

CALCULO DE REMUNERACIONES

S2_ME_1

Leyes Sociales:

Las leyes sociales son aquellos aportes que practica el empleador y el trabajador en beneficio de este último para poder optar a la seguridad social durante el período trabajado, como para la pensión de vejez del trabajador. La Ley dispone que el empleador deberá descontar de las remuneraciones del trabajador un porcentaje de estas, que tiene por objeto acumular un fondo de pensiones y seguros de vida. La retención de estos valores al trabajador y su posterior no pago en la instituciones correspondiente, acarrea que el empleador no podrá despedir al trabajador, sino hasta que pague todas y cada una de las retenciones efectuadas. Igual situación ocurre con la parte de las imposiciones que al empleador le corresponde pagar, ya que no haberlas enterado, acarrea la misma responsabilidad. Nuestro Poder legislativo, recientemente ha interpretado que mientras el empleador no pague todas y cada una de los aportes adeudados, no podrá ponerle termino al contrato de trabajo, debiendo pagar al trabajador sueldos y demás regalías hasta que no entere íntegramente lo adeudado, sin considerar si el trabajador prestó o no servicios al empleador. Esta interpretación va contra lo dispuesto por la Corte Suprema, quien había señalado que solo se aplicaba como sanción el pago de tan solo 6 meses de remuneración.

Cotizaciones Previsionales:

La cotización puede definirse como la cantidad o cuota con que los afiliados deben aportar a los organismos de Seguridad Social, con el objeto de financiar y garantizar el cumplimiento de los beneficios que les corresponden. La cotización se basa en el concepto de Remuneración Imponible, para los dependientes, o de la Renta Imponible declarada para los independientes, siendo en el primer caso retenida por el empleador para cancelarla en las distintas instituciones de previsión. Por tanto, representa un porcentaje de la Remuneración o Renta Imponible que percibe el trabajador, con un límite máximo imponible de 73,2 U.F.

El monto total de las cotizaciones se distribuye de la siguiente forma: 10% para su Cuenta de Capitalización Individual. Un porcentaje adicional, determinado por cada AFP, para su financiamiento. Este porcentaje es diferenciado para los trabajadores independientes o aquellos que no tienen derecho al Aporte Adicional. Todo cambio de estos porcentajes debe ser avisado con 90 días de anticipación. Y un 7% obligatorio para las prestaciones de salud, que se cancelan al FONASA o en la ISAPRE, según proceda. Y un monto adicional correspondiente a aquellos trabajadores que cotizan en Isapres conocido como cotización adicional.

Sobre lo anterior hay que agregar que los descuentos de cotizaciones de salud y toda clase de descuento en general no deben exceder el 15% del total imponible de un sueldo, tomando como tope un valor máximo imponible alrededor de la suma \$ 1.823.000.

CALCULO DE REMUNERACIONES

S2_ME_1

¿Qué es remuneración?

Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

¿Que constituye remuneración? (Haberes Imponibles)

Artículo 42. Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por periodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10,
- b) sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;
- c) comisión, que 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;
- d) participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y
- e) gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador

¿Qué no constituye remuneración? (Haberes NO Imponibles)

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida 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 servicios establecida en el artículo 163 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.

Aporte Patronal.

El Aporte Patronal son los pagos adicionales que debe realizar el empleador respecto a cada uno de los trabajadores que mantiene en su organización o Empresa. Dicho monto está constituido por tres factores que equivalen a 3 entidades a las que se deben enterar los montos imputados.

CALCULO DE REMUNERACIONES

S2_ME_1

Mutual de Seguridad: Con tasa base de 0.95% y tasa adicional que corresponda a la tasa de accidentabilidad y actividad económica que realice el empleador.

S.I.S.: Seguro de Invalidez y Sobrevivencia. Debido a que los trabajadores en general enfrentan el riesgo de invalidez o fallecimiento, las Administradoras están obligadas a contratar en conjunto un seguro para sus afiliados, denominado Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, el cual es financiado por los empleadores durante la vida laboral activa de los afiliados con una fracción de la cotización adicional o comisión que cobran las Administradoras. El seguro es adjudicado mediante licitación pública, efectuado por las AFP en conjunto.

Cabe destacar que aquellos afiliados dependientes que se encuentren cesantes al momento de producirse el siniestro mantienen el derecho al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, siempre que la invalidez ocurra dentro del período de doce meses desde la última cotización, habiendo el trabajador cotizado como mínimo durante seis meses en el año anterior al primer mes de cesantía. En el caso de los trabajadores independientes y voluntarios, los requisitos exigidos son más estrictos; se requiere haber cotizado en el mes calendario anterior al siniestro.

Seguro de Cesantía. Es una protección económica en caso de desempleo, a la que tenemos derecho todos los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, afiliándose automáticamente, si el contrato laboral comenzó a partir del 2 de octubre de 2002. Esta afiliación es obligatoria y debe ser comunicada por el empleador a AFC Chile. Si el contrato es previo a esa fecha, se puede afiliar voluntariamente, para lo cual se debe concurrir a una sucursal de la AFC o hacerlo directamente en su lugar de trabajo o en www.afc.cl.

Para cada afiliado, AFC crea una Cuenta Individual de Cesantía (CIC), cuyos recursos acumulados son de propiedad de cada trabajador. Como complemento al ahorro individual, existe el Fondo de Cesantía Solidario (FCS), que es un fondo de reparto conformado con aportes del empleador y del Estado.

El Seguro de Cesantía cubre también beneficios sociales, previsionales, de salud y asignación familiar según el Fondo por el cual se cobre el beneficio.

El empleador debe cancelar por costo del seguro de cesantía el 3% de la remuneración imponible con tope de 109.8 U.F. en el caso de ser contrato plazo fijo o contrato por obra. Y el 2.4% R.I. con tope de 109.8 U.F. en caso de ser contrato indefinido. Con tope de 11 años. Contratos indefinidos superiores a 11 años. El aporte al CEG.SEC. es de 0.8%. con tope de 109.8 U.F.

CALCULO DE REMUNERACIONES

S2_ME_1

EJERCICIO.

Dada la siguiente información desarrolle la liquidación de sueldo y corrobore los valores respecto a leyes sociales y aporte patronal.

Nombre trabajador	: Andrés Contreras Valdivia.
Rut Trabajador	: 13.953.168-9.
Fecha contrato	: 10/09/2009.
Remuneración mes	: Mayo 2015.
Sueldo base mensual	: \$850.000.
Gratificación	: \$ 89.063.
Horas extras	: 24.
Asignación de Título	: \$125.000.
Trato especial	: \$ 98.000.
Días trabajados	: 29.
Vacaciones	: 1 día.
Asignación viatico	: \$150.000.
Pasajes	: \$ 90.000.
Colación	: \$50.000.
Movilización	: \$50.000.
AFP. Planvital.	
Salud: Fonasa.	
Mutual: 1.25%	

RESULTADOS:

IMPONIBLE	1.320.727
PLANVITAL	138,280
FONASA	92.451
L.S.	230.731

APORTE PATRONAL	
SIS	15.188
MUTUAL	16.509
SEG.CES.	31.697
TOTAL APORTE	63.395