



CÁLCULO DE REMUNERACIONES Y FINIQUITOS

PROFESORA: MARÍA VERÓNICA GALLARDO LOBOS

A dark blue arrow points to the right from the left edge of the slide. Below it, several thin, curved lines in shades of blue and grey sweep across the left side of the slide.

OBJETIVO DE LA ESPECIALIDAD

Calcular remuneraciones y finiquitos, obligaciones tributarias y previsionales del personal de una empresa, de acuerdo a los contratos de trabajo, la legislación vigente y las NIC.

A dark blue arrow points to the right from the left edge of the slide. Several thin, light blue lines curve downwards from the arrow's tip towards the text area.

O.A: COMPRENDER EL CONCEPTO DE REMUNERACIÓN SEGÚN NORMATIVA LEGAL

El contrato de trabajo supone la existencia ineludible de ciertos elementos: prestación de servicios, vínculo de subordinación y dependencia del trabajador en relación a su empleador y, finalmente, el pago de una determinada suma por tales servicios, que recibe el nombre de remuneración.

El pago de la remuneración es la principal obligación que asume el empleador además de proporcionar el trabajo para el cual el trabajador ha sido contratado. La remuneración en nuestra legislación reviste especial importancia, por lo cual el legislador se ha preocupado de dictar una serie de normas que tienden a su adecuada protección.

A dark blue arrow points to the right from the left edge of the slide. Several thin, light blue curved lines originate from the left side and sweep across the page.


**SEGÚN EL ARTÍCULO 41° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO SE
ENTIENDE POR REMUNERACIÓN A :**

**“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”**

ARTÍCULO 42°

Sueldo o sueldo base. Es “el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios”. Estos pueden ser servicios en una jornada de trabajo ordinaria, pues deben registrar su ingreso y salida o tienen un superior jerárquico, o bien quienes están exentos del cumplimiento de jornada y trabajan por proyectos.

Sobresueldo: Para la ley “consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo”. Esta podría calificarse como remuneración extraordinaria, y se originan cuando se cumplen ocasiones especiales, como aguinaldo o bono. De acuerdo con el Código del Trabajo, las jornadas extraordinarias son las que exceden el máximo legal o lo pactado por contrato.



Comisión: Corresponde a “un 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”. Esta es una remuneración variable.

Participación. Esta es la proporción en las utilidades ya sea de un negocio, una empresa o alguna sucursal.

Gratificación. Esta corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador por algún motivo en particular.



CLASIFICACIÓN DE LAS REMUNERACIONES SEGÚN LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- **Ordinarias, extraordinarias y especiales:** para la Dirección del Trabajo, son aquellas cuyo pago tiene lugar con cierta periodicidad.
- **Fijas y variables:** las primeras son aquellas que el trabajador percibe de manera periódica, sea de manera semanal, quincenal o mensual. El monto en este caso no varía. La remuneración variable puede significar que esta no sea constante todos los meses, como es el caso de las comisiones.
- **Remuneración principal y accesoria:** la Dirección del Trabajo explica que una remuneración es principal cuando corresponde a la contraprestación del contrato. La accesoria se calcula sobre la remuneración principal. Por ejemplo, un sobresueldo u horas extraordinarias.



NO CONSTITUYEN REMUNERACIÓN

- La movilización/colación
- La pérdida de caja que se aplica en algunos locales comerciales.
- El desgaste de herramientas para quienes utilizan sus propios instrumentos de trabajo.
- Los viáticos.
- Las prestaciones familiares.
- La indemnización por años de servicios y otras que se procedan a pagar cuando termine un contrato.
- Las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.



REMUNERACIÓN IMPONIBLE según el artículo 16° DL 3500

Es el ingreso que recibe mensualmente un trabajador, sobre el cual se determinan las cotizaciones previsionales y que, para efectos previsionales, se encuentra limitada en 60 UF. Corresponde al total de haberes o beneficios afectos a descuentos previsionales (Pensión, Salud y Desahucio).

A dark grey arrow points to the right from the top left corner. Several thin, curved lines in shades of blue and grey originate from the left side and sweep across the page towards the text.

ACTIVIDAD:

REALICE UN ESQUEMA O MAPA
CONCEPTUAL CON LOS
CONCEPTOS VISTOS HASTA
AHORA, QUE TIENEN RELACIÓN CON
LA REMUNERACIÓN

A dark grey arrow points to the right from the left edge of the slide. Below it, several thin, curved lines in shades of blue and grey sweep across the left side of the slide.

O.A: COMPRENDER EL CONCEPTO DE
REMUNERACIÓN SEGÚN NORMATIVA LEGAL



HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 30º: Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

Artículo 32º: Las horas extras solo podrán pactarse para atender necesidades temporales de la empresa. Dichos pactos se y tener una vigencia transitoria, no superior a 3 meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

A dark grey arrow points to the right from the left edge of the slide. Below it, several thin, curved lines in shades of blue and grey sweep across the left side of the page.

DESCANSO DE LA JORNADA (HORARIO DE ALMUERZO)

ARTICULO 34°: La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose ente ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado, para computar la duración de la jornada diaria.



DESCANSO SEMANAL

Artículo 35°: Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

SE DECLARA DÍA NACIONAL DEL TRABAJO EL 1° DE MAYO DE CADA AÑO. ESTE DÍA SERÁ FERIADO.



DE LA OBLIGATORIEDAD DEL LIBRO DE REMUNERACIONES

Artículo 62º: Todo empleador con cinco o más trabajadores deberá llevar un libro auxiliar de remuneraciones, el que deberá ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos.



DEL FERIADO ANUAL Y DE LOS PERMISOS

Artículo 66°: En caso de la muerte de un hijo, así como la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a 7 días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual.

Artículo 67°: Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

Artículo 68°: Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada res nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.



Actividad: Vea con atención el video que se va proyectar y responda las siguientes preguntas:

- 1.- ¿Cuál es el problema que tiene la trabajadora?
- 2.- ¿Por qué no quiere firmar la liquidación de sueldo?
- 3.- ¿Cuál es la explicación que le da el jefe?
- 4.- ¿Cuál es la razón que da la trabajadora por la pérdida que hubo en la empresa?
- 5.- Cuando el jefe da la explicación hace referencia al contrato de trabajo?
- 6.- A parte del primer problema existe otro por el cual la trabajadora aún siga molesta?
- 7.- ¿Cuál es la razón que da el jefe de Johana?
- 8.- ¿Cómo fue siempre la actitud del jefe?, ¿Le otorgó alguna solución?
- 9.- ¿Cuál es la entidad que hace referencia el jefe?
10. Investigue en internet cual es la función de la entidad que mencionó el jefe de Johana para darle solución a sus problemas y/o quejas.



DEL REGLAMENTO INTERNO

Artículo 154° El reglamento interno deberá contener:

1. las horas de la jornada de trabajo y/o los turnos rotativos
2. Los descansos
3. Los diversos tipos de remuneraciones
4. El lugar y el día de pago
5. Las obligaciones y prohibiciones que estén sujetos los trabajadores
6. La designación de cargos
7. Las normas internas
8. La forma de cumplimiento de las leyes de previsión, higiene y seguridad
9. Las normas de prevenciones
10. Las sanciones a los empleados
11. Procedimientos de las sanciones
12. Procedimientos para el acoso sexual
13. Infracciones al artículo 62° (del libro de remuneraciones)



De la inclusión laboral

Artículo 157° bis:

Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación total de sus trabajadores.



De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar

Artículo 195°: Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de el.

Artículo 196°: Si durante el embarazo se produjera una enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones medicas preventivas o curativas

A dark grey arrow points to the right from the left edge of the slide. Several thin, curved lines in shades of blue and grey originate from the left side and sweep across the slide, some pointing towards the text.

O.A. Comprender y reconocer el sistema de cotizaciones en Chile

- ▶ Guía didáctica 1.