**BITÁCORA N°3 - ADMINISTRACIÓN MENCIÓN RR.HH.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ASIGNATURA(S)**  **ESPECIALIDAD**  **PROFESORAS** | **Giovanna Guzmán – Marisol Ruz.** | **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** | **1:**Calcula las remuneraciones de un trabajador o trabajadora, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes. | | |
| **Contenidos** | * HABERES: definiciones y conceptos, clasificación de remuneraciones, ejercicios * DESCUENTOS: definiciones y conceptos, clasificación de remuneraciones, ejercicios. * LIQUIDACION DE SUELDOS: proceso de cálculo, efectos tributarios y contables. | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **PRIMERA SEMANA** | | | |
| **Desde el día** | 17-08-20 | **Hasta el día** | 21-08-2020 |
| **Indicador(es) de Evaluación** | **1.3** Determina los ingresos que componen los haberes utilizando el formato de la liquidación de sueldo y los parámetros legales establecidos | | |
| **Contenido** | **REMUNERACIONES:**  Según el artículo 41 del Código del Trabajo, La remuneración es una contraprestación que tiene derecho el trabajador por la labor realizada en la empresa. El trabajador hace su trabajo, ya cambio recibe la remuneración.  No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de perdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicio establecida en el artículo 163 del código del trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual, ni en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.  **HABERES IMPONIBLES: (AFECTOS A DESCUENTOS PREVISIONALES)**  Corresponden a los ingresos que el trabajador percibe por concepto de sueldo y gratificación —remuneraciones— y están afectos a cotizaciones previsionales: AFP, salud y seguro de cesantía.  Para entender mejor este punto, debes tener en cuenta que el Artículo 41 del Código del Trabajo define las remuneraciones como: “las contraprestaciones en dinero y adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”. Forman parte de estas:  **1) Sueldo:** retribución fija —en dinero— que recibe el empleado a cambio de los servicios pactados en el contrato de trabajo.  **2) Sobresueldo:** corresponde a la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo; se paga con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada de trabajo ordinaria.  **3) Comisiones:** porcentaje que percibe el empleado sobre las ventas en las que participe directamente.  **4) Participaciones:** proporción en las utilidades de un negocio determinado; se acuerda por las partes y debe estar estipulada en la Ley de Trabajo.  **5) Gratificación:** la ley obliga a las empresas a pagar al empleado —como mínimo— un 30% de las utilidades obtenidas o el 25% de lo devengado por concepto de remuneraciones mensuales.  **6) Bonos:** corresponden al cumplimiento de condiciones como producción, metas, puntualidad, antigüedad, entre otros.  **7) Semana corrida:** hace referencia a la remuneración que por ley debe percibir el trabajador por los días domingos, festivos o de descanso compensatorio en que no labora.  **HABERES NO IMPONIBLES (NO AFECTOS A DESCUENTOS PREVISIONALES)**  Si los imponibles son los ingresos afectos a cotización previsional, los haberes no imponibles son los que se encuentran libres de dichas obligaciones por no ser considerados remuneraciones.  Al respecto, hay que tener presente que el Inciso 2 del Artículo 41 del Código del Trabajo, define como prestaciones no remuneracionales las “*devoluciones de gastos en que incurra el trabajador*”. En otras palabras, se trata de las asignaciones que percibe el trabajador para resarcir los costes en los que incurre para llevar a cabo su labor. Se dividen en:  **1)Compensatorias:** asignaciones de movilización, colación, viáticos y reembolso de gastos.  **2)Indemnizatorias:** hacen referencia a la pérdida de caja y a la asignación por desgaste de herramientas.  **3)Prestaciones de seguridad social:** corresponden a las asignaciones familiares determinadas por la ley.  **4)Indemnizaciones por término de contrato:** sustitutiva del aviso previo, años de servicios, feriado anual y proporcional, y demás que procede pagar al término de la relación laboral. | | |
| **Actividad** | **Responde:**   * ¿Qué se entiende por Haberes Imponibles? * ¿Qué se entiende por Haberes No Imponibles?   **CASO PRÁCTICO**  La mama de María Pérez alumna del 4to año de la especialidad de Administración, le pide a su hija que con los datos que ella le entrega, le calcule el total haberes imponibles, para lo cual María le solicita a su madre los siguientes datos:  **Sueldo Base $450.000**  **Comisiones $50.000**  **Bono asistencia$120.000**  **Asignación de caja$30.000**  **Asignación familiar $2.551**  **Asignación de Colación $45.000**  **Asignación de Movilización $45.000**  **Indique cual es el total de:**  **Total Haberes $.......................................**  **Total Imponible $.......................................**  **Total No Imponible $.......................................** | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **SEGUNDA SEMANA** | | | |
| **Desde el día** | 24-08-2020 | **Hasta el día** | 28-08-2020 |
| **Indicador(es) de Evaluación** | **1.4** Calcula los descuentos previsionales a las remuneraciones, aplicando los procedimientos y parámetros legales establecidos. | | |
| **Contenido** | **DESCUENTOS**  Según el Art. 58. del Código del Trabajo, el empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, 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.  Los descuentos son realizados sobre el valor del sueldo bruto de cada trabajador, por concepto de; Descuentos legales, Descuentos voluntarios, Descuento por créditos del empleador al trabajador, Límites, Retenciones, Restricciones, Cantidad que el trabajador asigne a la mantención de su familia, Pago de remuneraciones en caso de fallecimiento del trabajador, Descuento de inasistencias y atrasos,  **a) Descuentos legales (obligatorios)**  El artículo 58 del Código del Trabajo establece que el empleador deberá deducir de las remuneraciones:  – Los impuestos que las graven, esto es el impuesto único al trabajo dependiente cuya tasa se contiene en la Ley de Impuesto a la Renta.  – Las cotizaciones de seguridad social, esto es las previsionales, de salud, de seguro de cesantía y las demás que la ley señala.  – Las cuotas sindicales, que son aquellas que se pagan directamente por el empleador al sindicato al que se encuentra afiliado el trabajador o que corresponda en virtud de un contrato colectivo de trabajo o por ampliación de beneficios cuando así proceda.  – Las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.  Según lo señalado por la Dirección del Trabajo, el legislador además de precisar de modo expreso los descuentos de que deben ser objeto las remuneraciones de los trabajadores, ha establecido un orden de prelación o preferencia de los descuentos entre sí, de modo que, por ejemplo, las cotizaciones de seguridad social prevalecen por sobre las cuotas sindicales que ocupan el tercer lugar.  Tratándose de las pensiones alimenticias que se fijen por resolución judicial de un Tribunal de Familia, deberá la justicia precisar si deben primar o no sobre los descuentos obligatorios.  **b) Descuentos voluntarios**  El mismo artículo 58 señala que, 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.  **c) Descuento por créditos del empleador al trabajador**  La ley 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.  **d) Límites**  Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.  **e) Retenciones**  La ley indica que 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 especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa.  **f) Restricciones**  En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, el empleador no podrá descontar de la remuneración del o de los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado.  **g) Cantidad que el trabajador asigne a la mantención de su familia**  Conforme el artículo 59 en el contrato podrá establecerse la cantidad que el trabajador asigne para la mantención de su familia.  La mujer casada puede percibir hasta el cincuenta por ciento de la remuneración de su marido, declarado vicioso por el respectivo Juez de Letras del Trabajo.  En estos casos, el empleador estará obligado a efectuar los descuentos respectivos y pagar las sumas al asignatario.  **i) Descuento de inasistencias y atrasos**  El empleador está facultado para proceder a descontar las horas y días no laboradas por el trabajador. De esta forma, el atraso en la llegada del trabajador o su ausencia importa un incumplimiento en la prestación de los servicios mensurable por el empleador. | | |
| **Actividad** | **CASO PRÁCTICO:**  Siguiendo con el caso anterior, la mamá de María necesita que le explique a que concepto corresponde los descuentos en su liquidación de sueldo, considerando que, según datos anteriores, su base imponible es de $620.000, está afiliada a Fonasa, Afp Capital, cuenta con un contrato indefinido (a considerar en descuento por seguro de cesantía), tiene un anticipo de sueldo por $186.000, y finalmente una cuota de préstamo en Caja los Andes por un valor de $80.000: | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TERCERA SEMANA** | | | |
| **Desde el día** | 31-08-2020 | Hasta el día | 04-09-2020 |
| **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** | **LIQUIDACIÓN MENSUAL DE SUELDO**  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 avaluables 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.  **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. | | |
| **Actividad** | **CASO PRÁCTICO1**  Calcular liquidación de sueldo, determinando los haberes y descuentos que correspondan, registre los datos en el siguiente link <https://www.simuladordesueldo.cl/>  1. El trabajador Javier Salas Rubio, RUN 15.876.347-7, labora desde el 01.03.2018 (contrato indefinido), en la empresa “BLANCA PALOMA”, en la actualidad esta afiliado a Fonasa 7% , y a la AFP PROVIDA 11.48% , Seguro de Cesantia 2,4% . cargo Instalador electrico, 45 horas semanales  Determine la remuneración imponible, descuentos por concepto de AFP y FONASA, además del Seguro de Cesantía si corresponde.  **Sueldo Base: 398.000**  **Comisión: 135.000**  **Gratificacion legal**  **Colación: $39.480**  **Movilización: $45.100** | | |
| **CASO PRÁCTICO 2**  1. Calcular liquidación de sueldo, determinando los haberes y descuentos que correspondan, de acuerdo archivo adjunto en correo.  2. El trabajador Felipe Perez Saez, RUN 12.352.412-8, labora desde el 01.03.2018 (contrato a plazo fijo), en la empresa “Salcobrand”, en la actualidad esta afiliado a Fonasa 7% , y a la AFP Habitat 11.8%. cargo Vendedor . horas contratadas 45 semanales.  Determine la remuneración imponible, descuentos por concepto de AFP y FONASA, además del Seguro de Cesantía si corresponde.  **Sueldo Base: $689.000**  **Gratificacion legal**  **Movilización: $44.300**  **Colación: $29.870** | | |