 430.000
b) Colación	:	$ 10.000
c) Movilización	:	$ 7.000
d) AFP Provida	:	12,25%
e) Fonasa	:	7%
f) Nº de cargas familiares	:	2

- Vendedor, Sr. Rafael Acuña.

a) Sueldo base	:	$ 380.000
b) Colación	:	$ 12.000
c) Movilización	:	$ 10.000
d) AFP Santa María	:	12,29%
e) Isapre ING	:	Valor Plan 2,3 UF
f) Nº de cargas familiares	:	1

- Jefe de Finanzas, Sr. Eliécer Almendras.

a) Sueldo base	:	$ 630.000
b) AFP Habitat	:	12,23%
c) Isapre ING	:	Valor Plan 3,2 UF
d) Nº de cargas familiares	:	1

- Gerente, Sr. Mario Espinoza.

a) Sueldo base	:	$ 1.000.000
b) AFP Habitat	:	12,23%
c) Isapre ING	:	Valor Plan 4,2 UF
f) Nº de cargas familiares	:	3

- Auxiliar Aseo, Sr. Luis Garrido.

a) Sueldo base	:	$ 180.000
b) Colación	:	$ 12.000
c) Movilización	:	$ 10.000
d) AFP Provida	:	12,25 %
e) Fonasa	:	7%
f) Nº de cargas familiares	:	4

B) Antecedentes del Mes.

Trabajador	Horas Extras	Anticipo	Comisiones	Feriado	Término de Contrato
M. Parada	0	$ 70.000	0		
C. Erices	12	$200.000	0		
C. Cuevas	0	$ 80.000	2% ventas del mes		
J. González	0	$ 80.000	2% ventas del mes		
P. Hermosilla	24	$100.000	0		
C. Maldonado	8	$200.000	0		
R. Acuña	0	$ 80.000	2% ventas del mes	(a)	
E. Almendras	0	$300.000	0		
M. Espinoza	0	$200.000	0		
L. Garrido	0	0	0		(d)

- Ventas efectuadas en el mes por la Srta. C. Cuevas $ 3.500.000
- Ventas efectuadas en el mes por la Sra. J. González $ 4.200.000
- Ventas efectuadas en el mes por el Sr. R. Acuña $ 2.000.000

(a) El Sr. Rafael Acuña registra en su tarjeta de asistencia, en la semana dos, en lugar de 45 horas trabajadas, 42.

(b) El Sr. Mario Espinoza posee un celular proporcionado por la empresa, el cual utiliza para fines comerciales, en donde durante el mes de Diciembre generó un gasto de $12.000, por este concepto.

(c) La empresa a final de mes sufre un lamentable suceso, la Srta. Carol Cuevas fallece, encargándose de sus funerales su esposo, el Sr. Carlos Lagos.

(d) Término del Contrato de Trabajo Sr. Luis Garrido

El 25 de diciembre del 2005 es el plazo del vencimiento del contrato de trabajo del Sr. Luis Garrido, que se desempeñaba como auxiliar de aseo de la Empresa “BOX” Ltda.

Otros Antecedentes Sr. Luis Garrido:.

Fecha de incorporación	:	25 de septiembre 2005.
Feriado Legal	:	Al día.
Sueldo Base	:	$ 180.000

Gratificación del 25%, con tope legal

CLASE 02

2.- ANTECEDENTES ADICIONALES.

Si bien es cierto, ya se cuenta con los datos permanentes de la nómina del personal y los datos variables, que corresponden a las novedades del personal durante el mes, es necesario conocer otros tipos de datos que permitirán realizar los diferentes tipos de cálculos, para preparar la liquidación y posteriormente la contabilización de las remuneraciones, entre ellos se tienen, el Ingreso Mínimo Vigente, valores de la UF, Tablas de Impuestos, entre otras.

.

2.1. Ingreso Mínimo Mensual

El ingreso mínimo mensual utilizado e este caso asciende a:

$ 127.500

2.2. Valor Unidad de Fomento

UF mes de Septiembre	:	$	10.000
UF mes de Octubre	:	$	12.000
UF mes de Noviembre	:	$	13.000
UF mes de Diciembre	:	$	15.000

2.3. Asignación Familiar

Inferiores o igual a $ 127.500	: $	3.000
Entre $ 127.501 y $ 202.300	: $	2.000
Entre $ 202.300 y $ 310.100	: $	1.000
Entre $ 310.100 y más	: $	0

2.4. Cotizaciones Obligatorias AFP

Bansander	:	12,42%
Cuprum	:	12,48%
Habitat	:	12,23%
Plan Vital	:	12,55%
Provida	:	12,25%
Santa María	:	12,29%

2.5. Tabla de Impuesto Único.

Periodo	Monto Renta Líquida Imponible		%	Cantidad a Rebajar
Mensual	Desde -	Hasta		
	0	426.208,50	Exento	0
	426.208,51	947.130,00	5	21.310,43
	947.130.01	1.578.550,00	10	68.666,93
	1.578.550,01	2.209.970,00	15	147.594,43
	2.209.970,01	2.841.390,00	25	368.591,43
	2.841.390,01	3.788.520,00	32	567.488,73
	3.788.520,01	4.735.650,00	37	756.914,73
	4.735.650,01	y más	40	898.984,23

3. PREPARACIÓN DE LAS LIQUIDACIONES DE SUELDOS

Para proceder a la preparación de las liquidaciones de sueldos se debe recurrir a los antecedentes de la nómina del personal, para esto se debe verificar aquellos datos permanentes que son aquellos que se encuentran estipulados en el contrato de trabajo, y además verificar periódicamente aquellos otros datos que son variables de un mes a otro, como por ejemplo; las horas extraordinarias, término de la relación laboral, renuncias, anticipos o préstamos solicitados por los trabajadores, uso de feriado legal, entre otras.

3.1. Cálculos datos Srta. María Parada.

1º Remuneración Imponible

A continuación, se efectuarán los cálculos necesarios para determinar la remuneración imponible.

- Cálculo Gratificación

La Gratificación en este caso corresponde al 25% de la Remuneración Imponible.

$ 270.000 x 25%= 67.500

Puesto que el 25% es mayor al tope de 4,75 IMM, se debe pagar por concepto de gratificación la suma de $ 50.469 $\left(\frac{127.500 \times 4,75}{12}\right)$

La Remuneración Imponible de la Srta. María parada está compuesta por el Sueldo Base y la gratificación.

Sueldo Base.	$ 270.000
Horas Extraordinarias	0
Bonos	0
Gratificaciones	50.469
Total Renta Imponible	$ 320.469

2º Total Haberes

Los Haberes están compuestos por la Remuneración Imponible, más las asignaciones de movilización y colación.

Sueldo Base	$ 270.000
Horas Extraordinarias	0
Bonos	0
Gratificaciones	50.469
Otras Asignaciones	
Colación	12.000
Movilización	10.000
Total Haberes	$ 342.469

3º Descuentos Previsionales.

Los Descuentos Previsionales se calculan sobre la base de la Remuneración Imponible.

Se debe recordar, que para el cálculo de los descuentos previsionales existe un tope máximo de 60 UF, como base para el cálculo.

- Cálculos.

60 UF x 15.000 (valor UF diciembre)= $ 900.000

320.469 x 12,42%	=	$ 39.802
320.469 x 7%	=	$ 22.433
320.469 x 0,6 %	=	$ 1.923
Total descuentos Provisionales		$ 64.158

Total Remuneración Haberes			$ 342.469
Menos. Seguro de Cesantía 0,6 %	$ 1.923		
Menos: Descuentos Provisionales			
AFP 12,42%		39.802	
FONASA.- 7%		22.433	(64.158)
Total Renta Imponible oTributable.			$ 278.311

4º Impuesto de Segunda Categoría.

Para calcular el impuesto que debe retenerse al trabajador, se debe tomar el dato de la Renta Imponible o Tributable. En este caso la Renta Imponible o Tributable es de $ 278.311, al ubicarla en la tabla entregada para estos fines, corresponde al primer tramo que se encuentra Exento, indicado en color verde.

Periodo	Monto Renta Líquida Imponible		%	Cantidad a Rebajar
Mensual	Desde -	Hasta		
	0	426.208,50	Exento	0
	426.208,51	947.130,00	5	21.310,43
	947.130.01	1.578.550,00	10	68.666,93
	1.578.550,01	2.209.970,00	15	147.594,43
	2.209.970,01	2.841.390,00	25	368.591,43
	2.841.390,01	3.788.520,00	32	567.488,73
	3.788.520,01	4.735.650,00	37	756.914,73
	4.735.650,01	y más	40	898.984,23

5º Liquidación de Sueldos, Srta. María Parada.

Sueldo Base		$	270.000
Gratificación			50.469
Remuneración Imponible		$	320.469
Asignación Colación	$ 12.000		
Asignación Movilización	$ 10.000	$	22.000
Total Haberes		$	342.469
(-) Descuentos.			
AFP 12.42%	$39.802		
FONASA 7%	$22.433		
Seguro Cesantía 0.6%	$ 1.923	$	(64.158)
Remuneración Líquida		$	278.311
(-) Anticipos		$	(70.000)
Remuneración Líquida a Pagar		$	208.311

CLASE 03

3.2. Cálculos datos Sra. Carol Erices.

1º Remuneración Imponible

A continuación, se efectuarán los cálculos necesarios para determinar la remuneración imponible.

- Cálculo Horas Extraordinarias

En este caso la Sra. Carol Erices registra en el mes 12 horas extraordinarias.

Fórmula

$$\frac{(\text{Sueldo Base}/30) \times 28 \times 1{,}5}{(45 \text{ horas} \times 4 \text{ semanas})} = \text{Valor Hora Extraordinaria}$$

$\frac{420.000/30x28}{(45x4)}$ = 2.177 x 1,5 = $ 3.266 ⇨ Valor Hora Extraordinaria

O, Por factor.

420.000 X 0,0077777 = $ 3.266 ⇨ Valor Hora Extraordinaria.

3.266 x 12 = $ 39.192

- Cálculo Gratificación.

La Gratificación en este caso corresponde al 25% de la Remuneración Imponible.

$ 420.000 x 25%= 105.000

Pero como el 25% es mayor al tope de 4,75 IMM, se debe pagar por concepto de gratificación la suma de $ 50.469

La Remuneración Imponible de la Sra. Carol Erices está compuesta por el Sueldo Base, las horas extraordinarias y la gratificación.

Sueldo Base.	$ 420.000
Horas Extraordinarias	39.192
Bonos	0
Gratificaciones	50.469
Total Renta Imponible	$ 509.661

2º Total Haberes

Los Haberes están compuestos por la Remuneración imponible, más las asignaciones de movilización y colación. La Sr. Carol Erices posee dos cargas

familiares, pero no tiene derecho al beneficio de asignación familiar porque su remuneración imponible es superior a los tramos vigentes

Asignación Familiar

Inferiores o igual a $ 127.500	: $	3.000
Entre $ 127.501 y $ 202.300	: $	2.000
Entre $ 202.300 y $ 310.100	: $	1.000
Entre $ 310.100 y más	: $	0

Sueldo Base	$ 420.000
Horas Extraordinarias	39.192
Bonos	0
Gratificaciones	50.469
Otras Asignaciones	
Colación	10.000
Movilización	7.000
Asignación familiar	0
Total Haberes	$ 526.661

3º Descuentos Previsionales

Los Descuentos Previsionales se calculan sobre la base de la Remuneración Imponible.

Se debe recordar, que para el cálculo de los descuentos previsionales existe un tope máximo de 60 UF, como base para el cálculo.

- Cálculos

60 UF x 15.000 (valor UF diciembre)= $ 900.000.-

509.661 x 12,42%=	$	63.300
509.661 x 7% =	$	35.676
509.661 x 0,6 % =	$	3.058
Total descuentos Provisionales	$	102.034

Total Remuneración Haberes			$ 526.661
Menos. Seguro de Cesantía 0,.6 %	$ 3.058		
Menos: Descuentos Provisionales			
AFP 12,42%	63.300		
FONASA.- 7%	35.676		(102.034)
Total Renta Imponible oTributable.			$ 424.627

4º Impuesto de Segunda Categoría

Para calcular el impuesto que debe retenerse al trabajador, se debe tomar el dato de la Renta Imponible o Tributable. En este caso la Renta Imponible o Tributable es de $ 424.627 al ubicarla en la tabla entregada para estos fines correspondiendo al primer tramo que se encuentra Exento. Indicado en color verde.

Periodo	Monto Renta Líquida Imponible		%	Cantidad a Rebajar
Mensual	Desde -	Hasta		
	0	426.208,50	Exento	0
	426.208,51	947.130,00	5	21.310,43
	947.130.01	1.578.550,00	10	68.666,93
	1.578.550,01	2.209.970,00	15	147.594,43
	2.209.970,01	2.841.390,00	25	368.591,43
	2.841.390,01	3.788.520,00	32	567.488,73
	3.788.520,01	4.735.650,00	37	756.914,73
	4.735.650,01	y más	40	898.984,23

5º Liquidación de Sueldos, Srta. Carol Erices

Sueldo Base		$	420.000
Horas Extraordinarias			39.192
Gratificación			50.469
Remuneración Imponible		$	509.661
Asignación Colación	$ 10.000		
Asignación Movilización	$ 7.000	$	17.000
Total Haberes		$	526.661
(-) Descuentos.			
AFP 12,42%	$63.300		
FONASA 7%	$35.676		
Seguro Cesantía 0,6%	$ 3.058	$ (	102.034)
Remuneración Líquida		$	424.627
(-) Anticipos		$ (	200.000)
Remuneración Líquida a Pagar		$	224. 627

CLASE 04

3.3. Cálculos datos Sra. Carol Cuevas

Debido al lamentable fallecimiento de la Sra. Carol Cuevas la liquidación de sueldo que se determinará posteriormente deberá ser cancelada a la persona que se haga cargo de sus funerales, hasta la concurrencia del costo de los mismos, los que deberán ser acreditados con los documentos pertinentes. En caso de existir un saldo después de haberse efectuado el pago señalado y sólo tratándose de sumas que no excedan a 5 Unidades Tributarias, debe el empleador pagarlo al cónyuge, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales del fallecido.

1º Remuneración Imponible

A continuación, se efectuarán los cálculos necesarios para determinar la remuneración imponible.

- Cálculo Gratificación

La Gratificación en este caso corresponde al 25% de la Remuneración Imponible.

$ 380.000 x 25%= 95.000

Pero como el 25% es mayor al tope de 4,75 IMM, se debe pagar por concepto de gratificación la suma de $ 50.469.

La Remuneración Imponible de la Sra. Carol Cuevas está compuesta por el Sueldo Base, la comisión y la gratificación.

- Cálculo Comisión

Para realizar este cálculo, es necesario saber cual es el monto de las ventas realizadas y el porcentaje o la cantidad correspondiente a la comisión. En este caso el monto de las ventas asciende a la cantidad de $ 3.500.000, y la comisión ganada por la vendedora es de un 2% sobre las ventas realizadas por ella.

3.500.000 x 2% = $70.000.-

Sueldo Base.	$ 380.000
Horas Extraordinarias	0
Comisiones	70.000
Gratificaciones	50.469
Total Renta Imponible	$500.469

2º Total Haberes

Los Haberes están compuestos por la Remuneración imponible, más las asignaciones de movilización y colación. La Sra. Carol Cuevas no posee cargas familiares

Sueldo Base	$ 380.000
Horas Extraordinarias	0
Comisiones	70.000
Gratificaciones	50.469
Otras Asignaciones	
Colación	12.000
Movilización	10.000
Asignación familiar	0
Total Haberes	$ 522.469

3º Descuentos Previsionales

Los Descuentos Previsionales se calculan sobre la base de la Remuneración Imponible.

Se debe recordar, que para el cálculo de los descuentos previsionales existe un tope máximo de 60 UF, como base para el cálculo.

- Cálculos

60 UF x 15.000 (valor UF diciembre)= $ 900.000.

500.469 x 12,23%=	$	61.207
2,4 UF x 15.000 =	$	36.000
500.469 x 0,6 % =	$	3.003
Total descuentos Previsionales	$	100.210

Total Remuneración Haberes			$ 522.469
Menos. Seguro de Cesantía 0,6 %	$ 3.003		
Menos: Descuentos Provisionales			
AFP 12,23%		61.207	
ISAPRE ING		36.000	(100.210)
Total Renta Imponible oTributable.			$ 422.259

4º Impuesto de Segunda Categoría.

Para calcular el impuesto que debe retenerse al trabajador, se debe tomar el dato de la Renta Imponible o Tributable. En este caso la Renta Imponible o Tributable es de $ 422.259 y al ubicarla en la tabla entregada para estos fines corresponde al primer tramo que se encuentra Exento. Indicado en color verde.

Periodo	Monto Renta Líquida Imponible		%	Cantidad a Rebajar
Mensual	Desde -	Hasta		
	0	426.208,50	Exento	0
	426.208,51	947.130,00	5	21.310,43
	947.130.01	1.578.550,00	10	68.666,93
	1.578.550,01	2.209.970,00	15	147.594,43
	2.209.970,01	2.841.390,00	25	368.591,43
	2.841.390,01	3.788.520,00	32	567.488,73
	3.788.520,01	4.735.650,00	37	756.914,73
	4.735.650,01	y más	40	898.984,23

5º Liquidación de Sueldos, Sra. Carol Cuevas

Sueldo Base		$	380.000
Horas Extraordinarias			0.-
Comisión			70.000
Gratificación			50.469
Remuneración Imponible		$	500.469
Asignación Colación	$ 12.000		
Asignación Movilización	$ 10.000	$	22.000
Total Haberes		$	522.469
(-) Descuentos.			
AFP 12.23%	$61.207		
ISAPRE ING	$36.000		
Seguro Cesantía 0.6%	$ 3.003	$ (	100.210)
Remuneración Líquida		$	422.259
(-) Anticipos		$ (	80.000)
Remuneración Líquida a Pagar		$	342.259

La remuneración líquida a pagar, por lo tanto, es entregada al Sr. Carlos Lagos, puesto que éste se hizo cargo de sus funerales.

CLASE 05

3.4. Cálculos datos Sra. Johana González

1º Remuneración Imponible

A continuación, se efectuarán los cálculos necesarios para determinar la remuneración imponible.

- Cálculo Gratificación

La Gratificación en este caso corresponde al 25% de la Remuneración Imponible.

$ 380.000 x 25%= 95.000

Pero como el 25% es mayor al tope de 4,75 IMM, se debe pagar por concepto de gratificación la suma de $ 50.469.

La Remuneración Imponible de la Sra. Johana González está compuesta por el Sueldo Base, la comisión y la gratificación.

- Cálculo Comisión

Para realizar este cálculo, es necesario saber cual es el monto de las ventas realizadas y el porcentaje o la cantidad correspondiente a la comisión. En este caso el monto de las ventas asciende a la cantidad de $ 4.200.000, y la comisión ganada por la vendedora es de un 2% sobre las ventas realizadas por ella.

4.200.000 x 2% = $84.000.-

Sueldo Base.	$ 380.000
Horas Extraordinarias	0
Comisiones	84.000
Gratificaciones	50.469
Total Renta Imponible	$514.469

2º Total Haberes

Los Haberes están compuestos por la Remuneración imponible, más las asignaciones de movilización y colación. La Sra. Johana González posee 3 cargas familiares, pero no le corresponde el beneficio de asignación familiar, por el monto de su remuneración imponible.

Sueldo Base	$ 380.000
Horas Extraordinarias	0
Comisiones	84.000
Gratificaciones	50.469
Otras Asignaciones	
Colación	12.000
Movilización	10.000
Asignación familiar	0
Total Haberes	$ 536.469

3º Descuentos Previsionales.

Los Descuentos Previsionales se calculan sobre la base de la Remuneración Imponible.

Se debe recordar, que para el cálculo de los descuentos previsionales existe un tope máximo de 60 UF, como base para el cálculo.

- Cálculos

60 UF x 15.000 (valor UF diciembre)= $ 900.000.

514.469 x 12,23%=	$	62.920
2,5 UF x 15.000 =	$	37.500
514.469 x 0,6 % =	$	3.087
Total descuentos Provisionales	$	103.507

Total Remuneración Haberes		$ 536.469
Menos. Seguro de Cesantía 0,6 %	$ 3.087	
Menos: Descuentos Provisionales		
AFP 12,23%	62.920	
ISAPRE ING	37.500	(103.507)
Total Renta Imponible oTributable.		$ 432.962

4º Impuesto de Segunda Categoría.

Para calcular el impuesto que debe retenerse al trabajador, se debe tomar el dato de la Renta Imponible o Tributable. En este caso la Renta Imponible o Tributable es de $ 432.962 y al ubicarla en la tabla entregada para estos fines corresponde al segundo tramo. Indicado en color verde.

Periodo	Monto Renta Líquida Imponible		%	Cantidad a Rebajar
Mensual	Desde -	Hasta		
	0	426.208,50	Exento	0
	426.208,51	947.130,00	5	21.310,43
	947.130.01	1.578.550,00	10	68.666,93
	1.578.550,01	2.209.970,00	15	147.594,43
	2.209.970,01	2.841.390,00	25	368.591,43
	2.841.390,01	3.788.520,00	32	567.488,73
	3.788.520,01	4.735.650,00	37	756.914,73
	4.735.650,01	y más	40	898.984,23

- Cálculo Impuesto.

432.962	x	5% = $ 21.648
Rebaja Según Tabla		(21.310)
		$ 338

5º Liquidación de Sueldos, Sra. Johana González

Sueldo Base		$	380.000
Horas Extraordinarias			0
Comisión			84.000
Gratificación			50.469
Remuneración Imponible		$	514.469
Asignación Colación	$ 12.000		
Asignación Movilización	$ 10.000	$	22.000
Total Haberes		$	536.469
(-) Descuentos.			
AFP 12.23%	$62.920		
ISAPRE ING	$37.500		
Seguro Cesantía 0.6%	$ 3.087	$ (	103.507)
Impuesto 2º categoría		(	338)
Remuneración Líquida		$	432.624
(-) Anticipos		$ (	80.000)
Remuneración Líquida a Pagar		$	352.624

CLASE 06

3.5. Cálculos datos Sra. Paula Hermosilla

1º Remuneración Imponible

A continuación, se efectuarán los cálculos necesarios para determinar la remuneración imponible.

- Cálculo Horas Extraordinarias

La Sra. Paula Hermosilla registra en el mes 24 horas extraordinarias.

Fórmula

$$\frac{218.000/30x28}{(45 \times 4)} \times 1{,}5 = \$\ 1.696 \quad \Rightarrow \quad \text{Valor Hora Extraordinaria}$$

O, Por factor.

218.000 x 0.0077777 = $ 1.696 ⇨ Valor Hora Extraordinaria.

1.696 x 24 = $ 40.704

- Cálculo Gratificación

La Gratificación en este caso corresponde al 25% de la Remuneración Imponible.

$ 218.000 x 25%= 54.500

Dado que el 25% es mayor al tope de 4,75 IMM, se debe pagar por concepto de gratificación la suma de $ 50.469

La Remuneración Imponible de la Sra. Paula Hermosilla está compuesta por el Sueldo Base, Horas Extraordinarias y la gratificación. Entonces:

Sueldo Base.	$ 218.000
Horas Extraordinarias	40.704
Comisiones	0
Gratificaciones	50.469
Total Renta Imponible	$309.173

2º Total Haberes

Los Haberes están compuestos por la Remuneración Imponible, más las asignaciones de movilización y colación. La Sra. Paula Hermosilla posee 3 cargas familiares, teniendo derecho al beneficio de asignación familiar. Encontrándose en el tercer tramo.

Asignación Familiar.

Inferiores o igual a $ 127.500	: $	3.000
Entre $ 127.501 y $ 202.300	: $	2.000

Entre $ 202.300 y $ 310.100 : $ 1.000

- Cálculos

4 cargas a $ 1.000 = $ 4.000.-

Sueldo Base	$ 218.000
Horas Extraordinarias	40.704
Gratificaciones	50.469
Otras Asignaciones	
Colación	12.000
Movilización	10.000
Asignación familiar	4.000
Total Haberes	$ 335.173

3º Descuentos Previsionales.

Los Descuentos Previsionales se calculan sobre la base de la Remuneración Imponible.

Se debe recordar, que para el cálculo de los descuentos previsionales existe un tope máximo de 60 UF, como base para el cálculo.

o Cálculos.

60 UF x 15.000 (valor UF diciembre)= $ 900.000.-

309.173 x12,48% =	$	38.585
309.173 x 7% =	$	21.642
309.173 x 0,6 % =	$	1.855
Total descuentos Provisionales		62.082

Total Remuneración Haberes			$ 335.173
Menos. Seguro de Cesantía 0,6 %	$ 1.855		
Menos: Descuentos Provisionales			
AFP 12,48%		38.585	
FONASA.- 7%		21.642	(62.082)
Total Renta Imponible o Tributable.			$ 273.091

4º Impuesto de Segunda Categoría.

Para calcular el impuesto que debe retenerse al trabajador, se debe tomar el dato de la Renta Imponible o Tributable. En este caso la Renta Imponible o Tributable es de $ 273.091 y ubicarla en la tabla entregada para estos fines, corresponde al primer tramo que se encuentra Exento. Indicado en color verde.

Periodo	Monto Renta Líquida Imponible		%	Cantidad a Rebajar
Mensual	Desde -	Hasta		
	0	426.208,50	Exento	0
	426.208,51	947.130,00	5	21.310,43
	947.130.01	1.578.550,00	10	68.666,93
	1.578.550,01	2.209.970,00	15	147.594,43
	2.209.970,01	2.841.390,00	25	368.591,43
	2.841.390,01	3.788.520,00	32	567.488,73
	3.788.520,01	4.735.650,00	37	756.914,73
	4.735.650,01	y más	40	898.984,23

5º Liquidación de Sueldos, Sra. Paula Hermosilla.

Sueldo Base		$	218.000
Horas Extraordinarias			40.704
Gratificación			50.469
Remuneración Imponible		$	309.173
Asignación Colación	$ 12.000		
Asignación Movilización	$ 10.000		
Asignación Familiar	$ 4.000	$	26.000
Total Haberes		$	335.173
(-) Descuentos.			
AFP 12.48%	$38.585		
FONASA 7%	$21.642		
Seguro Cesantía 0.6%	$ 1.855	$ (	62.082)
Remuneración Líquida		$	273.091
(-) Anticipos		$ (	100.000)
Remuneración Líquida a Pagar		$	173.091

CLASE 07

3.6. Cálculos datos Sr. Claudio Maldonado.

1º Remuneración Imponible

A continuación, se efectuarán los cálculos necesarios para determinar la remuneración imponible.

- Horas Extraordinarias

El Sr. Claudio Maldonado registra en el mes 8 horas extraordinarias.

Fórmula

$\frac{430.000/30x28}{(45 \times 4)} \times 1,5 = \$\ 3.344$ ⇨ Valor Hora Extraordinaria

O, Por factor.

430.000 x 0,0077777 = $ 3.344 ⇨ Valor Hora Extraordinaria.

3.344 x 8 = $ 26.752

- Cálculo Gratificación

La Gratificación en este caso corresponde al 25% de la Remuneración Imponible.

$ 430.000 x 25%= 107.500

Pero como el 25% es mayor al tope de 4,75 IMM, se debe pagar por concepto de gratificación la suma de $ 50.469

La Remuneración Imponible del Sr. Claudio Maldonado está compuesta por el Sueldo Base, Horas Extraordinarias y la gratificación.

Sueldo Base.	$ 430.000
Horas Extraordinarias	26.752
Comisiones	0
Gratificaciones	50.469
Total Renta Imponible	$507.221

2º Total Haberes

Los Haberes están compuestos por la Remuneración imponible, más las asignaciones de movilización y colación. El Sr. Claudio Maldonado posee 2 cargas familiares, pero por su remuneración imponible no tiene derecho al beneficio de asignación familiar.

Sueldo Base	$ 430.000
Horas Extraordinarias	26.752
Gratificaciones	50.469
Otras Asignaciones	
Colación	10.000
Movilización	7.000
Total Haberes	$ 524.221

3º Descuentos Previsionales.

Los Descuentos Previsionales se calculan sobre la base de la Remuneración Imponible.

Se debe recordar, que para el cálculo de los descuentos previsionales existe un tope máximo de 60 UF, como base para el cálculo.

- Cálculos

60 UF x 15.000 (valor UF diciembre)= $ 900.000.

507.221 x 12,25 % =	$	62.135
507.221 x 7% =	$	35.505
507.221 x 0,6 % =	$	3.043
Total descuentos Provisionales		100.683

Total Remuneración Haberes			$ 524.221
Menos. Seguro de Cesantía 0.6 %	$ 3.043		
Menos: Descuentos Provisionales			
AFP 12.25%		62.135	
FONASA.- 7%		35.505	(100.683)
Total Renta Imponible o Tributable.			$ 423.538

4º Impuesto de Segunda Categoría.

Para calcular el impuesto que debe retenerse al trabajador, se debe tomar el dato de la Renta Imponible o Tributable. En este caso la Renta Imponible o Tributable es de $ 423.538 y al ubicarla en la tabla entregada para estos fines corresponde al primer tramo que se encuentra Exento. Indicado en color verde.

Periodo	Monto Renta Líquida Imponible		%	Cantidad a Rebajar
Mensual	Desde -	Hasta		
	0	426.208,50	Exento	0
	426.208,51	947.130,00	5	21.310,43
	947.130.01	1.578.550,00	10	68.666,93
	1.578.550,01	2.209.970,00	15	147.594,43
	2.209.970,01	2.841.390,00	25	368.591,43
	2.841.390,01	3.788.520,00	32	567.488,73
	3.788.520,01	4.735.650,00	37	756.914,73
	4.735.650,01	y más	40	898.984,23

5º Liquidación de Sueldos, Sr. Claudio Maldonado.

Sueldo Base		$	430.000
Horas Extraordinarias			26.752
Gratificación			50.469
Remuneración Imponible		$	507.221
Asignación Colación	$ 10.000		
Asignación Movilización	$ 7.000		17.000
Total Haberes		$	524.221
(-) Descuentos.			
AFP 12.25%	$62.135		
FONASA 7%	$35.505		
Seguro Cesantía 0.6%	$ 3.043	$ (	100.683)
Remuneración Líquida		$	423.538
(-) Anticipos		$ (	200.000)
Remuneración Líquida a Pagar		$	223.539

3.7. Cálculos datos Sr. Rafael Acuña.

. 1º Remuneración Imponible

Dado que el Sr. Rafael Acuña registra menos de 45 horas trabajados, faltando a lo estipulado en el contrato, es necesario descontar del Sueldo base las 3 horas de ausencia de éste.

Por lo tanto:

$\frac{380.000}{180}$ x 3 hrs. = $6.333

Sueldo Base	380.000
Ausencia (3 horas)	(6.333)
	$373.667

- Cálculo Gratificación.

La Gratificación en este caso corresponde al 25% de la Remuneración Imponible.

$ 373.667 x 25%= 93.417

Pero como el 25% es mayor al tope de 4,.75 IMM, se debe pagar por concepto de gratificación la suma de $ 50.469

La Remuneración Imponible del Sr. Rafael Acuña está compuesta por el Sueldo Base, la comisión y la gratificación.

- Cálculo Comisión

Para realizar este cálculo, es necesario saber cual es el monto de las ventas realizadas y el porcentaje o la cantidad correspondiente a la comisión. En este caso el monto de las ventas asciende a la cantidad de $ 2.000.000, y la comisión ganada por el vendedor es de un 2% sobre las ventas realizadas por ella.

2.000.000 x 2% = $ 40.000

Sueldo Base.	$ 373.667
Horas Extraordinarias	0
Comisiones	40.000
Gratificaciones	50.469
Total Renta Imponible	$ 464.136

2º Total Haberes

Los Haberes están compuestos por la Remuneración Imponible, más las asignaciones de movilización y colación. El Sr. Rafael Acuña posee 1 carga familiar, pero no le corresponde el beneficio de asignación familiar, por el monto de su remuneración imponible.

Sueldo Base	$ 373.667
Horas Extraordinarias	0
Comisiones	40.000
Gratificaciones	50.469
Otras Asignaciones	
Colación	12.000
Movilización	10.000
Asignación familiar	0
Total Haberes	$ 486.136

3º Descuentos Previsionales.

Los Descuentos Previsionales se calculan sobre la base de la Remuneración Imponible.

Se debe recordar, que para el cálculo de los descuentos previsionales existe un tope máximo de 60 UF, como base para el cálculo.

- Cálculos.

60 UF x 15.000 (valor UF diciembre)= $ 900.000.-

464.136 x 12,29%=	$	57.042
2,3 UF x 15.000 =	$	34.500

464.136 x 0,6 % =	$	2.785
Total descuentos Provisionales	$	94.327

Total Remuneración Haberes			$ 486.136
Menos. Seguro de Cesantía 0,6 %	$ 2.785		
Menos: Descuentos Provisionales			
AFP 12,29%		57.042	
ISAPRE		34.500	(94.327)
Total Renta Imponible o Tributable.			$ 391.809

4º Impuesto de Segunda Categoría

Para calcular el impuesto que debe retenerse al trabajador, se debe tomar el dato de la Renta Imponible o Tributable. En este caso la Renta Imponible o Tributable es de $ 391.809 y al ubicarla en la tabla entregada para estos fines corresponde al primer tramo exento. Indicado en color verde.

Periodo	Monto Renta Líquida Imponible		%	Cantidad a Rebajar
Mensual	Desde -	Hasta		
	0	426.208,50	Exento	0
	426.208,51	947.130,00	5	21.310,43
	947.130.01	1.578.550,00	10	68.666,93
	1.578.550,01	2.209.970,00	15	147.594,43
	2.209.970,01	2.841.390,00	25	368.591,43
	2.841.390,01	3.788.520,00	32	567.488,73
	3.788.520,01	4.735.650,00	37	756.914,73
	4.735.650,01	y más	40	898.984,23

5º Liquidación de Sueldos, Sr. Rafael Acuña.

Sueldo Base		$	373.667
Horas Extraordinarias			0
Comisión			40.000
Gratificación			50.469
Remuneración Imponible		$	464.136
Asignación Colación	$ 12.000		
Asignación Movilización	$ 10.000	$	22.000
Total Haberes		$	486.136
(-) Descuentos.			
AFP 12.29%	$ 57.042		
ISAPRE	$ 34.500		
Seguro Cesantía 0.6%	$ 2.785	$ (	94.327)
Remuneración Líquida			391.809
(-) Anticipos		$ (	80.000)
Remuneración Líquida a Pagar		$	311.809

Es importante señalar que los atrasos en que pueda incurrir un trabajador conlleva a que por dicho tiempo el trabajador no ha prestado servicios a su empleador, por lo que en un principio no tendría derecho a remuneración. Con todo, cabe tener presente que para que sea procedente efectuar los señalados descuentos, la semana debe haber terminado y sólo en dicho momento el empleador podrá saber si el dependiente ha cumplido con su jornada laboral pactada en el contrato.

Por lo tanto, el empleador al término de cada semana debe sumar las horas trabajadas consignadas en el registro de asistencia y anotar tal sumatoria en él y el trabajador firmar en señal de aceptación. De esta manera, si la sumatoria de la semana da una cantidad de horas trabajadas inferior a la convenida en el contrato, el empleador se encontrará facultado para descontar de la remuneración del mes el tiempo no trabajado.

CLASE 08

3.8. Cálculos datos Sr. Eliécer Almendras

1º Remuneración Imponible

- Cálculo Gratificación.

La Gratificación en este caso corresponde al 25% de la Remuneración Imponible.

$ 630.000 x 25%= 157.500

Pero como el 25% es mayor al tope de 4.75 IMM, se debe pagar por concepto de gratificación la suma de $ 50.469

La Remuneración Imponible del Sr. Eliécer Almendras está compuesta por el Sueldo Base y la gratificación.

Sueldo Base.	$ 630.000
Horas Extraordinarias	0
Gratificaciones	50.469
Total Renta Imponible	$680.469

2º Total Haberes

Los Haberes están compuestos por la Remuneración imponible, ya que no posee ninguna otra asignación. En este caso se da la situación de que el total de la Remuneración Imponible, es igual al Total de los Haberes $ 680.469. El Sr. Eliécer Almendras posee 1 carga familiar, pero no le corresponde el beneficio de asignación familiar, por el monto de su remuneración imponible.

Sueldo Base	$ 630.000
Horas Extraordinarias	0
Gratificaciones	50.469
Otras Asignaciones	
Colación	0
Movilización	0
Asignación familiar	0
Total Haberes	$ 680.469

3º Descuentos Previsionales.

Los Descuentos Previsionales se calculan sobre la base de la Remuneración Imponible.

Se debe recordar, que para el cálculo de los descuentos previsionales existe un tope máximo de 60 UF, como base para el cálculo.

- Cálculos

60 UF x 15.000 (valor UF diciembre)= $ 900.000

680.469 x 12,23%=	$	83.221
3,2 x 15.000 =	$	48.000
680.469 x 0,6 % =	$	4.083
Total descuentos Provisionales	$	135.304

Total Remuneración Haberes			$ 680.469
Menos. Seguro de Cesantía 0,6 %	$ 4.083		
Menos: Descuentos Provisionales			
AFP 12,29%		83.221	
ISAPRE		48.000	(135.304)
Total Renta Imponible o Tributable.			$ 545.165

4º Impuesto de Segunda Categoría.

Para calcular el impuesto que debe retenerse al trabajador, se debe tomar el dato de la Renta Imponible o Tributable. En este caso la Renta Imponible o Tributable es de $ 545.165 y al ubicarla en la tabla entregada para estos fines corresponde al segundo tramo. Indicado en color verde.

Periodo	Monto Renta Líquida Imponible		%	Cantidad a Rebajar
Mensual	Desde -	Hasta		
	0	426.208,50	Exento	0
	426.208,51	947.130,00	5	21.310,43
	947.130.01	1.578.550,00	10	68.666,93
	1.578.550,01	2.209.970,00	15	147.594,43
	2.209.970,01	2.841.390,00	25	368.591,43
	2.841.390,01	3.788.520,00	32	567.488,73
	3.788.520,01	4.735.650,00	37	756.914,73
	4.735.650,01	y más	40	898.984,23

- Cálculo Impuesto.

545.165 x 5% = $ 27.258
Rebaja Según Tabla (21.310)
$ 5.948

5º Liquidación de Sueldos, Sr. Eliécer Almendras.

Sueldo Base		$	630.000
Horas Extraordinarias			0
Gratificación			50.469
Remuneración Imponible		$	680.469
Asignación Colación	$ 0		
Asignación Movilización	$ 0		0
Total Haberes		$	680.469
(-) Descuentos.			
AFP 12.23%	$ 83.221		
ISAPRE	$ 48.000		
Seguro Cesantía 0.6%	$ 4.083	$ (	135.304)
Impuesto 2º categoría		(	5.948)
Remuneración Líquida		$	539.217
(-) Anticipos		$ (	300.000)
Remuneración Líquida a Pagar		$	239.217

3.9. Cálculos datos Sr. Mario Espinoza.

Antes de comenzar a realizar los cálculos correspondientes a la Liquidación de Sueldo del Sr. Mario Espinoza se procederá a explicar el concepto utilizado en el caso de la entrega del teléfono celular.

La regalía de teléfono celular que proporciona la empresa al trabajador no se encuentra dentro de las excepciones contempladas en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo, en el que se señalan qué estipendios no constituyen remuneración en especie, por lo que debe concluirse que dicho beneficio constituirá remuneración en especie y, por ende, queda afecto a cotizaciones previsionales.

No obstante lo anterior, habría que distinguir si la entrega de tal beneficio es en virtud de la prestación de servicios, como sucede en este caso, siendo necesario para desarrollar las funciones, se podría estimar como una herramienta de trabajo y, en consecuencia no debería estar afecta a cotizaciones previsionales ya que no sería una regalía sino útiles de trabajo.

1º Remuneración Imponible

- Cálculo Gratificación

La Gratificación en este caso corresponde al 25% de la Remuneración Imponible.

$ 1.000.000 x 25%= 250.000

Pero como el 25% es mayor al tope de 4,75 IMM, se debe pagar por concepto de gratificación la suma de $ 50.469

La Remuneración Imponible del Sr. Mario Espinoza está compuesta por el Sueldo Base y la gratificación.

Sueldo Base.	$ 1.000.000
Horas Extraordinarias	0
Gratificaciones	50.469
Total Renta Imponible	$ 1.050.469

2º Total Haberes

Los Haberes están compuestos por la Remuneración Imponible, ya que no posee ninguna otra asignación. En este caso se da la situación de que el total de la Remuneración Imponible $ 1.050.469, es igual al Total de los Haberes. El Sr. Mario Espinoza posee 3 cargas familiares, pero no le corresponde el beneficio de asignación familiar, por el monto de su remuneración imponible.

Sueldo Base	$ 1.000.000
Horas Extraordinarias	0
Gratificaciones	50.469
Otras Asignaciones	0
Colación	0
Movilización	0
Asignación familiar	0
Total Haberes	$ 1.050.469

3º Descuentos Previsionales.

Los Descuentos Previsionales se calculan sobre la base de la Remuneración Imponible.

Se debe recordar, que para el cálculo de los descuentos previsionales existe un tope máximo de 60 UF, como base para el cálculo.

- Cálculos

60 UF x 15.000 (valor UF diciembre)= $ 900.000

En este caso la Remuneración Imponible del Sr. Mario Espinoza, supera las 60 UF, por lo tanto los cálculos provisionales se hacen sobre la base de las 60 UF, que convertidos en pesos nos da $ 900.000.

900.000 x 12,23%=	$	110.070
4,2 X 15.000 =	$	63.000
1.050.469 x 0,6 % =	$	6.303
Total descuentos Provisionales	$	179.373

Dado que en el caso del Seguro de Cesantía el tope es de 90 UF, es decir, $1.350.000, se calcula éste sobre el imponible.

Total Remuneración Haberes			$ 1.050.469
Menos. Seguro de Cesantía 0,6 %	$ 6.303		
Menos: Descuentos Provisionales			
AFP 12,23%		110.070	
FONASA.- 7%		63.000	(179.373)
Total Renta Imponible o Tributable.			$ 871.096

4º Impuesto de Segunda Categoría

Para calcular el impuesto que debe retenerse al trabajador, se debe tomar el dato de la Renta Imponible o Tributable. En este caso la Renta Imponible o Tributable es de $ 871.999 y al ubicarla en la tabla entregada para estos fines corresponde al segundo tramo. Indicado en color verde.

Periodo	Monto Renta Líquida Imponible		%	Cantidad a Rebajar
Mensual	Desde -	Hasta		
	0	426.208,50	Exento	0
	426.208,51	947.130,00	5	21.310,43
	947.130.01	1.578.550,00	10	68.666,93
	1.578.550,01	2.209.970,00	15	147.594,43
	2.209.970,01	2.841.390,00	25	368.591,43
	2.841.390,01	3.788.520,00	32	567.488,73
	3.788.520,01	4.735.650,00	37	756.914,73
	4.735.650,01	y más	40	898.984,23

- Cálculo Impuesto

871.096 x 5% = $ 43.554
Rebaja Según Tabla (21.310)
$ 22.244

5º Liquidación de Sueldos, Sr. Mario Espinoza.

Sueldo Base		$	1.000.000
Horas Extraordinarias			0
Gratificación			50.469
Remuneración Imponible		$	1.050.469
Asignación Colación	$ 0		
Asignación Movilización	$ 0		0
Total Haberes		$	1.050.469
(-) Descuentos.			
AFP 12.23%	$ 110.070		
ISAPRE	$ 63.000		
Seguro Cesantía 0.6%	$ 6.303	$ (	179.373)
Impuesto 2º categoría		(	22.244)
Remuneración Líquida		$	848.852
(-) Anticipos		$ (	200.000)
Remuneración Líquida a Pagar		$	648.852

CLASE 09

3.10. Cálculos datos Sr. Luis Garrido.

1º Remuneración Imponible

- Cálculo Gratificación.

La Gratificación en este caso corresponde al 25% de la Remuneración Imponible.

$ 180.000 x 25 días trabajados = $150.000 x 25%= 37.500
30 días

Debido a que el 25% es inferior al tope de 4,75 IMM, se debe pagar el 25% de la remuneración por concepto de gratificación.

La Remuneración Imponible del Sr. Luis Garrido está compuesta por el Sueldo Base y la gratificación.

Sueldo Base (25 días trabajados)	$ 150.000
Horas Extraordinarias	0
Bonos	0
Gratificaciones	37.500
Total Renta Imponible	$187.500

2º Total Haberes

Los Haberes están compuestos por la Remuneración imponible, más las asignaciones de movilización y colación. El Sr. Luis Garrido posee 4 cargas familiares, teniendo derecho al beneficio de asignación familiar. Encontrándose en el segundo tramo.

Asignación Familiar.

Inferiores o igual a $ 127.500	: $	3.000
Entre $ 127.501 y $ 202.300	: $	2.000
Entre $ 202.300 y $ 310.100	: $	1.000

- Cálculo

4 cargas x $ 2.000 = $ 8.000

Sueldo Base	$ 150.000
Horas Extraordinarias	0
Bonos	0
Gratificaciones	37.500
Otras Asignaciones	
Colación	12.000
Movilización	10.000
Asignación Familiar	8.000
Total Haberes	$ 217.500

3º Descuentos Previsionales.

Los Descuentos Previsionales se calculan sobre la base de la Remuneración Imponible.

Se debe recordar, que para el cálculo de los descuentos previsionales existe un tope máximo de 60 UF, como base para el cálculo.

- Cálculos

60 UF x 15.000 (valor UF diciembre)= $ 900.000.-

187.500 x 12,25%	=	$ 22.969
187.500 x 7%	=	$ 13.125
Total descuentos Provisionales		$ 36.094

El empleador debe cancelar el total del seguro de cesantía por tratarse de un contrato a plazo y no indefinido.

Total Remuneración Haberes		$ 217.500
Menos: Descuentos Provisionales		
AFP 12,25%	22.969	
FONASA.- 7%	13.125	(36.094)
Total Renta Imponible o Tributable.		$ 181.406

4º Impuesto de Segunda Categoría.

Para calcular el impuesto que debe retenerse al trabajador, se debe tomar el dato de la Renta Imponible o Tributable. En este caso la Renta Imponible o Tributable es de $ 181.406, al ubicarla en la tabla entregada para estos fines corresponde al primer tramo que se encuentra Exento. Indicado en color verde.

Periodo	Monto Renta Líquida Imponible		%	Cantidad a Rebajar
Mensual	Desde -	Hasta		
	0	426.208,50	Exento	0
	426.208,51	947.130,00	5	21.310,43
	947.130.01	1.578.550,00	10	68.666,93
	1.578.550,01	2.209.970,00	15	147.594,43
	2.209.970,01	2.841.390,00	25	368.591,43
	2.841.390,01	3.788.520,00	32	567.488,73
	3.788.520,01	4.735.650,00	37	756.914,73
	4.735.650,01	y más	40	898.984,23

5º Liquidación de Sueldos, Sr. Luis Garrido.

Sueldo Base		$	150.000
Gratificación			37.500
Remuneración Imponible		$	187.500
Asignación Colación	$ 12.000		
Asignación Movilización	$ 10.000	$	22.000
Asignación Familiar (4 x $ 2.000)			8.000
Total Haberes		$	217.500
(-) Descuentos.			
AFP 12.25%	$ 22.969		
FONASA 7%	$ 13.125		(36.094)
Remuneración Líquida		$	181.406

Realice ejercicios nº 1 al n° 18

CLASE 10

4. Contabilización de las Remuneraciones.

La contabilización de las Remuneraciones implica básicamente dos etapas, la primera la anotación o registro de las liquidaciones de Sueldo en el Libro de Remuneraciones, y la segunda el asiento de centralización con todos los datos entregados por el libro de Remuneraciones.

- Liquidación de Sueldos, Srta. María Parada.

Sueldo Base		$	270.000
Gratificación			50.469
Remuneración Imponible		$	320.469
Asignación Colación	$ 12.000		
Asignación Movilización	$ 10.000	$	22.000
Total Haberes		$	342.469
(-) Descuentos.			
AFP 12.42%	$39.802		
FONASA 7%	$22.433		
Seguro Cesantía 0.6%	$ 1.923	$ (	64.158)
Remuneración Líquida		$	278.311
(-) Anticipos		$ (	70.000)
Remuneración Líquida a Pagar		$	208.311

- Liquidación de Sueldos, Srta. Carol Erices

Sueldo Base		$	420.000
Horas Extraordinarias			39.192
Gratificación			50.469
Remuneración Imponible		$	509.661
Asignación Colación	$ 10.000		
Asignación Movilización	$ 7.000	$	17.000
Total Haberes		$	526.661
(-) Descuentos.			
AFP 12.42%	$63.300		
FONASA 7%	$35.676		
Seguro Cesantía 0.6%	$ 3.058	$ (	102.034)
Remuneración Líquida		$	424.627
(-) Anticipos		$ (	200.000)
Remuneración Líquida a Pagar		$	224. 627

- Liquidación de Sueldos, Srta. Carol Cuevas

Sueldo Base		$	380.000
Horas Extraordinarias			0.-
Comisión			70.000
Gratificación			50.469
Remuneración Imponible		$	500.469
Asignación Colación	$ 12.000		
Asignación Movilización	$ 10.000	$	22.000
Total Haberes		$	522.469
(-) Descuentos.			
AFP 12.42%	$61.207		
ISAPRE ING	$36.000		
Seguro Cesantía 0.6%	$ 3.003	$ (	100.210)
Remuneración Líquida		$	422.259
(-) Anticipos		$ (	80.000)
Remuneración Líquida a Pagar		$	342.259

- Liquidación de Sueldos, Sra. Johana González

Sueldo Base		$	380.000
Horas Extraordinarias			0.-
Comisión			84.000
Gratificación			50.469
Remuneración Imponible		$	514.469
Asignación Colación	$ 12.000		
Asignación Movilización	$ 10.000	$	22.000
Total Haberes		$	536.469
(-) Descuentos.			
AFP 12.23%	$62.920		
ISAPRE ING	$37.500		
Seguro Cesantía 0.6%	$ 3.087	$ (	103.507)
Impuesto 2º categoría		(	338)
Remuneración Líquida		$	432.624
(-) Anticipos		$ (	80.000)
Remuneración Líquida a Pagar		$	352.624

- Liquidación de Sueldos, Sra. Paula Hermosilla

Sueldo Base		$	218.000
Horas Extraordinarias			40.704
Gratificación			50.469
Remuneración Imponible		$	309.173
Asignación Colación	$ 12.000		
Asignación Movilización	$ 10.000		
Asignación Familiar	$ 4.000	$	26.000
Total Haberes		$	335.173
(-) Descuentos.			
AFP 12.48%	$38.585		
FONASA 7%	$21.642		
Seguro Cesantía 0.6%	$ 1.855	$ (	62.082)
Remuneración Líquida		$	273.091
(-) Anticipos		$ (	100.000)
Remuneración Líquida a Pagar		$	173.091

Liquidación de Sueldos, Sr. Claudio Maldonado

Sueldo Base		$	430.000
Horas Extraordinarias			26.752
Gratificación			50.469
Remuneración Imponible		$	507.221
Asignación Colación	$ 10.000		
Asignación Movilización	$ 7.000		17.000
Total Haberes		$	524.221
(-) Descuentos.			
AFP 12.25%	$62.134		
FONASA 7%	$35.505		
Seguro Cesantía 0.6%	$ 3.043	$ (	100.682)
Remuneración Líquida		$	423.538
(-) Anticipos		$ (	200.000)
Remuneración Líquida a Pagar		$	223.539

- Liquidación de Sueldos, Sr. Rafael Acuña

Sueldo Base		$	373.667
Horas Extraordinarias			0
Comisión			40.000
Gratificación			50.469
Remuneración Imponible		$	464.136
Asignación Colación	$ 12.000		
Asignación Movilización	$ 10.000	$	22.000
Total Haberes		$	486.136
(-) Descuentos.			
AFP 12.29%	$ 57.042		
ISAPRE	$ 34.500		
Seguro Cesantía 0.6%	$ 2.785	$ (	94.327)
Remuneración Líquida		$	391.809
(-) Anticipos		$ (	80.000)
Remuneración Líquida a Pagar		$	311.809

- Liquidación de Sueldos, Sr. Eliécer Almendras.

Sueldo Base		$	630.000
Horas Extraordinarias			0.-
Gratificación			50.469
Remuneración Imponible		$	680.469
Asignación Colación	$ 0		
Asignación Movilización	$ 0		0.-
Total Haberes		$	680.469
(-) Descuentos.			
AFP 12.23%	$ 83.221		
ISAPRE	$ 48.000		
Seguro Cesantía 0.6%	$ 4.083	$ (	135.304)
Impuesto 2º categoría		(	5.948)
Remuneración Líquida		$	539.217
(-) Anticipos		$ (	300.000)
Remuneración Líquida a Pagar		$	239.217

- Liquidación de Sueldos, Sr. Mario Espinoza.

Sueldo Base		$	1.000.000
Horas Extraordinarias			0
Gratificación			50.469
Remuneración Imponible		$	1.050.469
Asignación Colación	$ 0		
Asignación Movilización	$ 0		0
Total Haberes		$	1.050.469
(-) Descuentos.			
AFP 12.23%	$ 110.070		
ISAPRE	$ 63.000		
Seguro Cesantía 0.6%	$ 6.303	$ (	179.373)
Impuesto 2º categoría		(	22.244)
Remuneración Líquida		$	848.852
(-) Anticipos		$ (	200.000)
Remuneración Líquida a Pagar		$	648.852

- Liquidación de Sueldos, Sr. Luis Garrido.

Sueldo Base		$	150.000
Gratificación			37.500
Remuneración Imponible		$	187.500
Asignación Colación	$ 12.000		
Asignación Movilización	$ 10.000	$	22.000
Asignación Familiar (4 x $ 2.000)			8.000
Total Haberes		$	217.500
(-) Descuentos.			
AFP 12.25%	$ 22.969		
FONASA 7%	$ 13.125	$ (	36.094)
Remuneración Líquida		$	181.406

CLASE 11

4.1. Libro Auxiliar de Remuneraciones
Periodo Diciembre 2005

Nombre	Remuneración Imponible	Asignaciones	Total Haberes	Previsión	Salud	Seguro Cesantía	Impuesto Único.	Anticipo	Líquido a Pagar
María Parada	320.469	22.000	342.469	39.802	22.433	1.923	0.	70.000	208.311
Carol Erices	509.661	17.000	526.661	63.300	35.676	3.058	0.	200.000	224.627
Carol Cuevas	500.469	22.000	522.469	61.207	36000	3.003	0.	80.000	342.259
Johana González	514.469	22.000	536.469	62.920	37.500	3.087	338	80.000	352.624
Paula Hermosilla	309.173	26.000	335.173	38.585	21.642	1.855	0.	100.000	173.091
Claudio Maldonado	507.221	17.000	524.221	62.134	35.505	3.043	0.	200.000	223.539
Rafael Acuña	464.136	22.000	486.136	57.042	34.500	2.785	0.	80.000	311.809
Eliécer Almendras	680.469	0	680.469	83.221	48.000	4.083	5.948	300.000	239.217
Mario Espinoza	1.050.469	0.	1.050.469	110.070	63.000	6.303	22.244	200.000	648.852
Luis Garrido	187.500	30.000	217.500	22.969	13.125	0	0.	0.	181.406
Totales	5.041.036	178.000	5.222.036	601.250	347.381	29.140	28.530	1.310.000	2.905.735

4.2. Centralización Libro auxiliar de Remuneraciones

---------- 1 ----------

Remuneraciones	5.210.036	
Asignación Familiar	12.000	
Entidades de Previsión		601.250
Salud		347.381
Asignación Fondo de Cesantía		29.140
Impuesto único		28.530
Anticipos		1.310.000
Remuneraciones Por Pagar		2.905.735

Por Centralización Libro de Remuneraciones Diciembre

---------- 2 ----------

Mutual de Seguridad	47.918	
Caja		47.918

Por cancelación aporte patronal 0,95%

---------- 3 ----------

Salud	12.000	
Asignación Familiar		12.000

Por reconocimiento de aporte del Estado

---------- 4 ----------

Seguro Cesantía	122.180	
Asignación Fondo Cesantía		122.180

Por reconocimiento de 2,4% empleador

---------- 5 ----------

Remuneración por Pagar	2.905.735	
Entidad de Previsión	601.250	
Salud	335.381	
Asignación Fondo Cesantía	151.320	
Caja		3.993.686

347.381- 12.000 correspondientes a la asignación familiar

Por pago de remuneraciones del mes

---------- 6 ----------

Impuesto Único	28.530	
Caja		28.530

Por pago de impuesto

Realice ejercicios nº 19 y n° 20

5. TÉRMINO DE CONTRATO SR. LUIS GARRIDO

Como es sabido en el momento en que se firma un contrato de trabajo nace en las partes obligaciones recíprocas, las cuales entrarán en vigencia durante toda la vida del contrato. El trabajador tiene la obligación de ejecutar o prestar el servicio convenido y, al mismo tiempo, tiene derecho a que se le proporcione por parte del empleador, los medios adecuados para cumplir esta obligación. Por su parte el empleador tiene como obligación pagar la correspondiente remuneración convenida.

En el caso de que algunas de las partes no cumpla con algunas de las obligaciones convenidas, llevará a que las partes pongan término al contrato de trabajo, por supuesto, si correspondiese, con el pago de las correspondientes indemnizaciones por los perjuicios.

Es preciso destacar que existen tres tipos de causas por las que se puede poner fin a un contrato de trabajo.

a) Causales de terminación del contrato propiamente tales (artículo 159).

b) Desahucio del empleador (artículo 161).

c) Causales de caducidad que se encuentran contemplados en el artículo 160 del Código del Trabajo.

En el caso práctico presentado se puede concluir que la causal que afecta al Sr. Luis Garrido se encuentra contemplada en el artículo 159 n° 4 del Código del Trabajo, indicada con color azul en el cuadro.

Causales Propiamente Tales. Artículo 159.

1) Mutuo acuerdo de las partes.
2) Renuncia del Trabajador, dando aviso a su empleador con 30 días de anticipación, a lo menos.
3) Muerte del Trabajador.
4) Vencimiento del Plazo convenido en el contrato.

La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

Cuando el trabajador ha prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante 12 meses o más en un período de 15 meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

En el caso de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato a plazo fijo no podrá exceder de dos años.
El hecho de continuar el trabajador, prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. El mismo efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

5) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
6) Caso fortuito o fuerza mayor.

Para desarrollar el finiquito del Sr. Luis Garrido es necesario seguir los siguientes pasos:

Fecha de incorporación : 25 septiembre 2005
Sueldo Base : $ 180.000

1º Liquidación de Sueldos.

Para comenzar el proceso de Finiquitar al trabajador se debe calcular la remuneración correspondiente al último período trabajado, es así como tomando la liquidación preparada anteriormente, se tiene:

Liquidación de Sueldos, Sr. Luis Garrido.

Sueldo Base		$	150.000
Gratificación			37.500
Remuneración Imponible		$	187.500
Asignación Colación	$ 12.000		
Asignación Movilización	$ 10.000	$	22.000
Asignación Familiar (4 x $ 2.000)			8.000
Total Haberes		$	217.500
(-) Descuentos.			
AFP 12.25%	$ 22.969		
FONASA 7%	$ 13.125	$ (	36.094)
Remuneración Líquida		$	181.406.

2º Finiquito

Previo el finiquito se realiza una Propuesta de Finiquito que consiste en un contrato por el cual dos personas que estuvieron unidas por una relación laboral, una como empleadora y la otra como trabajadora, comparecen (se individualizan) acordando las condiciones en que se puso término a dicha relación laboral, específicamente acuerdan la causal de término, los haberes que se adeudan (normalmente, del ex empleador al ex trabajador), las condiciones en que pagan esos haberes (normalmente, al contado en el mismo acto de celebración); pudiendo darse dos tipos de situaciones:

1) La Cláusula liberatoria: es aquella por la cual ambos comparecientes declaran que nada se adeuda fuera del contenido del finiquito y que renuncian a las acciones administrativas y/o judiciales firmando el documento.

2) Las Reservas de derecho: corresponden a los desacuerdos que quedaren pendientes, esto es, las posibles diferencias sobre materias específicas que no serán cubiertas por la señalada cláusula liberatoria.

Entonces, no hay que confundir el finiquito con la “propuesta de finiquito", que normalmente, confecciona el ex empleador y ofrece al ex trabajador para su estudio y firma.

El Finiquito de Trabajo debe constar por escrito y tiene por objeto dejar constancia de que la relación laboral ha terminado y las prestaciones pecuniarias que se han pagado y que en el mismo se consignan, no constituyen, de ninguna manera, el acto por el cual se pone

término al contrato de trabajo, por cuanto tal objetivo lo cumple la comunicación de término de contrato que en su oportunidad el empleador entregó al trabajador.

Datos a Considerar en la Confección del Finiquito de Contrato De Trabajo.

Líquido a Pagar según Liquidación	$	181.406
Total a Pagar Finiquito	$	181.406

Formato Finiquito de Contrato de Trabajo

En..Talca....., a .26..... de ....Diciembre de 2005.., entre .” BOX LTDA.”, R.U.T……77.525.200-1, en adelante, también, « la empresa» o «el empleador», representado por Don.(a)...Mario Espinoza., R.U.T. …11.255.320-k ambos domiciliados en calle..... Vicuña Mackenna.....Nº.....1200....., comuna de …Talca….., ciudad de ……Talca, por una parte; y la otra, don(a) Luis Garrido, R.U.T.....12.525.710-8.., domiciliado en calle .....Colón. Nº ....1205..,comuna de …Talca., en adelante, también, «el trabajador(a)», se deja testimonio y se ha acordado el finiquito que consta de las siguientes cláusulas:

PRIMERO: El trabajador prestó servicios al empleador desde el .25.....de.....Septiembre. de...2003.. hasta el..25.. de.....Diciembre...de 2005., fecha esta última en que su contrato de trabajo ha terminado por.... Vencimiento del Plazo convenido en el contrato.....,causal(es) señalada(s) en el Código del Trabajo, artículo(s)……159.....

SEGUNDO: Don(a).....Luis Garrido declara recibir en este acto, a su entera satisfacción, de parte de .....”BOX Ltda..”. la suma de $...181.406., según la liquidación que se señala a continuación:

Líquido a Pagar según Liquidación	$	181.406
Total a Pagar Finiquito	$	181.406

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

TERCERO: En consecuencia, el empleador paga a don(a) Luis Garrido en dinero efectivo la suma de $ 181.406, que el trabajador declara recibir en este acto a su entera satisfacción. Las partes dejan constancia que la referida suma cubre el total de haberes especificados en la liquidación señalada en el numerando SEGUNDO del presente finiquito.

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

alguno que formular en contra de “ BOX LTDA”, renunciando a todas las acciones que pudieran emanar del contrato que los vinculó.

QUINTO: En virtud de lo anteriormente expuesto, Don(a) Luis Garrido manifiesta expresamente que “ BOX LTDA.” nada le adeuda en relación con los servicios prestados, con el contrato de trabajo o con motivo de la terminación del mismo, por lo que libre y espontáneamente, y con el pleno y cabal conocimiento de sus derechos, otorga a su empleador, el más amplio, completo, total y definitivo finiquito por los servicios prestados o la terminación de ellos, ya diga relación con remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones, compensaciones, o con cualquiera causa o concepto.

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

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

.	Luis Garrido TRABAJADOR RUT 12.525.710-8.	Mario Espinoza EMPLEADOR RUT 11.255.320-k

.....……...

MINISTRO DE FE

RUT .....

Realice ejercicios nº 21 al n° 30

CLASE 12

6. PLANILLAS PAGO COTIZACIONES PREVISIONALES

Para completar los formularios correspondientes se deberá considerar la siguiente información:

- Domicilio empresa Box Ltda. : Avenida Colín n° 0253, Talca.
- Rut empresa : 78.888.999-k
- Representante Legal : Alex Retamal Urra.
- Rut representante legal : 15.485.371-4

6.1 AFP Summa Bansander

Bansander AFP

PLANILLA DE PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES Y DEPOSITOS DE AHORRO VOLUNTARIO
FONDOS DE PENSIONES Y SEGURO DE CESANTIA
(SOLO PARA TRABAJADORES DEPENDIENTES)

Nº SERIE DECLARACION

FOLIO

Tasa

SECCION I - IDENTIFICACION DEL EMPLEADOR

1	Box Ltda. (RAZON SOCIAL EMPLEADOR O APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO Y NOMBRES)	2 78.888.999 - k (RUT EMPLEADOR)	3 COD. ACTIVIDAD ECONOMICA
4	Avenida Colin Nº 0253 (DIRECCION, CALLE, NUMERO, DEPTO/OFICINA/LOCAL)	Talca (COMUNA) / Talca (CIUDAD) / 7 (REGION)	5 TELEFONO
6	Retamal Urra Alex (REPRESENTANTE LEGAL, APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO Y NOMBRES)	7 15.485.371 - 4 (RUT REPRESENTANTE LEGAL)	8 CARGO REPR. LEGAL [illegible] / 9 Nº TOTAL DE TRABAJADORES MOVIMIENTOS DE LA PLANILLA 10

SECCION II - DETALLE DE COTIZACIONES Y DEPOSITOS DE AHORRO VOLUNTARIO

Nº SEC.	IDENTIFICACION DEL AFILIADO: 1 RUT (con dígito verificador)	2 APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO Y NOMBRES	Plan Ptiv. Otro o Fasra	FONDOS DE PENSIONES: REMUNERACION IMPONIBLE $	COTIZACION OBLIGATORIA $	DEPOSITOS EN CTA. DE AHORRO $	SEGURO DE CESANTIA: REMUNERACION IMPONIBLE $	COTIZACION AFILIADO $	COTIZACION EMPLEADOR $
1	xx.xxx.xxx - x	Parada Maria		320.469	39.802		320.469	1.923	7.691
2	xx.xxx.xxx - x	Ellces Carol		509.661	63.300		509.661	3.058	12.232
3									
4									
5									
			Llenar con X	830.130	103.102				

NOTA: Si el número de trabajadores es mayor de 5 adjunte las hojas de detalle necesarias.

MOVIMIENTOS EN LOS REGISTROS DEL PERSONAL

COD	FECHA INICIO (Día/Mes/Año)	FECHA TERMINO (Día/Mes/Año)	RUT ENTIDAD PAGADORA SUBSIDIO

TOTAL MOVIMIENTOS INFORMADOS #¡REF!

SECCION III - RESUMEN DE COTIZACIONES Y DEPOSITOS DE AHORRO VOLUNTARIO

SUBSECCION III. 1. FONDOS DE PENSIONES

DETALLE	Código	Valores $ (sin decimales)
COTIZACION OBLIGATORIA	01	103.102
DEPOSITOS EN CUENTA DE AHORRO	02	
SUBTOTAL A PAGAR FONDOS	03	
+ REAJUSTE FONDOS DE PENSIONES	04	
+ INTERESES FONDOS DE PENSIONES	05	
TOTAL A PAGAR FONDOS DE PENSIONES	10	-

SUBSECCION III. 2. A.F.P.

DETALLE	Código	Valores $ (sin decimales)
+ RECARGO 20% INTERESES	06	
+ COSTAS DE COBRANZAS	07	
TOTAL A PAGAR A.F.P.	60	-

SUBSECCION III. 3. FONDO DE CESANTIA

DETALLE	Código	Valores $ (sin decimales)
COTIZACION AFILIADO	11	-
COTIZACION EMPLEADOR	12	-
SUBTOTAL A PAGAR FONDO	13	-
+ REAJUSTE FONDO DE CESANTIA	14	
+ INTERESES FONDO DE CESANTIA	15	
TOTAL A PAGAR FONDO CESANTIA	20	-

SUBSECCION III.4. A.F.C.

DETALLE	Código	Valores $ (sin decimales)
COSTAS DE COBRANZAS	67	
TOTAL A PAGAR A.F.C.	70	

Codigos de Movimiento

1 Iniciación de servicios de trabajadores contratados a plazo indefinido.
2 Cesación de los servicios prestados por el trabajador.
3 Trabajadores afectos a subsidios por incapacidad laboral.
4 Trabajadores que están afectos a permiso sin goce de remuneraciones.
5 Incorporación en el lugar de trabajo.
6 Iniciación de servicios de trabajadores contratados a plazo o para una obra, trabajo o servicio determinado.
7 Transformación del contrato de plazo fijo a plazo indefinido.

PRIMERA COPIA ENTIDAD RECAUDADORA

SECCION IV - ANTECEDENTES GENERALES

TIPO DE INGRESO IMPONIBLE
REMUNERACIONES DEL MES: X — GRATIFICACIONES: [ ]
PERIODO: MES 12 AÑO 2005
1.- NORMAL [ ] 2.- ATRASADA [ ] 3.- ADELANTADA [ ] — Nº HOJAS ANEXAS [ ]
DESDE: DIA MES AÑO
HASTA: DIA MES AÑO
FECHA PAGO: DIA 10 MES 01 AÑO 2005
TOTAL REMUNERACIONES O GRATIFICACIONES FONDOS DE PENSIONES: 830.130 — Nº AFILIADOS INFORMADOS FDOS. PENSIONES: 2
TOTAL REMUNERACIONES O GRATIFICACIONES FONDO DE CESANTIA: 830.130 — Nº AFILIADOS INFORMADOS FDO. CESANTIA: 2

SECCION V - ANTECEDENTES SOBRE EL PAGO

SUBSECCION V.1 - ANTECEDENTES SOBRE EL PAGO A LOS FONDOS DE PENSIONES

FONDOS DE PENSIONES
EFECTIVO [ ] CHEQUE [ ] CHEQUE Nº ____
BANCO ____ PLAZA ____
GIRAR CHEQUE NOMINATIVO A : FONDO DE PENSIONES AFP BANSANDER S.A.

A.F.P.
EFECTIVO [ ] CHEQUE [ ] CHEQUE Nº ____
BANCO ____ PLAZA ____
GIRAR CHEQUE NOMINATIVO A : AFP BANSANDER S.A.

SUBSECCION V.2 - ANTECEDENTES SOBRE EL PAGO A LOS FONDOS DE CESANTIA

FONDOS DE CESANTIA
EFECTIVO [ ] CHEQUE [ ] CHEQUE Nº ____
BANCO ____ PLAZA ____
GIRAR CHEQUE NOMINATIVO A : FONDOS DE CESANTIA

A.F.C.
EFECTIVO [ ] CHEQUE [ ] CHEQUE Nº ____
BANCO ____ PLAZA ____
GIRAR CHEQUE NOMINATIVO A : AFC CHILE S.A.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE LOS DATOS CONSIGNADOS SON EXPRESION FIEL DE LA REALIDAD

Firma del Empleador o Representante Legal

V°B° Recepción y Cálculo

V°B° Y TIMBRE CAJERO

6.2. AFP Cuprum

CuprumAFP

PLANILLA DE PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES Y DEPOSITOS DE AHORRO VOLUNTARIO
FONDOS DE PENSIONES Y SEGURO DE CESANTIA
(SOLO PARA TRABAJADORES DEPENDIENTES)

N° SERIE DECLARACION

FOLIO

SECCION I - IDENTIFICACION DEL EMPLEADOR

1	BOX LTDA. RAZON SOCIAL EMPLEADOR O APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO Y NOMBRES		2	78.888.999-K RUT EMPLEADOR	4 COD. ACTIVIDAD ECONOMICA
4	AVENIDA COLIN Nº 0263 DIRECCION CALLE, NUMERO, DEPTO/OFICINA/LOCAL	TALCA COMUNA	TALCA CIUDAD	7 REGION	5 TELEFONO
6	RETAMAL URRA ALEX REPRESENTANTE LEGAL: APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO Y NOMBRES		7	16.485.371-4 RUT REPRESENTANTE LEGAL	8 CAMBIO EN EL REP. LEGAL ☐ / 9 N° TOTAL DE TRABAJADORES DEPENDIENTES DE LA EMPRESA 10

SECCION II - DETALLE DE COTIZACIONES Y DEPOSITOS DE AHORRO VOLUNTARIO

N° SEC	IDENTIFICACION DEL AFILIADO R.U.T o C.I (con digito verificador)	APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO Y NOMBRES	FONDOS DE PENSIONES: REMUNERACION IMPONIBLE $	COTIZACION OBLIGATORIA $	DEPOSITOS EN CTA. DE AHORRO $	SEGURO DE CESANTIA: REMUNERACION IMPONIBLE $	COTIZACION AFILIADO $	COTIZACION EMPLEADOR $
1	XX.XXX.XXX-X	HERMOSILLA PAULA	309.173	38.585		309.173	1.855	7.420
2								
3								
4								
5								
		TOTAL PAGINA	309.173	38.585		309.173	1.855	7.420

NOTA: Si el número de trabajadores es mayor de 5 adjunte las hojas de detalle necesarias.

MOVIMIENTOS EN LOS REGISTROS DEL PERSONAL

COD	FECHA INICIO (Dia/Mes/Año)	FECHA TERMINO (Dia/Mes/Año)	RUT ENTIDAD PAGADORA SUBSIDIO
		TOTAL MOVIMIENTOS INFORMADOS	

Códigos de Movimiento
1 Iniciación de servicios de trabajadores contratados a plazo indefinido.
2 Cesación de los servicios prestados por el trabajador.
3 Trabajadores afectos a subsidios por incapacidad laboral.
4 Trabajadores que estén afectos a permiso sin goce de remuneraciones.
5 Incorporación en el lugar de trabajo.
6 Iniciación de servicios de trabajadores contratados a plazo o para una obra, trabajo o servicio determinado.
7 Transformación del contrato de plazo fijo a plazo indefinido.

SECCION III - RESUMEN DE COTIZACIONES Y DEPOSITOS DE AHORRO VOLUNTARIO

SUBSECCION III .1. FONDOS DE PENSIONES

DETALLE	Código	Valores $ (sin decimales)
COTIZACION OBLIGATORIA	01	
DEPOSITOS EN CUENTA DE AHORRO	02	
SUBTOTAL A PAGAR FONDOS	03	
+ REAJUSTE FONDOS DE PENSIONES	04	
+ INTERESES FONDOS DE PENSIONES	05	
TOTAL A PAGAR FONDOS DE PENSIONES	10	

SUBSECCION III .2. A.F.P.

DETALLE	Código	Valores $ (sin decimales)
+ RECARGO 20% INTERESES	56	
+ COSTAS DE COBRANZAS	57	
TOTAL A PAGAR A.F.P.	60	

SUBSECCION III .3. FONDO DE CESANTIA

DETALLE	Código	Valores $ (sin decimales)
COTIZACION AFILIADO	11	
COTIZACION EMPLEADOR	12	
SUBTOTAL A PAGAR FONDO	13	
+ REAJUSTE FONDO DE CESANTIA	14	
+ INTERESES FONDO DE CESANTIA	15	
TOTAL A PAGAR FONDO CESANTIA	20	

SUBSECCION III.4. A.F.C.

DETALLE	Código	Valores $ (sin decimales)
COSTAS DE COBRANZAS	67	
TOTAL A PAGAR A.F.C.	70	

SECCION IV - ANTECEDENTES GENERALES

TIPO DE INGRESO IMPONIBLE
REMUNERACIONES DEL MES: X — GRATIFICACIONES: ☐
PERIODO: MES 12 AÑO 2005
1. NORMAL: X
2. ATRASADA: ☐
3. ADELANTADA: ☐
N° HOJAS ANEXAS: ☐
DESDE: DIA MES AÑO
HASTA: DIA MES AÑO
FECHA PAGO: DIA 10 MES 01 AÑO 2006
TOTAL REMUNERACIONES O GRATIFICACIONES FONDOS DE PENSIONES: 309.173 — N° AFILIADOS INFORMADOS FDOS. PENSIONES: 1
TOTAL REMUNERACIONES O GRATIFICACIONES FONDO DE CESANTIA: 309.173 — N° AFILIADOS INFORMADOS FDO. CESANTIA: 1

SECCION V - ANTECEDENTES SOBRE EL PAGO

SUBSECCION V.1 - ANTECEDENTES SOBRE EL PAGO A LOS FONDOS DE PENSIONES

FONDOS DE PENSIONES
EFECTIVO ☐ CHEQUE ☐ CHEQUE N° ____
BANCO ____ PLAZA ____
GIRAR CHEQUE
NOMINATIVO A : FONDO DE PENSIONES CUPRUM

A.F.P.
EFECTIVO ☐ CHEQUE ☐ CHEQUE N° ____
BANCO ____ PLAZA ____
GIRAR CHEQUE
NOMINATIVO A : AFP CUPRUM S.A.

SUBSECCION V.2 - ANTECEDENTES SOBRE EL PAGO A LOS FONDOS DE CESANTIA

FONDOS DE CESANTIA
EFECTIVO ☐ CHEQUE ☐ CHEQUE N° ____
BANCO ____ PLAZA ____
GIRAR CHEQUE NOMINATIVO A : FONDOS DE CESANTIA

A.F.C.
EFECTIVO ☐ CHEQUE ☐ CHEQUE N° ____
BANCO ____ PLAZA ____
GIRAR CHEQUE NOMINATIVO A : AFC CHILE S.A.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE LOS DATOS CONSIGNADOS SON EXPRESION FIEL DE LA REALIDAD

Firma del Empleador o Representante Legal

V°B° Recepción y Cálculo

V°B° Y TIMBRE CAJERO

6.3. AFP Habitat

AFP HABITAT
Seguridad y Confianza

PLANILLA DE PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES Y DEPOSITOS DE AHORRO VOLUNTARIO
FONDOS PENSIONES Y SEGURO DE CESANTIA
(SOLO PARA TRABAJADORES DEPENDIENTES)

N° SERIE DECLARACION:
FOLIO:

SECCION I - IDENTIFICACION DEL EMPLEADOR

1	Razón Social Empleador: Box Ltda.	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	2 R.U.T. Empleador: 78.828.999-K
3	Código Actividad Económica				
4	Dirección: AVENIDA COLIN; Calle; N°: 0253; Depto.; Oficina; Local	Comuna: TALCA	Ciudad: TALCA	Región: 7	5 Teléfono
6	Representante Legal	Apellido Paterno: RETAMAL	Apellido Materno: UZA	Nombres: ALEX	7 R.U.T. Representante Legal: 15.485.371-4
8	Cambiaron el Representante Legal				9 N° Total de Trabajadores Dependientes de la Empresa: 10

SECCION II - DETALLE DE COTIZACIONES Y DEPOSITOS DE AHORRO VOLUNTARIO

N° SEC.	R.U.T. o C.I. (con dígito verificador)	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Fondo de Pensiones: Remuneración Imponible	Cotización Obligatoria	Depósitos en Cta. de Ahorro	Seguro de Cesantía: Remuneración Imponible	Cotización Afiliado	Cotización Empleador	Cod.	Fecha Inicio Día/Mes/Año	Fecha Término Día/Mes/Año	R.U.T. Entidad Pagadora Subsidio
1		BUENAS	RAQUEL		500.469	61.207		500.469	3.003	12.011				
2		GONZALEZ	JOHANA		514.469	62.920		514.469	3.087	12.347				
3		ALMENDRAS	ELIÉZER		680.469	83.221		680.469	4.083	16.331				
4		ESPINOZA	MARIO		1.050.469	110.070		1.050.469	6.303	25.211				
5														
				TOTAL PAGINA	2.745.876	317.418		2.745.876	16.476	65.900		TOTAL MOVIMIENTOS INFORMADOS		

NOTA: Si el número de trabajadores es mayor de 5 adjunte las hojas de detalle necesarias.

SECCION III - RESUMEN DE COTIZACIONES Y DEPOSITOS DE AHORRO VOLUNTARIO

SUBSECCION III. 1. FONDOS DE PENSIONES

DETALLE	COD.	VALORES $ (Sin decimales)
Cotización Obligatoria	01	
Depósitos en cuenta de Ahorro	02	
Sub Total a pagar fondos	03	
+ Reajuste fondos de pensiones	04	
+ Intereses fondos de pensiones	05	
Total a pagar fondos de pensiones	10	

SUBSECCION III. 2. A.F.P.

DETALLE	COD.	VALORES $ (Sin decimales)
+ Recargo 20% Intereses	56	
+ Costos de Cobranzas	57	
Total a Pagar A.F.P.	60	

SUBSECCION III. 3. FONDO DE CESANTIA

DETALLE	COD.	VALORES $ (Sin decimales)
Cotización Afiliado	11	
Cotización Empleador	12	
Subtotal a Pagar Fondo	13	
+Reajuste Fondo de Cesantía	14	
+ Intereses Fondo de Cesantía	15	
Total a Pagar Fondo Cesantía	20	

SUBSECCION III. 4. A.F.C.

DETALLE	COD.	VALORES $ (Sin decimales)
Costos de Cobranzas	67	
Total a Pagar A.F.C.	70	

Codigo de Movimiento

1. Iniciación de servicios de trabajadores contratados a plazo indefinido.
2. Cesación de los servicios prestados por el trabajador.
3. Trabajadores afectos o subsidios por incapacidad laboral.
4. Trabajadores que están afectos a permiso sin goce de remuneraciones.
5. Incorporación en el lugar de trabajo.
6. Iniciación de servicios de trabajadores contratados a plazo o para una obra, trabajo o servicio determinado.
7. Transformación del contrato de plazo fijo a plazo indefinido.

A.F.P. HABITAT

SECCION IV - ANTECEDENTES GENERALES

TIPO DE INGRESO IMPONIBLE: REMUNERACIONES DEL MES [X]; GRATIFICACIONES [ ]

PERIODO: MES 12 AÑO 2005

1.- NORMAL [X]
2.- ATRASADA [ ]
3.- ADELANTADA [ ]

N° HOJAS ANEXAS:

DESDE: DIA MES AÑO
HASTA: DIA MES AÑO
FECHA PAGO: 10 01 2006

TOTAL REMUNERACIONES O GRATIFICACIONES FONDOS DE PENSIONES:
TOTAL REMUNERACIONES O GRATIFICACIONES FONDO DE CESANTIA:

N° AFILIADOS INFORMADOS FOND. PENSIONES: 4
N° AFILIADOS INFORMADOS FOND. CESANTIA: 4

SECCION V - ANTECEDENTES SOBRE EL PAGO

SUBSECCION V. 1 - ANTECEDENTES SOBRE EL PAGO A LOS FONDOS DE PENSIONES

FONDOS DE PENSIONES
EFECTIVO [ ] CHEQUE [ ] CHEQUE N° ____
BANCO ____ PLAZA ____
GIRAR CHEQUE NOMINATIVO A: FONDO DE PENSIONES HABITAT S.A.

A.F.P.
EFECTIVO [ ] CHEQUE [ ] CHEQUE N° ____
BANCO ____ PLAZA ____
GIRAR CHEQUE NOMINATIVO A: AFP HABITAT S.A.

SUBSECCION V. 2 - ANTECEDENTES SOBRE EL PAGO A LOS FONDOS DE CESANTIA

FONDOS DE CESANTIA
EFECTIVO [ ] CHEQUE [ ] CHEQUE N° ____
BANCO ____ PLAZA ____
GIRAR CHEQUE NOMINATIVO A: FONDOS DE CESANTIA

A.F.C.
EFECTIVO [ ] CHEQUE [ ] CHEQUE N° ____
BANCO ____ PLAZA ____
GIRAR CHEQUE NOMINATIVO A: AFC CHILE S.A.

Declaro bajo juramento que los datos consignados son expresión fiel de la realidad

Firma del Empleador o Representante Legal

V° B° Recepción y Cálculos

V° B° y Timbre Caja

COD. 19086-1 - DC 3468-1 - rev. dic.

COTICE POR INTERNET EN www.previred.com FACIL, SEGURO Y GRATUITO

PLANILLA DE PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES Y DEPOSITOS DE AHORRO VOLUNTARIO
FONDOS DE PENSIONES Y SEGURO DE CESANTIA
(SOLO PARA TRABAJADORES DEPENDIENTES)

ING AFP SANTA MARIA

CA 1

N° SERIE DECLARACION

FOLIO

SECCION I - IDENTIFICACION DEL EMPLEADOR

1 RAZON SOCIAL EMPLEADOR O APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO Y NOMBRES	Box Ltda.	2 RUT EMPLEADOR	78.888.999 - k	3 COD. ACTIVIDAD ECONOMICA	
4 DIRECCION: CALLE, NUMERO, DEPTO/OFICINA/LOCAL	Avenida Colin N° 0253	COMUNA: Talca	CIUDAD: Talca	REGION: 7	5 TELEFONO
6 REPRESENTANTE LEGAL: APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO Y NOMBRES	Retamal Urra Alex	7 RUT REPRESENTANTE LEGAL	15.485.371 - 4	8 CAMBIO EN EL REP. LEGAL	9 N° TOTAL DE TRABAJADORES DEPENDIENTES DE LA EMPRESA: 10

SECCION II - DETALLE DE COTIZACIONES Y DEPOSITOS DE AHORRO VOLUNTARIO

N° SEC	1 IDENTIFICACION DEL AFILIADO: R.U.T. o C.I. (con dígito verificador)	2 APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO Y NOMBRES	FONDOS DE PENSIONES: 3 REMUNERACION IMPONIBLE $	4 COTIZACION OBLIGATORIA $	5 DEPOSITOS EN CTA. DE AHORRO $	SEGURO DE CESANTIA: 6 REMUNERACION IMPONIBLE $	7 COTIZACION AFILIADO $	8 COTIZACION EMPLEADOR $
1		Acuña Rafael	464.136	57.042		464.136	2.785	11.139
2								
3								
4								
5								
		TOTAL PAGINA	464.136	57.042	0	464.136	2.785	11.139

NOTA: Si el número de trabajadores es mayor de 5 adjunte las hojas de detalle necesarias.

MOVIMIENTOS EN LOS REGISTROS DEL PERSONAL

COD	FECHA INICIO (Dia/Mes/Año)	FECHA TERMINO (Dia/Mes/Año)	RUT ENTIDAD PAGADORA SUBSIDIO

TOTAL MOVIMIENTOS INFORMADOS

Códigos de Movimiento
1 Iniciación de servicios de trabajadores contratados a plazo indefinido.
2 Cesación de los servicios prestados por el trabajador.
3 Trabajadores afectos a subsidios por incapacidad laboral.
4 Trabajadores que estén afectos a permiso sin goce de remuneraciones.
5 Incorporación en el lugar de trabajo.
6 Iniciación de servicios de trabajadores contratados a plazo o para una obra, trabajo o servicio determinado.
7 Transformación del contrato de plazo fijo a plazo indefinido.

SECCION III - RESUMEN DE COTIZACIONES Y DEPOSITOS DE AHORRO VOLUNTARIO

SUBSECCION III .1. FONDOS DE PENSIONES

DETALLE	Código	Valores $ (sin decimales)
COTIZACION OBLIGATORIA	01	
DEPOSITOS EN CUENTA DE AHORRO	02	
SUBTOTAL A PAGAR FONDOS	03	0
+ REAJUSTE FONDOS DE PENSIONES	04	
+ INTERESES FONDOS DE PENSIONES	05	
TOTAL A PAGAR FONDOS DE PENSIONES	10	0

SUBSECCION III .2. A.F.P.

DETALLE	Código	Valores $ (sin decimales)
+ RECARGO 20% INTERESES	56	
+ COSTAS DE COBRANZAS	57	
TOTAL A PAGAR A.F.P.	60	0

SUBSECCION III .3. FONDO DE CESANTIA

DETALLE	Código	Valores $ (sin decimales)
COTIZACION AFILIADO	11	
COTIZACION EMPLEADOR	12	
SUBTOTAL A PAGAR FONDO	13	0
+ REAJUSTE FONDO DE CESANTIA	14	
+ INTERESES FONDO DE CESANTIA	15	
TOTAL A PAGAR FONDO CESANTIA	20	0

SUBSECCION III.4. A.F.C.

DETALLE	Código	Valores $ (sin decimales)
COSTAS DE COBRANZAS	67	
TOTAL A PAGAR A.F.C.	70	0

SECCION IV - ANTECEDENTES GENERALES

TIPO DE INGRESO IMPONIBLE
REMUNERACIONES DEL MES: x
GRATIFICACIONES:
PERIODO: MES 12 AÑO 2005
1 . NORMAL: x
2 . ATRASADA:
3 . ADELANTADA:
N° HOJAS ANEXAS:
DESDE: DIA MES AÑO
HASTA: DIA MES AÑO
FECHA PAGO: DIA 10 MES 1 AÑO 2006
TOTAL REMUNERACIONES O GRATIFICACIONES FONDOS DE PENSIONES: 464.136
N° AFILIADOS INFORMADOS FDOS. PENSIONES: 1
TOTAL REMUNERACIONES O GRATIFICACIONES FONDO DE CESANTIA: 464.136
N° AFILIADOS INFORMADOS FDO. CESANTIA: 1

SECCION V - ANTECEDENTES SOBRE EL PAGO

SUBSECCION V.1 - ANTECEDENTES SOBRE EL PAGO A LOS FONDOS DE PENSIONES

FONDOS DE PENSIONES
EFECTIVO ☐ CHEQUE ☐ CHEQUE N° ____
BANCO ____ PLAZA ____
GIRAR CHEQUE
NOMINATIVO A :FONDO DE PENSIONES AFP SANTA MARIA

A.F.P.
EFECTIVO ☐ CHEQUE ☐ CHEQUE N° ____
BANCO ____ PLAZA ____
GIRAR CHEQUE
NOMINATIVO A : AFP SANTA MARIA S.A.

SUBSECCION V.2 - ANTECEDENTES SOBRE EL PAGO A LOS FONDOS DE CESANTIA

FONDOS DE CESANTIA
EFECTIVO ☐ CHEQUE ☐ CHEQUE N° ____
BANCO ____ PLAZA ____
GIRAR CHEQUE NOMINATIVO A : FONDOS DE CESANTIA

A.F.C.
EFECTIVO ☐ CHEQUE ☐ CHEQUE N° ____
BANCO ____ PLAZA ____
GIRAR CHEQUE NOMINATIVO A : AFC CHILE S.A.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE LOS DATOS CONSIGNADOS SON EXPRESION FIEL DE LA REALIDAD

Firma del Empleador o Representante Legal

V°B° Recepción y Cálculo

V°B° Y TIMBRE CAJERO

6.4. AFP Santa María

6.5. AFP Provida

PLANILLA DE DECLARACION Y NO PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES
FONDOS DE PENSIONES Y SEGURO DE CESANTIA
(SOLO PARA TRABAJADORES DEPENDIENTES)

BBVA Provida AFP

N° SERIE DECLARACION

FOLIO CAJERO

SECCION I - IDENTIFICACION DEL EMPLEADOR

1	RAZON SOCIAL EMPLEADOR O APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO Y NOMBRES: Box Ltda.		2 RUT EMPLEADOR: 78.888.999 - k		3 COD. ACTIVIDAD ECONOMICA
4	DIRECCION: CALLE, NUMERO,DEPTO/OFICINA/LOCAL: Avenida Colin N° 0253	COMUNA: Talca	CIUDAD: Talca	REGION: RM	5 TELEFONO
6	REPRESENTANTE LEGAL: APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO Y NOMBRES		7 RUT REPRESENTANTE LEGAL	8 CAMBIO EN EL REP. LEGAL	9 N° TOTAL DE TRABAJADORES DEPENDIENTES DE LA EMPRESA: 10

SECCION II - DETALLE DE COTIZACIONES

N° SEC	IDENTIFICACION DEL AFILIADO: 1 R.U.T o C.I (con digito verificador)	2 APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO Y NOMBRES 3	FONDOS DE PENSIONES: REMUNERACION IMPONIBLE $ 4	FONDOS DE PENSIONES: COTIZACION OBLIGATORIA $ 5	SEGURO DE CESANTIA: REMUNERACION IMPONIBLE $ 6	SEGURO DE CESANTIA: COTIZACION AFILIADO $	SEGURO DE CESANTIA: COTIZACION EMPLEADOR $ 8
1		Maldonado Claudio	507.221	62.134	507.221	3.043	12.173
2		Garrido Luis	187.500	22.969	187.500		5.625
3							
4							
5							
		TOTAL PAGINA	694.721	85.103	694.721	3.043	17.798

NOTA: Si el número de trabajadores es mayor de 5 adjunte las hojas de detalle necesarias.

MOVIMIENTOS EN LOS REGISTROS DEL PERSONAL

COD	FECHA INICIO (Dia/Mes/Año)	FECHA TERMINO (Dia/Mes/Año)	RUT ENTIDAD PAGADORA SUBSIDIO
		TOTAL MOVIMIENTOS INFORMADOS	

Códigos de Movimiento
1 Iniciación de servicios de trabajadores contratados a plazo indefinido.
2 Cesación de los servicios prestados por el trabajador.
3 Trabajadores afectos a subsidios por incapacidad laboral.
4 Trabajadores que estén afectos a permiso sin goce de remuneraciones.
5 Incorporación en el lugar de trabajo.
6 Iniciación de servicios de trabajadores contratados a plazo o para una obra, trabajo o servicio determinado.
7 Transformación del contrato de plazo fijo a plazo indefinido.

SECCION III - RESUMEN DE COTIZACIONES

SUBSECCION III .1. FONDOS DE PENSIONES

DETALLE	Código	Valor $ (sin decimales)
COTIZACION OBLIGATORIA	01	85.103
SUBTOTAL A PAGAR FONDOS	03	85.103

SUBSECCION III .3. FONDO DE CESANTIA

DETALLE	Código	Valor $ (sin decimales)
COTIZACION AFILIADO		
COTIZACION EMPLEADOR		30.600.-
SUBTOTAL A PAGAR FONDO		30.600.-

SECCION IV - ANTECEDENTES GENERALES

TIPO DE INGRESO IMPONIBLE

REMUNERACIONES DEL MES: 12	GRATIFICACIONES:	DESDE (DIA MES AÑO):	TOTAL REMUNERACIONES O GRATIFICACIONES FONDOS DE PENSIONES: 694.721
PERIODO (MES AÑO): 12 0 5		HASTA (DIA MES AÑO):	TOTAL REMUNERACIONES O GRATIFICACIONES FONDO DE CESANTIA: 694.721
FECHA DE DECLARACION (DIA MES AÑO): 10 0 1 0 6	N° HOJAS ANEXAS:		

N° AFILIADOS INFORMADOS FDOS. PENSIONES: 16

N° AFILIADOS INFORMADOS FDO. CESANTIA: 16

TIMBRE DE DECLARACION

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE LOS DATOS CONSIGNADOS SON EXPRESION FIEL DE LA REALIDAD

Firma del Empleador o Representante Legal

6.6. Salud-Isapre ING

ING SALUD - ISAPRE

Planilla de Declaración y Pago Cotizaciones de Salud a Isapres

TIPO DE PAGO: Declaración y Pago [ ] 1 Declaración y No Pago [x] 2 Pago Decl. Anterior [ ] 3 Gratificaciones [ ] 4 Otras [ ] 5

CODIGO 78

SECCION A: IDENTIFICACION DEL ENTE PAGADOR EMPLEADOR [ ] ENTIDAD ENCARGADA DEL PAGO DE LA PENSION [ ] TRABAJADOR INDEPENDIENTE [ ] VOLUNTARIO [ ]

1	RAZON SOCIAL O NOMBRE	Box Ltda.				2	RUT	78.888.999 - k	3	DIRECCION: CALLE	Avenida Colín		
Nº	253	DEPTO.		COMUNA	Talca	CIUDAD	Talca			REGION	7	4	TELEFONO
5	NOMBRE REPR. LEGAL	Retamal Urra Alex	6	RUT REPR. LEGAL	15.485.371 - 4	7	I - Cambio en el Repr.		II - Cambio dirección empleador		III - Cambio RUT empleador		

SECCION B: DETALLE DE COTIZACIONES

IDENTIFICACION DEL AFILIADO 10

1	RUT o C.I. (Con dígito verificador) 2	Nº de Fun. o Interno 3	Apellido paterno Materno Nombres 4	Remuneración Imponible Pensión o Renta Declarada $ 5	Cotización 7% $ 6	Cotización Adicional Voluntaria $ 7	Cotización a pagar $ 8	Cotización Pactada $ 9	Cód.	Fecha Inicio Día Mes Año	Fecha Término Día Mes Año
1			Cuevas Carol	500.469	35.033	967	36.000	36.000			
2			González Johana	514.469	36.013	1.487	37.500	37.500			
3			Acuña Rafael	464.136	32.490	2.010	34.500	34.500			
4			Almendras Eliécer	680.469	47.633	367	48.000	48.000			
5			Espinoza Mario	900.000	63.000		63.000	63.000			
6											
7											
8											
9											
10											
NOTA: Si el Nº de trabajadores es mayor a 10, adjunte las hojas de detalle necesarias.			TOTAL PAGINA								
			TOTAL ACUMULADO	3.059.543	214.169	4.831	219.000	219.000			

1. Contrato
2. Retiros
3. Subsidios
4. Accidentes del Trabajo
5. Permiso sin goce de sueldos

SECCION C: ANTECEDENTES DE LA COTIZACIÓN

1 DETALLE DE COTIZACIONE DECLARADA Y OTRO

CONCEPTO	CODIGO	VALORES $
Cotización Legal	01	
Cotización Adicional Voluntaria	02	
Total Cotización a Pagar	03	
Reajustes	04	
Intereses	05	
SUB-TOTAL	06	
TOTAL A PAGAR	07	

2 ANTECEDENTES SOBRE EL PAGO

EFECTIVO [ ] CHEQUE Nº

BANCO PLAZA

Declaro que los datos consignados son expresión fiel de la realidad. Firma Repr. Legal

FAVOR GIRAR CHEQUE DE PAGO A LA ORDEN DE: ING SALUD S.A.

LUGAR DE PAGO:

* SERVIPAG
* BANCO SANTANDER SANTIAGO
* C.C.A.F. LOS ANDES
* C.C.A.F. LA ARAUCANA
* C.C.A.F. LOS HEROES

PLANILLA DE DECLARACION

SECCION D: ANTECEDENTES GENERALES

1 NORMAL [X] 2 ATRASADA [ ] 3 ADELANTADA [ ]

4 Fecha de pago DIA 1 MES 0 0 AÑO 1 6 5 Nº de afiliados 5

6 Período de pago remuneraciones de MES 1 2 AÑO 0 5

Gratificaciones DESDE MES AÑO

7 Nº de hojas anexas

HASTA MES AÑO

VºBº RECEPCION Y CALCULO

VºBº TIMBRE Y CAJERO

6.7. Fonasa

GOBIERNO DE CHILE

Nº SERIE RESUMEN 106566445

TR M1

DECLARACION Y PAGO SIMULTANEO DE OBLIGACIONES PREVISIONALES

1 CANTIDAD ANEXOS

2 FOLIO RECAUDADOR

IDENTIFICACION DEL EMPLEADOR

3 RUT: 78383999-K

4 NOMBRE (PERSONA NATURAL: APELLIDO PATERNO, MATERNO, NOMBRES - PERSONA JURIDICA: RAZON SOCIAL): BOX LIMITADA

5 TELEFONO

6 FAX

7 DOMICILIO (AVENIDA O CALLE, Nº, BLOCK, PISO Nº, DEPTO. Nº): AVENIDA COLIN Nº 0253

8 E-MAIL CONTACTO

9 CIUDAD O LOCALIDAD: TALCA

10 COMUNA: TALCA

11 REG.: 07

12 CODIGO POSTAL

13 COD. ACT. ECONOMICA

14 NOMBRE CAJA COMPENSACION

15 NOMBRE MUTUAL

16 RUT REPRESENTANTE LEGAL: 15485371-4

17 NOMBRE (APELLIDO PATERNO, MATERNO, NOMBRES): RETAMAL URRA ALEX

18 TELEFONO

19 FAX

20 E-MAIL

PERIODO DE REMUNERACION O GRATIFICACION LEGAL O VOLUNTARIA

21 REMUNERACION: MES 12 AÑO 2005

22 GRATIFICACION LEGAL: MES DESDE AÑO / MES HASTA AÑO

23 GRATIFICACION VOLUNTARIA: MES DESDE AÑO / MES HASTA AÑO

ANTECEDENTES DEL PAGO

37 Nº CHEQUE

38 Nº CTA. CORRIENTE

39 NOMBRE BANCO

40 NOMBRE SUCURSAL

RESUMEN DE OBLIGACIONES PREVISIONALES

COTIZACIONES			
PENSIONES INP	24 +		Total General Columna Nº 12 de Anexo
FONDO NACIONAL DE SALUD (FONASA)	25 +	128381	Total General Columna Nº 13 de Anexo
ACCIDENTES DEL TRABAJO	26 +	47918	Total General Columna Nº 14 de Anexo
DESAHUCIO	27 +		Total General Columna Nº 16 de Anexo
TOTAL COTIZACIONES	28 =	176299	SUMA DE 24 + 25 + 26 + 27
GRAVAMENES			
REAJUSTE E INTERÉS (%)	29 +		Aplicar Porcentaje sobre Monto línea 28
MULTAS	30 +		Multa según Ley Nº 17.322
TOTAL GRAVAMENES	31 =		SUMA DE 29 + 30
REBAJAS			
ASIGNACION FAMILIAR	32 +	12000	Suma Total General Columnas 19 + 21 + 23 de Anexo
BONIFIC. ART. 19, LEY 15.386	33 +		Total General Columna Nº 24 de Anexo
TOTAL REBAJAS	34 =	12000	SUMA DE 32 + 33
SALDO FINAL			
A FAVOR DE INSTITUCION	35	164299	Si 28 + 31 – 34 es **POSITIVO**
A FAVOR EMPLEADOR	36		Si 28 + 31 – 34 es **NEGATIVO**

EN PLENO CONOCIMIENTO DE LA MULTA ESTABLECIDA POR EL ARTICULO 23 DE LA LEY Nº 17.322 Y DE LO DISPUESTO POR LOS ARTICULOS 41 AL 44 DE LA LEY Nº 12.084, SOBRE ABUSO DE LA PREVISION, DECLARO QUE LOS DATOS CONSIGNADOS AQUI Y EN LOS ANEXOS ADJUNTOS SON EXPRESION FIEL DE LA REALIDAD POR LO QUE ASUMO LA CORRESPONDIENTE RESPONSABILIDAD LEGAL.

FIRMA EMPLEADOR O REPRESENTANTE LEGAL

FECHA DE PAGO: DIA MES AÑO

TIMBRE ENTIDAD RECAUDADORA

DECLARE Y PAGUE SUS OBLIGACIONES PREVISIONALES POR INTERNET. RÁPIDO, SEGURO Y CÓMODO. VISITE www.inp.cl

DESTINATARIO: INP

AMF A. MOLINA FLORES S.A. - FORMA Nº 7322

TR AX — ANEXO TRABAJADORES

PERIODO DE REMUNERACION O GRATIFICACION LEGAL O VOLUNTARIA

1 REMUNERACION (MES AÑO)	2 GRATIFICACION LEGAL (MES DESDE AÑO / MES HASTA AÑO)	3 GRATIFICACION VOLUNTARIA (MES DESDE AÑO / MES HASTA AÑO)
12 2005		

10 656644 5
4 Nº DE SERIE RESUMEN

78888999-K BOX LIMITADA
6 RUT EMPLEADOR — 7 NOMBRE EMPLEADOR (PERSONA NATURAL: APELLIDOS PATERNO, MATERNO, NOMBRES - PERSONA JURIDICA: RAZON SOCIAL)

Nº	RUT (8)	DV	APELLIDO PATERNO, APELLIDO MATERNO, NOMBRES (9)	DIAS TRAB. (10)	REMUNERACION IMPONIBLE (11)	COTIZACIONES Y APORTES: PENSIONES UNIF. (12)	FONASA (13)	ACCIDENTES DEL TRABAJO (14)	DESAH. REMUNERACION (15)	COTIZACION (16)	REBAJAS ASIGNACION FAMILIAR: Nº (17)	SIMPLE Nº (18)	SIMPLE MONTO (19)	INVALIDA Nº (20)	INVALIDA MONTO (21)	MATERNAL Nº (22)	MATERNAL MONTO (23)	BONIFIC. ART. 19 LEY 15.386 (24)
1			PARRA MARIA	31	320469		22439											
2			GRICES RAZOL	31	509661		35676											
3			HERMOSILLA PAULA	31	309173		21642				3	4	4000					
4			MALDONADO CLAUDIO	31	507221		35505											
5			GAZIDO LUIS	31	187500		13125				2	4	8.000					
6																		
7			APORTE PATRONAL					47918										
8																		
9																		
10																		
11																		
12																		
13																		
14																		
15																		
25			TOTAL PAGINA		1834024		122331						12000					
26			TOTAL GENERAL		1834024		122331						12000					

DECLARE Y PAGUE SUS OBLIGACIONES PREVISIONALES POR INTERNET. RÁPIDO, SEGURO Y CÓMODO. VISITE www.inp.cl

TRIB ENTIDAD RECAUDADORA