



COMPLEJO EDUCACIONAL SAN ALFONSO
FUNDACIÓN QUITALMAHUE
Eyzaguirre 2879 Fono- 22-852 1092 Puente Alto
planificacionessanalfonso@gmail.com
www.colegiosanalfonso.cl



Guía N°6 septiembre – Sistema Mixto

Asignatura/Módulo	EE
Docente	Nadia Montoya Carrasco
Nombre estudiante	
Curso	4°C ATENCIÓN DE PÁRVULO
Fecha de entrega	30-septiembre-2021

OA	Diseña y ejecuta un proyecto para concretar iniciativas, de emprendimiento, identificando las acciones a realizar, el cronograma de su ejecución y los presupuestos, definiendo alternativas de financiamiento, evaluando y controlando su avance.
----	--

CALCULO DE REMUNERACIONES Y LIQUIDACION DE SUELDO

LAS REMUNERACIONES

El concepto de remuneración se contiene en el artículo 41 del CT, “...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”.

Podemos comprender de la definición expuesta, que, lo que recibe el trabajador por los servicios que presta corresponden a remuneración en la medida que tengan por causa el contrato de trabajo. Por lo tanto, aquellos estipendios que no reúnan tal carácter, no son remuneraciones.

Asignaciones que no constituyen remuneración:

El artículo 41 inc. 2° del CT, realiza una enumeración taxativa de las asignaciones que no constituyen remuneración.

1. La asignación de movilización presenta un carácter compensatorio toda vez que tienen por objeto cubrir los gastos en que incurre el trabajador para ir y volver del trabajo.
- 2.- La asignación de pérdida de caja tiene por objeto resarcir a los cajeros de posibles pérdidas, hurtos o extravíos de dinero.
- 3.- La asignación de desgaste de herramientas, cuya finalidad es reponer al trabajador el valor de sus herramientas disminuidas por el uso que han tenido al servicio del empleador, presentan un carácter eminentemente indemnizatorio. Las asignaciones de pérdida de compras pactadas en el contrato no constituyen remuneración imponible, ya que por su naturaleza se asimilan a la pérdida de caja.
- 4.- La asignación de colación presenta un carácter compensatorio toda vez que tienen por objeto cubrir los gastos que debe efectuar un trabajador para su alimentación.

5.- Los viáticos pueden ser definidos como las sumas de dinero de monto razonable y prudente que los empleadores pagan a los trabajadores a fin de que estos solventen sus gastos de alimentación, alojamiento y traslado en que incurran con motivo del desempeño de sus labores, siempre que para dicho efecto deban ausentarse del lugar de su residencia habitual. Es naturaleza indemnizatoria.

6.- Las prestaciones o asignaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, no son pagadas por el empleador, sino que este se limita a ser intermediario de los organismos de seguridad social, que son los que otorgan este beneficio, por la cual, es lógica, su exclusión del carácter de remuneración.

7.- La indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del CT.

8.- Las indemnizaciones que proceda pagar al extinguirse la relación laboral, como la indemnización por feriado, legal o proporcional, no constituyen remuneración, por lo tanto, no están afectas a cotizaciones previsionales.

Clasificación o tipos de remuneraciones

El artículo 42 del CT enumera y define algunos tipos de remuneraciones, y lo que es enumeración meramente ejemplar. También existen otros tipos de remuneraciones que reciben diversas denominaciones, tales como aguinaldos, bonos, etc.

El sueldo

Estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 10 del CT. Debe cumplir con: Ser un estipendio fijo: es el elemento fijeza el que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo y está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente y, además, porque su monto y forma de pago se encuentren preestablecidos en el contrato de trabajo o en acto posterior. Pagarse en dinero. Pagarse en períodos iguales determinados en el contrato. Responder a una prestación de servicios.

El sobresueldo

Consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo. Al tenor del artículo 30 del CT, constituye jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor. Las horas extraordinarias se pagan con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deben liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

La comisión

Corresponde al 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. La característica esencial de la comisión es ser una suma porcentual calculada sobre el valor de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones que realice la empresa con la colaboración del trabajador.

La participación

Se define como la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o solo de una o más secciones o sucursales de las mismas. Supone la existencia de utilidades. La participación tiene un origen contractual, su existencia, monto y condiciones dependen del acuerdo de las partes. La participación se puede calcular sobre las utilidades de un negocio, de una empresa o de una o más secciones de una empresa.

LA LIQUIDACIÓN DE SUELDO

La **liquidación de sueldo** es el documento impreso o digital que reciben todos los trabajadores a final de mes (en caso de contratos mensuales). En este documento se indican todos los montos pagados por concepto de remuneración, sueldo y los descuentos correspondientes.

Correo electrónico profesora: nadia.montoya@colegiosanalfonso.cl
Fono: +56971098914

La **liquidación de sueldo** comienza con el sueldo base que se pacta con el empleador, luego vienen ingresos adicionales como gratificación, comisiones u horas extras, con todos estos puntos se llega al sueldo bruto o total haberes, para luego aplicar todos los descuentos de salud, pensión, impuestos y otros.

Una vez finalizada la **liquidación de sueldo** lo que se obtiene es el famoso sueldo líquido, que es el dinero con el que contarás efectivamente en tu bolsillo, para calcular tu sueldo líquido.

El documento de **liquidación de sueldo** comúnmente contiene los siguientes ítems:

- **Sueldo base:** En la liquidación de sueldo este ítem corresponde al sueldo base pactado con el empleador, antes de cualquier otro adicional o descuento.
- **Gratificación:** En la liquidación de sueldo este ítem corresponde a un pago adicional legal por concepto de utilidades de la empresa y que normalmente se paga mensual.
- **Comisiones:** En la liquidación de sueldo este ítem corresponde a un pago adicional por comisiones por ventas o por cualquier otra acción pactada con el empleador
- **Bonos:** En la liquidación de sueldo este ítem corresponde a los pagos adicionales por cumplimientos de metas u otros pactados con el empleador
- **Horas extras:** En la liquidación de sueldo este ítem corresponde a el pago por concepto de horas extras trabajadas a lo pactado en el contrato
- **Colación:** En algunas liquidaciones de sueldo aparece este ítem que corresponde a el pago adicional por concepto de comida
- **Movilización:** En algunas liquidaciones de sueldo aparece este ítem que corresponde a el pago adicional por concepto de movilización
- **Total haberes (sueldo bruto):** En el documento de liquidación de sueldo podría aparecer el ítem "total haberes" el cual corresponde al total de pagos que el empleador debe realizar para el trabajador, pero que no necesariamente el trabajador recibe por completo. Esto porque luego vienen los descuentos de la liquidación de sueldo.
- **AFP:** Todas las liquidaciones de sueldo deberían venir con este ítem, el cual corresponde al 10% que se descuenta por concepto del ahorro obligatorio para la jubilación.
- **Comisión AFP:** Además del 10% del ahorro para la jubilación se debe pagar un porcentaje para las empresas que administran estos ahorros. El porcentaje varía según la AFP a la cual estamos asociada. Este punto debería estar visible en la liquidación de sueldo.
- **Isapre:** Todas las liquidaciones de sueldo deberían venir con este ítem, el cual corresponde el 7% que se descuenta obligatoriamente para cubrir gastos de salud. Un plan de salud con una Isapre podría ser menos del 7%, pero aun así se descuenta el 7%, donde la diferencia queda como excedente.
- **Seguro de cesantía:** Este ítem en la liquidación de sueldo corresponde a un porcentaje que se paga para un fondo que en caso de estar desempleado se puede sacar y usar para solventar gastos mientras se busca otro empleo. En ocasiones este porcentaje total lo paga una parte el empleador y otra parte el trabajador
- **APV:** Este ítem podría o no podría estar en una liquidación de sueldo ya que corresponde a un ahorro previsional voluntario, es decir es un ahorro que el trabajador escoge tener para tener un mayor ahorro para la jubilación.
- **Impuesto:** Este ítem todas las liquidaciones de sueldo lo traen, pero varía entre 0% y 35% (para contratos mensuales) dependiendo del sueldo del trabajador. El dinero recaudado va directamente para el gobierno.
- **Descuentos:** El ítem de descuentos de la liquidación de sueldo es el resumen de descuentos que se hacen al total de haberes
- **Sueldo líquido:** El elemento más importante de una liquidación de sueldo es el sueldo líquido, que finalmente es el dinero con el que contará el trabajador. Es básicamente la diferencia entre total haberes y descuentos.

EJEMPLO DE LIQUIDACIÓN DE SUELDO:

LIQUIDACION DE SUELDO MENSUAL			
DATOS DEL TRABAJADOR			
RUT: _____			
NOMBRE: _____			
Período de Remuneración	Mes: _____	Año: _____	
DETALLE DE REMUNERACIÓN			
Haberes del Trabajador		Valor	
Sueldo Base		\$ 320.500	Es el monto en dinero que recibe el trabajador por los servicios prestados.
Otros Ingresos Imponibles	Número de cargas autorizadas por el IPS (ex INP): _____	\$ 0	
Total Remuneración Imponible		\$ 320.500	Es el valor de la carga familiar según el tramo, multiplicado por el # cargas informadas. En este caso son 2 en el tramo A,
Asignación Familiar	# cargas: _____ 2	\$ 22.674	Monto en dinero asignado exclusivo para la movilización del trabajador.
Movilización		\$ 18.000	
Total de Haberes (1)		\$ 361.174	
Descuentos		Valor	
Cotización Previsional (AFP o IPS)		\$ (0)	Monto que se obtiene del cálculo del porcentaje de AFP por el Total de Remuneración Imponible.
Cotización Salud (Fonasa o Isapre)		\$ (22.435)	
Cotización Voluntaria y Cuenta de Ahorro AFP		\$ (0)	Corresponde al 7% de salud, calculado en base al Total Remuneración Imponible.
Total Descuentos Previsionales		\$ (22.435)	
Otros Descuentos		\$ ()	Es la resta entre el Total Haberes(1) y el Total Descuentos(2).
Total Descuentos (2)		\$ (22.435)	
SUELDO LIQUIDO (1) - (2)		\$ 338.739	Monto otorgado al trabajador por concepto de préstamos o anticipo.
Anticipos o Préstamos		\$ (20.000)	
SALDO LIQUIDO A PAGAR		\$ 318.739	Es la resta entre el Sueldo Líquido y el valor por anticipos o préstamos.
Certifico que he recibido de mi Empleador Sr (a) : _____, a mi total y entera satisfacción el saldo líquido indicado en la presente liquidación, sin tener cargo ni cobro posterior alguno que hacer, por los conceptos de esta liquidación.			
Fecha: _____			
Firma del Trabajador _____			

Nota: Para todos los efectos de conocer cuál es el monto que corresponde a cada, valor UF, UTM, Rentas Imponibles, Ahorro Previsional Voluntario (APV), Seguro de Cesantía, AFP, Carga Familiar. Ingresar a la página WEB: WWW.PREVIRED.CL, luego hacer clic donde dice **INDICADORES PREVISIONALES**, esta página web actualiza todos los meses los montos para efectuar el calculo de remuneraciones.

ACTIVIDAD:

En una hoja de cálculo o utilizando el formato que la profesora compartirá con ustedes vía correo electrónico, confeccionar liquidaciones de sueldo para el trabajador contratado en la Guía anterior, correspondiente a 3 meses de trabajo.