



BITÁCORA N° 5 - ADMINISTRACIÓN MENCIÓN RR.HH.

ASIGNATURA(S) ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN MENCIÓN RR.HH.	NIVEL	4°MEDIO
NOMBRE DE ESTUDIANTE		Curso	
Objetivo de Aprendizaje Priorizado/ Objetivo. Transversal	OA 2. 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.		
Aprendizajes esperados	<ol style="list-style-type: none"> 1: Calcula las remuneraciones de un trabajador o trabajadora, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes. 2. Calcula los montos de finiquitos, de acuerdo a las formalidades contractuales y a la normativa vigente. 3. Elabora y tramita los documentos del término de una relación laboral, aplicando el marco legal actual. 		
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneraciones (total imponible, total no imponible) • Descuentos legales • Liquidación de sueldo: proceso de cálculo, efectos tributarios y contables. • Definición Finiquito, y procedimientos administrativos. • Causales de término del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización (art. 159 y 160) con derecho a indemnización (art.161), del Código del Trabajo. • Elementos y cálculo del finiquito. 		

PRIMERA SEMANA			
Desde el día	16/11/2020	Hasta el día	20/11/2020
Indicador(es) de Evaluación	1.7 Calcula el total de remuneraciones del personal de acuerdo al contrato de trabajo y la normativa laboral vigente.		
Contenido	<p>REMUNERACIONES: Según el Art.41 del Código de Trabajo</p> <p>El propio legislador proporciona el concepto de remuneración al disponer en el artículo 41 del Código del Trabajo que «se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo». De la citada norma aparece con claridad que un estipendio para ser calificado como remuneración debe tener por causa el contrato de trabajo. De lo anterior se sigue que, aquellos que no reúnan tal carácter, no pueden ser calificados como tal. El trabajador tiene derecho a percibir de su empleador la retribución pactada en la medida que preste los servicios para los cuales fue contratado. En otros términos, el trabajador tiene derecho a ser remunerado sólo cuando cumple con su obligación correlativa de prestar servicios. Excepcionalmente es posible encontrar remuneración sin prestación efectiva de servicios, como ocurre en el caso del feriado anual y en el caso de los permisos con goce de remuneraciones establecidos por la ley (por ejemplo: por nacimiento de un hijo), situaciones que son especiales en el desarrollo de la relación laboral.</p> <p>LA LEY SEÑALA COMO REMUNERACION (haber imponible) LO SIGUIENTE:</p>		



- **SUELDO.** Cantidad de dinero fijo, pagado por períodos iguales determinados en el contrato que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.
- **HORAS EXTRAORDINARIAS.** Consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo. Se entiende por jornada extraordinaria aquella que excede del máximo legal semanal (45 horas) o la pactada contractualmente si esta fuese menor.
- **COMISION.**
- **GRATIFICACION.** Empresas que tengan utilidades en sus ventas

ASIGNACIÓN QUE NO CONSTITUYEN REMUNERACION (haber no imponibles)

Aquellos montos que el trabajador recibe que no se originan en la prestación de sus servicios, técnicamente no son remuneración

- ASIGNACION DE LOCOMOCION.
- ASIGNACION DE COLACION.
- ASIGNACION PERDIDA DE CAJA.
- VIATICOS.
- LAS PRESTACIONES FAMILIARES OTORGADAS EN CONFORMIDAD A LA LEY.
- INDEMNIZACION LEGAL AÑOS DE SERVICIOS.

EN RELACION CON EL PAGO:

- Debe pagarse en moneda de curso legal.
- no puede la periodicidad exceder de un mes.
- debe pagarse de lunes a viernes en el lugar de trabajo, dentro de la hora siguiente de concluida la jornada.

DESCUENTOS

Según el Art. 58 del Código del Trabajo, el empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las gravan, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

DESCUENTOS OBLIGATORIOS.

- AFP 10% más porcentaje de administración aproximado, según la entidad.
- SALUD 7% mínimo legal
- SEGURO CESANTIA En el caso que el contrato sea indefinido es 0,6% el trabajador, 2,4% empleador. Si es a plazo fijo 3% el empleador
- IMPUESTO UNICO AL TRABAJADOR.
- Cuotas sindicales

Liquidación Mensual de Sueldo

El trabajador tiene derecho a percibir de su empleador la retribución pactada en la medida que preste los servicios para los cuales fue contratado. En otros términos, el trabajador tiene derecho a ser



remunerado sólo cuando cumple con su obligación correlativa de prestar servicios. Excepcionalmente es posible encontrar remuneración sin prestación efectiva de servicios, como ocurre en el caso del feriado anual y en el caso de los permisos con goce de remuneraciones establecidos por la ley (por ejemplo: por nacimiento de un hijo), situaciones que son especiales en el desarrollo de la relación laboral.

Clasificación de la Remuneración Ordinarias, extraordinarias y especiales.

Remuneraciones ordinarias son aquellas que nacen como consecuencia de la retribución de los servicios prestados, lo que determina que su pago tenga lugar con cierta periodicidad como, por ejemplo, el sueldo, la comisión, etc.

Remuneraciones extraordinarias son aquellas que nacen a título de retribución de servicios prestados esporádicamente, en cuyo caso el pago se verifica cuando se acredita el cumplimiento de los requisitos que se fijan para impetrarlos. Un caso típico de este tipo de remuneración es el sobresueldo u horas extraordinarias.

Remuneraciones especiales son aquellas que se originan en razón de cumplirse condiciones especiales, tales como aguinaldos, bonos, etc. Fijas y variables.

Remuneración fija es aquella que, en forma periódica, semanal, quincenal o mensual, percibe el trabajador, siendo fija en la medida que su monto no varíe en sus períodos de pago, siendo el sueldo un ejemplo típico de este tipo de remuneración. Remuneración variable, es aquella que, conforme al contrato, implica la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno u otro mes como, por ejemplo, las comisiones. Esta clasificación es importante, entre otras cosas, para la determinación de la remuneración durante el feriado conforme al artículo 71 del Código del Trabajo. Principal y accesoria. Una remuneración puede ser clasificada de principal cuando responde a la contraprestación fundamental pactada en el contrato, en términos que no depende de otra para su procedencia y cálculo, por ejemplo, el sueldo, bono de antigüedad, etc.

DATOS PARA LA CONFECCIÓN DE UNA LIQUIDACIÓN DE SUELDO:

Nombre Empresa: Comercial Myl spa. Rut.96.573.690-5, dirección Avda Salvador Allende 555 Huechuraba. Fono:225569296

Nombre trabajador	JAVIER PEREZ GAONA
RUT	15.123.455-2
Mes proceso	Agosto 2020
días trabajados	30
Fecha ingreso empresa	01-03-2018
Tipo contrato	Indefinido
Sueldo Base	\$980.000
Comisiones	\$125.000
Asignación familiar	3
Gratificación	25%
Anticipo sueldo	\$150.000
Afp Capital	11,44%
Isapre cruz blanca	3,5 uf
S.cesantia (contr indefinido)	0,06%
Hrs extraordinarias	8
Colación	\$24.000
Movilización	\$28.000
Descuento prestamo	\$78.000
IMPTO UNICO	CALCULE SI CORRESPONDE

Liquidación de Sueldo EJEMPLO N°1					
EMPRESA :	Comercial M&J SPA				
R.U.T. :	96.573.690-5				
DIRECCION :	Ivador Allende 555-Huech				
FONO :	22.556.9296				
TRABAJADOR :	JAVIER PEREZ GAONA		Fecha de Ingreso	01-03-2018	
RUT :	15.123.455-2		Tipo contrato	Indefinido	
MES :	Agosto-2020				
Días trabajados :	30				
	HABERES			DESCUENTOS	
SUELDO BASE	980.000	980.000	AFP	Afp Capital	11,44%
GRATIFICACION LEG.25% C/TOPE		0	SEG. CESANTIA		0,60%
COMISIONES		125.000	FONASA O ISAPRE		7,00%
HORAS EXTRAS	8	60.977	ADICIONAL		
TOTAL IMPONIBLE		1.165.977	DESCUENTOS PREVISIONALES		240.762
Valores (no imponibles)	Valor tramo				
ASIG. FAMILIAR	3	0	PRESTAMOS CUOTA		78.000
MOVILIZACION	28.000	28.000	ANTICIPOS		150.000
COLACION	24.000	24.000	OTROS DESCUENTOS		0
TOTAL HABER		1.217.977	TOTAL DESCUENTOS		483.087
CALCULO IMPUESTO UNICO			CALCULO ADICIONAL		
RENTA IMPONIBLE	\$	1.165.977	ISAPRE CRUZ BLANCA		
DESCTO. PREVISIONAL	\$	240.762	Valor UF	28.679,45	
			PLAN UF	3,50	
			VALOR PLAN	100,378	
BASE TRIBUTABLES	\$	925.215			
IMPUESTO A PAGAR**	\$	14.325			
SON:			LIQUIDO A PAGAR		\$ 734.890
	ochocientos cuarenta y seis mil cuatrocientos ochenta pesos.				
			RECIBO Y FIRMO CONFORME		

—es decir, por escrito y ante un ministro de fe—, produce el efecto jurídico consistente en la extinción de las obligaciones que había entre las partes.

En consecuencia, una correcta celebración de dicho documento, de acuerdo a las exigencias legales, permite que este sea invocado por el empleador para acreditar las circunstancias que en el mismo se exponen, ante el evento de que sea requerido judicialmente por el cobro de prestaciones derivadas de la relación laboral, o bien por el despido injustificado o la tutela laboral de derechos fundamentales.

Aviso de término

La obligación legal del **artículo 162** del Código del Trabajo, referente al envío de la comunicación por parte del empleador al trabajador, sólo puede ser cumplida a través de la carta de aviso para término de contrato de trabajo de la forma establecida en la ley.

¿Cuándo procede?

- Si el contrato termina por las causales contempladas en el **art. 159 (nº4, nº5 y nº6)**.
- Si el empleador pone término por las causas contempladas en los **arts. 160 y 161**.

Contenido de la carta:

- La o las causas invocadas.
- Hechos que configuran la causa invocada.
- Información sobre el estado de pago en que se encuentran las cotizaciones previsionales, adjuntando los comprobantes que acrediten dicho pago.
- Si la causa invocada son necesidades de la empresa, se debe indicar el monto total a pagar por concepto de indemnizaciones por años de servicio.

Plazo del envío:

- Dentro de los **3 días hábiles** siguientes a la separación del trabajador: **art. 159 (nº4 y nº5) y art. 160**.
- Dentro de los **6 días hábiles** siguientes a la separación del trabajador: **art. 159 (nº6)**. Dentro del mismo plazo se debe enviar copia a la Inspección del Trabajo.
- Con **30 días** de anticipación, con copia a la Inspección, si se invoca como causa las necesidades de la empresa o desahucio (**art. 161**).

CAUSALES DE TÉRMINO DE CONTRATO

Artículo 159

Nº1- Mutuo acuerdo de las partes:

- Debe constar por escrito.
- Firmarse por el interesado y por presidente del sindicato, el delegado del personal o sindical.
- Ratificarse ante ministro de fe: (art. 177) son ministros de fe: Inspector del Trabajo, Notario, Oficial del Registro Civil, Secretario Municipal.

Nº2- Renuncia del Trabajador:

- Debe constar por escrito.
- Enviarse al empleador con a lo menos 30 días de anticipación.
- Ratificarse ante Ministro de Fe.

Nº3- Muerte del Trabajador.

Nº4- Vencimiento del Plazo convenido en el contrato:

- Su duración no puede exceder de 1 año (gerentes o personas que tengan título profesional o técnico máximo 2 años).
- Si el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador: lo transforma en indefinido.
- Segunda renovación: lo transforma en indefinido.

Nº5- Conclusión del trabajo o servicios que dio origen al contrato:

Contratos obra, trabajos o servicios determinados.

Nº6- Caso fortuito o fuerza mayor:

Art. 45 de Código Civil, imprevisto imposible de resistir.

Artículo 160

Nº1- Conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas:

- Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
- Conductas de acoso sexual.
- Vías de hecho del trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la empresa.
- Injurias proferidas por el trabajador al empleador.
- Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa en que se desempeña.

Nº2- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieran sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

Nº3- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante:

- 2 días seguidos / 2 lunes en el mes / 3 días en el mes.
- La falta injustificada, o sin aviso previo por el trabajador que tiene a cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización, que signifique perturbación grave a la marcha de la empresa.

Nº4- Abandono del Trabajo:

- Salida intempestiva e injustificada, durante la jornada sin permiso del empleador.
- La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas.

Nº5- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de estos.

Nº6- Perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas útiles de trabajo, productos o mercaderías.

Nº7- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 161

161- Inciso primero: Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio:

- Racionalización de los servicios.
- Modernización de los servicios.
- Bajas en la productividad.
- Cambios en las condiciones de mercado o la economía.

161- Inciso segundo: Desahucio escrito del empleador:

- Trabajador con poder para representar al empleador.
- Trabajadores de casa particular.
- Trabajadores que ocupen cargos de exclusiva confianza del empleador.

SE DEBE DAR AVISO PREVIO CON A LO MENOS 30 DÍAS DE ANTICIPACIÓN, CON COPIA A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO (NO SE REQUIERE TAL ANTICIPACIÓN SI SE PAGA INDEMNIZACIÓN).

Artículo 163 (bis)

El contrato de trabajo terminará en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación.

Indemnizaciones

Es la suma de dinero que debe entregar el empleador al trabajador cuando pone término a la relación laboral, invocando alguna de las causales que dan este derecho al trabajador o cuando se ha estipulado esta indemnización en el contrato de trabajo.

I). Indemnización sustitutiva del aviso previo (Causal Art. 161.):

Corresponde pagar esta indemnización si el contrato ha terminado por la causal del art.161 ("necesidades de la empresa") y **sin que el empleador haya dado aviso de término con**, a lo menos, 30 días de anticipación y copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Su monto es equivalente a la última remuneración mensual ganada por el trabajador.

II). Indemnización del feriado anual pendiente o "vacaciones proporcionales":

Si el trabajador deja de pertenecer a la empresa, **por cualquier causal**, sin hacer uso de su feriado anual o vacaciones, tiene derecho a percibir una indemnización. Esta es equivalente a la remuneración íntegra, calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre la contratación o la fecha de cumplimiento del último año de trabajo y el término de los servicios.

Para determinar el monto de lo que corresponde pagar por feriado proporcional debe, en primer lugar, dividirse el número de días de feriado a que el trabajador tendría derecho (*15 días hábiles por año*), incluidos los días de feriado progresivo (*después de 10 años en la empresa, los 3 posteriores suman 1 día*), por el número de meses (12) que comprende el año (el producto será el número de días hábiles de feriado que deberá compensarse por cada mes trabajado). Posteriormente, el resultado deberá multiplicarse por el número de meses, y fracción de meses que hubiere acumulado el trabajador entre la fecha de su contratación y el término de sus servicios, o entre su última anualidad y la terminación del contrato (el producto será el número total de días hábiles de feriado que debe compensarse), y, por último, dichos días así determinados, deben contarse a partir del día siguiente a la fecha de terminación del contrato y, deberá comprender, además de los días hábiles, los sábados, domingo y festivos (el producto será el número total de días que en definitiva el empleador deberá compensar por feriado).

III). Indemnización por años de servicio:

Es aquella indemnización que procede pagar al trabajador a falta de la indemnización convencional cuando, se puso término al contrato por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio (causal Art.161). Esta indemnización es equivalente a 30 días de la última remuneración devengada por cada año de servicio

y periodo superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tiene un tope máximo de 11 años. Se contempla desde un contrato vigente por un año o más.

FINIQUITO

Los finiquitos deben contener a lo menos los siguientes conceptos:

1.- Remuneraciones del último o de los últimos meses **trabajados y no pagados**. Por ejemplo en el caso de las comisiones o de las horas extraordinarias.

2.- Feriados legales o completos; cuando un trabajador no ha hecho uso del feriado en algún año; y el feriado proporcional; cuando durante el último año de la relación laboral no se ha alcanzado a completar el año para tener derecho a los 15 días hábiles de descanso. Este último, se calcula sobre la base de un factor, que corresponde a los meses trabajados durante el año, más los feriados que correspondan.

3.- Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo. En el caso que el empleador no avise con un mes de anticipación el término del contrato de trabajo a través de una carta de aviso, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la falta del mes de aviso.

4.- Indemnización por años de servicio: Sólo Art. 161 con tope 11 años.

Base de Cálculo

Se calculan sobre la base de la última remuneración mensual. La ley dispone que la última remuneración mensual comprenderá toda la cantidad que perciba el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador, y las regalías o especies valuables en dinero.

No procede incluir en ese cálculo la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y aquellos beneficios o asignaciones otorgados en forma esporádica o por una sola vez al año como gratificaciones y aguinaldos, por ejemplo, de navidad o fiestas patrias. Excepcionalmente corresponde incluir en dicha operación la gratificación cuando es pagada mes a mes.

Última remuneración mensual:

- Toda cantidad que perciba mensualmente el trabajador.
- Las regalías o especies valuadas en dinero.

NO SE INCLUYEN: ASIGNACIÓN FAMILIAR LEGAL, HORAS EXTRAS, BENEFICIOS Y ASIGNACIONES ESPORÁDICAS

- Tope: 90 UF del último día del mes anterior al pago.
- Si la remuneración es variable, corresponde al promedio de lo percibido en los últimos 3 meses calendario.

En virtud de dichas normas la última remuneración mensual, que es la que debe pagarse como mes de aviso comprende los siguientes conceptos:

a) Sueldo Base. Si es fijo el del último mes, si es variable el promedio de tres últimos meses, completamente trabajados (30 días).

b) Comisiones. El promedio de los tres últimos meses, completamente trabajados (30 días).

c) Gratificación mensual.

	<p>d) Asignaciones de colación y movilización.</p> <p>e) Cualquier otra suma de dinero que por cualquier concepto perciba el trabajador, excluidas las horas extraordinarias y las prestaciones que se pagan de manera esporádicas.</p> <p>La suma de todos esos ítems nos arroja una última remuneración mensual, que corresponde al mes de aviso. Esta indemnización procede cuando la causal de despido opera por el artículo 161 del Código del Trabajo.</p> <p>Cuándo se paga:</p> <ul style="list-style-type: none">• Se paga en un solo acto al momento de extender el finiquito.• El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador.• Se puede acordar el fraccionamiento del pago:<ul style="list-style-type: none">○ Las cuotas deben consignar los intereses y reajustes del período.○ El acuerdo debe ratificarse ante la Inspección del Trabajo.• Si el empleador no cumple se hace exigible el total de la deuda y se sanciona con una multa administrativa.• El trabajador puede recurrir a tribunales para exigir el pago y el juez puede incrementar las sumas hasta en 150%.
<p>Actividad</p>	<p>CASO PRÁCTICO 1:</p> <p>Con fecha 20.05.2020, la sociedad AGROSUPER S.A. Rut: 76129263 - 3 con domicilio en CAMINO LA ESTRELLA 401 OFICINA 24 SECTOR PUNTA DE CORTES comuna de RANCAGUA, ciudad RANCAGUA, Región del Libertador Bernardo O'Higgins, representado por su Gerenta General (su nombre), Rut: 19.876.543-2, pone término al contrato de trabajo del Sra. Marta Ríos Cáceres, Rut: 12.345.678-9, domiciliada en Av. Estación 0111, Doñihue, invocando la causal contenida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa), ante lo cual la Sociedad proporciona los siguientes antecedentes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Fecha de inicio contrato : 21 de octubre del 2004• Sueldo base: \$690.000.-• Comisiones 1° mes: \$125.000.-• Comisiones 2° mes: \$184.900.-• Comisiones 3° mes: \$96.350.-• Bono de responsabilidad: \$110.000.-• Bono día del trabajador: \$55.000.-• Vacaciones tomadas: 221 días• Colación: \$ 40.000• Movilización: \$ 35.000• Gratificación mensual: Tope 4,75 IMM• Calcular remuneraciones pendientes, considerando: Afp Capital, Fonasa, préstamo del empleador (tope), asignación familiar (1).• Despido sin aviso previo.• Pago de Finiquito, con cheque Serie DEF N°002216778 del Banco Santander.• El finiquito se ratifica ante la ministro de fe: Rafael Espinoza Soto, Rut: 11.971.648-K de la Notaría Espinoza. <p>*De acuerdo a los siguientes datos entregados, calcule aplicando fórmulas, y luego confeccione el finiquito a cancelar y el documento a firmar.</p> <p>Descargar Modelo de Finiquito: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-62940.html</p>