

**UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

Unidad IV. Remuneraciones y Operatoria con Documentos

Parte II. Remuneraciones

**PRIMER SEMESTRE 2022
PROFESOR: MAXIMILIANO RODRIGUEZ**

¿Cómo funciona el Trabajo en Chile?

Empresas = Empleador



Personas = Trabajador



Conceptos Importantes

Artículo 3

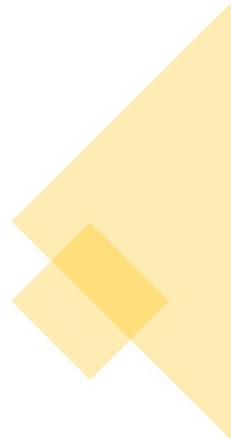
Texto



Art. 3.º Para todos los efectos legales se entiende por:

- a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,
- b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y
- c) trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

L. 18620
ART. PRIMERO
Art. 3º



Tipos de Trabajador



Trabajador Dependiente



Trabajador Independiente

Remuneraciones y Honorarios

Remuneraciones

Se asocian a Trabajadores Dependientes.

Se paga un sueldo fijo, usualmente por periodos de trabajo iguales.

Se estipulan las cláusulas de la prestación de los servicios en base a un **Contrato de Trabajo**.

Existe un vínculo de subordinación entre el **Empleador*** y el **Trabajador***.

Honorarios

Se asocian a Trabajadores Independientes.

Se paga por servicios o prestaciones específicas.

Son trabajos temporales usualmente.

No están sujetos a un **Contrato de Trabajo**.

NO EXISTE un vínculo de subordinación entre el **Empleador*** y el **Trabajador***.



Contrato de Trabajo

¿Qué es el Contrato de Trabajo?

Art. 7°. Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. ^{73 74 75 76 77 78 79 80 81}

Art. 9°. El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante. ^{88 89}

¿ Qué elementos componen el Contrato de Trabajo?

- Un Acuerdo entre Trabajador y Empleador respecto de la voluntad del primero en prestar un servicio y de la voluntad del segundo de remunerar dicha prestación.
- Definición de la Prestación de Servicio a realizar.
- Establecimiento de la Remuneración que se entregará.
- Establecimiento del vínculo de subordinación y dependencia.

¿ Qué elementos componen el Contrato de Trabajo?

Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

1.- lugar y fecha del contrato;

El Contrato debe definir el lugar donde se celebra el Contrato de Trabajo, dirección, comuna, ciudad.

La fecha en la cual se celebra el Contrato de Trabajo, **aparte de la fecha de ingreso del trabajador**, aún cuando puedan ser idénticas.

IMPORTANTE: La ciudad indica la jurisdicción a la que se verán afectados el Empleador y Trabajador en caso de futuros litigios.

¿ Qué elementos componen el Contrato de Trabajo?

Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieren y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador; ¹⁰³

El Contrato debe incluir los datos de identificación de ambas partes:

Empleador: Individualización completa, en caso de ser persona jurídica: razón social y nombre del representante legal.

Trabajador: Lugar de procedencia del trabajador, fecha de nacimiento del trabajador, nacionalidad del trabajador y fecha de ingreso.

¿ Qué elementos componen el Contrato de Trabajo?

Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;

104 105 106

El Contrato debe incluir la determinación de la naturaleza de los servicios:

- **Funciones Específicas:** son las funciones propias para las cuales se contrató al trabajador.
- **Funciones Alternativas:** son las funciones adicionales que se acuerdan al momento de celebrar el contrato de trabajo.
- **Funciones Complementarias:** son las funciones que se convienen, que sirven para complementar y mejorar las funciones específicas.

¿ Qué elementos componen el Contrato de Trabajo?

Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; ¹⁰⁷

El Contrato debe incluir la remuneración acordada de los servicios:

- **Monto:** es el valor el cual se acuerda como pago de la prestación de los servicios, existe libertad a la hora de determinarlo, no hay un límite máximo. Lo que si existe es un límite de ingreso mínimo mensual **(al 31 de Mayo de 2022 es de \$350.000.-)**
- **Forma de Pago:** se fija la forma de pago por unidad de tiempo (por hora, día, mes, pieza, obra o faena).
- **Período de Pago:** habla de la periodicidad de los pagos, pueden ser pagos diarios, semanales, quincenales o mensuales (el período máximo es mensual).

¿ Qué elementos componen el Contrato de Trabajo?

Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;

El Contrato debe incluir la duración y distribución de la jornada de trabajo:

- Es el tiempo efectivo en que el Trabajador prestará los servicios, en conformidad al contrato. Además **se considera jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra en disposición del empleador sin realizar labor, por causas no imputables.**
- Debe indicarse el tiempo y la distribución de las horas de trabajo, los días a la semana que el trabajador desempeñará sus funciones y los horarios, se debe definir el número de horas semanales **(el máximo actualmente son 45 horas semanales).**

¿ Qué elementos componen el Contrato de Trabajo?

Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

6.- plazo del contrato, y

El Contrato debe incluir el plazo del mismo:

- Contrato a **Plazo Fijo**: Es un contrato que se realiza por un determinado periodo de tiempo.
- Contrato a **Plazo Indefinido**: Es un contrato que se realiza por un periodo indeterminado de tiempo.

¿ Qué elementos componen el Contrato de Trabajo?

Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

7.- demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes. ¹⁰⁸

Subordinación y Dependencia del Trabajador

Es el reconocimiento del poder o autoridad de mando del empleador, y la sujeción del trabajador a la orden o mando continuo del empleador para la prestación del servicio; por tanto, **es el deber de obediencia del trabajador en el ámbito de la relación laboral**. Algunos elementos que conforman la subordinación y dependencia son:

- Horario de Trabajo a Cumplir y Asistencia del Trabajador.
- Obligación de cumplimiento de tareas o instrucciones encomendadas por el Empleador.
- Establecimiento de control por parte del Empleador en el desarrollo de las actividades del Trabajador.

Presunción de Empleador

En caso de que el Empleador no esté bien identificado, se presume su derecho y obligaciones con los trabajadores a las siguientes personas:

- El Gerente de una compañía.
- El Administrador.
- El capitán de un barco.
- Cualquier persona que ejerza funciones de dirección o administración por cuenta o en representación de una persona natural o jurídica.

Art. 4°. Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.

Plazo de Escrituración del Contrato de Trabajo

Art. 9°. El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.^{88 89}

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.⁹⁰

Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.⁹¹



Tipos de Contrato de Trabajo

Tipos de Contrato de Trabajo

Art. 6°. El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador.

Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

Tipos de Contrato de Trabajo



Contrato a Plazo Fijo

Es aquél Contrato de Trabajo que señala una fecha determinada de duración, por regla general este **no puede exceder de 1 año**.

IMPORTANTE: Este tipo de Contrato de Trabajo puede extenderse **una sola vez**, en caso de una segunda renovación pasa automáticamente a ser un Contrato Indefinido.

La transformación a Contrato Indefinido es automático una vez que se realiza la segunda renovación, o cuando el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador aún cuando el plazo del contrato haya expirado.



Contrato a Plazo Indefinido

Es aquél Contrato de Trabajo que tiene una duración indefinida, solo señala fecha de inicio de la prestación de servicios.

Este contrato dura hasta que el trabajador es despedido o renuncia.



Contrato por Obra o Faena

Es aquél Contrato de Trabajo en donde se conviene de antemano su duración, aún cuando no se tenga certeza de la finalización de los servicios.

- Se realiza cuando exista una obra específica.
- La duración del contrato no es indefinida, se condiciona a la duración de la obra o faena.
- Debe acordarse en el contrato cual es el hito de finalización de la obra o faena.

Este tipo de contratos quedan exentos del pago de Indemnización por Años de Servicio en caso de despido.



Contrato de Extranjeros

Es aquél Contrato de Trabajo en donde se emplea a una persona de nacionalidad extranjera, para que este tipo de contratos pueda celebrarse, el trabajador debe **acreditar de forma previa su residencia o permanencia legal en el país**. Y debe estar autorizado para trabajar, **mediante la obtención de una VISA**.

VIGENCIA: La visación sujeta a contrato tiene una vigencia de hasta **dos años** y puede ser prorrogada por periodos iguales. El extranjero sujeto a contrato puede solicitar permanencia definitiva al cumplir dos años de residencia.

PREVISIÓN: La ley 18.156 establece la posibilidad de no enterar en Chile el pago de las cotizaciones previsionales al trabajador extranjero que cumpla ciertas exigencias.

EXCLUSIVIDAD: Esta VISA autoriza al trabajador extranjero a desempeñar funciones exclusivamente a un solo empleador con el cual se suscribió el contrato.





La Jornada Laboral

¿ Qué es la Jornada Laboral?

- Es el tiempo efectivo en que el Trabajador prestará los servicios, en conformidad al contrato. (Jornada Activa).
- Además se considera el tiempo en que el trabajador se encuentra en disposición del empleador sin realizar labor, por causas no imputables. (Jornada Pasiva).

Art. 21. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables. 161 162 163 164 165 166 167

¿ Qué es la Jornada Ordinaria de Trabajo?

Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales. ^{168 169 170}

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes

comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. ^{171 172 173 174}

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras. ¹⁷⁵

¿ Qué es la Jornada Ordinaria de Trabajo?

Art. 28. El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38. ^{211 212 213}

Art. 29. Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. ²¹⁴

Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias. ²¹⁵

¿ Qué son las Horas Extraordinarias?

Art. 30. Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor. ²¹⁶

Art. 31. En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente.

Art. 32. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. ²¹⁷

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo. ^{218 219 220}

¿ Qué es la Jornada Part-Time de Trabajo?

Art. 40 bis. Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22.

Art. 40 bis A. En los contratos a tiempo parcial se permitirá el pacto de horas extraordinarias.

La base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria.³¹⁰

La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.^{311 312}

Art. 40 bis B. Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.



Otras disposiciones
importantes de la
Ley Laboral

¿Qué dice la Ley respecto de las modificaciones al Contrato de Trabajo?

Art. 11. Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

Art. 12. El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe **menoscabo** para el trabajador. ^{115 116}

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

¿Qué dice la Ley respecto de la Protección del Trabajo de Niños, Niñas y Adolescentes?

Art. 13. Para los efectos de las leyes laborales se entiende por:

a) Mayor de edad: toda persona que ha cumplido dieciocho años. Estas personas podrán contratar libremente la prestación de sus servicios.

b) Adolescente con edad para trabajar: toda persona que ha cumplido quince años y que sea menor de dieciocho años. Estas personas pueden ser contratadas para la prestación de sus servicios, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en este Código.

c) Adolescente sin edad para trabajar: toda persona que ha cumplido catorce años y que sea menor de quince años.

d) Niño o niña: toda persona que no ha cumplido catorce años.

Queda prohibida la contratación de niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 16. ¹²⁷

De la Nacionalidad de los Trabajadores

Art. 19. El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena.

Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores. ^{153 154}

Art. 20. Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

1.- se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;

2.- se excluirá al personal técnico especialista; ^{155 156 157 158}

3.- se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y ¹⁵⁹

4.- se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales. ¹⁶⁰



Ingreso Mínimo
Mensual

¿Qué es el Ingreso Mínimo Mensual (IMM)?

El Ingreso Mínimo Mensual (IMM) es el monto mínimo de remuneración que se puede pactar en la celebración de un Contrato de Trabajo. Este monto se reajuste anualmente por ley, y es el monto mínimo que debe pagarse a todos los trabajadores que cumplan Jornada Ordinaria Completa **(45 horas semanales)**.

Al 31 de Mayo de 2022 el monto asciende a \$350.000.- mensuales.

Art. 44. La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo. ^{331 332 333}



Remuneraciones

¿Qué son las Remuneraciones?

Art. 41. 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.

SUELDOS

SOBRESUELDOS

COMISIONES

PARTICIPACIONES

GRATIFICACIONES

¿Qué es el Sueldo?

Sueldo, es la cantidad de dinero que se paga a alguien por un trabajo realizado o por unos servicios prestados.

Es de carácter **obligatorio y fijo**, debe ser pagado **en dinero, por períodos iguales**, y debe estar **determinado en el contrato**.

Es el monto **que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo**

El sueldo no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual **(al 31 de Mayo de 2022 el IMM es de \$350.000.-)**

¿Qué es el Sobresueldo?

Corresponde a la remuneración recibida por el trabajador por el concepto de **Horas Extraordinarias** a la jornada laboral.



¿Qué son las Comisiones?

Se refiere a la remuneración recibida por el trabajador, correspondiente a un porcentaje de las Ventas o las Compras, o sobre el monto de las operaciones en las cuales el trabajador colaboró.



¿Qué es la Participación?

Es la proporción en las utilidades que puede recibir el trabajador en un determinado negocio, la empresa, una sucursal o una sección de la compañía.

Este concepto es voluntario o convencional, difiere de la gratificación.



¿Qué es la Gratificación?

La gratificación es una remuneración anual que se le paga al trabajador si se cumple con los requisitos señalados en el Artículo 47, que consiste en un beneficio al trabajador, donde se le remunera con una parte de las utilidades de la compañía.

Art. 47. Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho. ^{346 347}

¿Qué es la Gratificación?

La gratificación es un beneficio **obligatorio e irrenunciable para el trabajador.**

No es una contraprestación directa al trabajador, dado que es una forma de participación de éste en la obtención de utilidades de la compañía.

Las empresas obligadas a pagar este concepto son:

- Empresas con fines de lucro.
- Empresas mineras, agrícolas, comerciales, industriales o cooperativas.
- Empresas que estén obligadas a llevar libros de contabilidad.
- Empresas que obtengan utilidades líquidas en su giro.

¿Qué es la Gratificación?

Algunas consideraciones:

- Trabajadores cuyos contratos sean de 30 días (o menos) **no tienen derecho a gratificación.**
- La gratificación se considera dentro del concepto de última remuneración mensual para el calculo de la Indemnización por Años de Servicio.
- Los trabajadores que no cumplan el año, tienen derecho a esta gratificación de forma proporcional al momento de su despido.
- Existen dos modalidades de pago de las gratificaciones.

¿Qué es la Gratificación?

La gratificación tiene dos formas de pago, definidas en los artículos 47 y 50.

Art. 47. Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho. 346 347



Reparto Anual del 30% de las utilidades de la empresa.

Art. 50. El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo. 353 354 355 356



Reparto Mensual de un 25% de la remuneración mensual, con tope de 4,75 veces el Ingreso Mínimo Mensual.

¿Qué es la Gratificación?

Consideraciones de pago de gratificación según artículo 47.

Art. 47. Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho. ^{346 347}

- El Empleador debe pagar a sus trabajadores el 30% de la utilidad líquida anual.
- EL monto que corresponde a cada trabajador se determina de forma proporcional.
- Es un beneficio de carácter anual.
- El empleador está obligado a realizar el pago de esta gratificación a más tardar el mes abril siguiente del ejercicio comercial.
- Si no hay utilidad, no hay obligación de pagar esta gratificación.
- Se pueden otorgar anticipos de esta gratificación al trabajador.

¿Qué es la Gratificación?

Consideraciones de pago de gratificación según artículo 50.

Art. 50. El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo. 353 354 355 356

- El Empleador debe pagar a sus trabajadores el 25% de su remuneración mensual, con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales.
- Al seleccionar la modalidad mensual, se pierde el derecho de recuperación ante una eventual pérdida en el ejercicio comercial.



Remuneraciones No Imponibles

¿Qué son las Remuneraciones No Imponibles?

En el artículo 41 se considera además a aquellas asignaciones que si no constituyen parte de las remuneraciones. Dichas asignaciones si bien son percibidas por los trabajadores no son parte integral del concepto de remuneraciones, dado que:

- Son voluntarios o convencionales.
- No son imponibles o tributables.
- No se les aplican las normas de protección da las remuneraciones. *

Art. 41. 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.

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, las indemnizaciones establecidas 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.

323 324 325

¿Qué son las Remuneraciones No Imponibles?

Algunos ejemplos de dichas asignaciones serían:

- Asignación de Movilización.
- Asignación de Colación.
- Asignación de Pérdida de Caja.
- Asignación de Desgaste de Herramientas.
- Viáticos.
- Indemnizaciones.
- Prestaciones Familiares Legales.



Asignación de Colación y Movilización

Esta asignación se otorga al trabajador de forma voluntaria o convenida.

Es una asignación No Imponible, puede otorgarse siempre y cuando los montos sean **razonables y prudentes**.

El monto asignado está destinado a que el trabajador pueda solventar los costes que implica la movilización al recinto de trabajo y los costes que implica la alimentación cuando ejerce su prestación de servicios.



Asignación de Pérdida de Caja

Esta asignación se otorga al trabajador de forma voluntaria o convenida.

Usualmente se paga a los trabajadores que dentro de su labor tienen responsabilidad en el manejo de fondos (dinero) con el fin de que en caso de eventuales pérdidas se puedan cubrir estas con esta asignación otorgada.

El monto debe ser **razonable y prudente**.



Asignación de Desgaste de Herramientas

Esta asignación se otorga al trabajador de forma voluntaria o convenida.

Usualmente se paga a los trabajadores con el fin de compensar la pérdida de valor de las herramientas que pueda utilizar el trabajador como consecuencia directa de la ejecución del trabajo.

Para que esta prestación se pueda hacer efectiva, el empleador debe autorizar el uso de herramientas personales del trabajador en la ejecución de un trabajo.

El acuerdo al igual que todas las estipulaciones debe pactarse en el contrato.

El monto de la asignación debe ser consecuente con el avalúo real de la herramienta en cuestión.

Viáticos

Esta asignación se otorga al trabajador de forma voluntaria o convenida.

Se paga a los trabajadores con el fin de compensar los **gastos extraordinarios de alimentación y alojamiento** en que el trabajador incurra por tener que ausentarse de sus labores.

Esta asignación se otorga usualmente cuando el trabajador debe correr con gastos que son de la empresa, por tanto sería un reembolso de estos gastos incurridos por el trabajador.

El monto debe ser **razonable y prudente**.

La asignación puede estar sujeta a fiscalización en donde se requiera demostrar que las asignaciones otorgadas están sujetas a rendición de cuentas.

Indemnizaciones

Las Indemnizaciones que se generen por el término de un contrato no son imponibles, usualmente dentro de estas indemnizaciones se encuentran:

- Indemnización por años de Servicio.
- Indemnización de Feriado Proporcional.
- Indemnización por Mes de Aviso.
- Cualquier otra indemnización que proceda del término de la relación contractual.



Asignaciones Familiares

Las asignaciones familiares son prestaciones que la seguridad social otorga periódicamente a la familia, en relación a las **cargas familiares** que tenga el jefe de hogar o por el estado de embarazo de la mujer trabajadora.

Estas asignaciones se encuentra reguladas en el Sistema Único de Prestaciones Familiares (DFL N°150) y no son de cargo del Empleador. Estas se entregan materialmente al trabajador mediante el empleador.





Bonos *

Bonos

Los Bonos son un caso especial, dado que pueden ser de calidad Imponible o No Imponible, esto depende de la naturaleza de la asignación otorgada, algunos ejemplos son:

Bonos Imponibles:

- Bono de Producción.
- Bono de Asistencia y Responsabilidad.
- Bono de Gestión o Trato.

Bonos No Imponibles:

- Bono por movilización o colación.
- Bono por asignación de pérdida de caja.



Descuentos a las Remuneraciones

Descuentos a las Remuneraciones

El empleador debe deducir de las remuneraciones aquellos impuestos, cotizaciones previsionales, cuotas sindicales o descuentos legales que corresponda pagar a organismos previsionales y públicos.

Art. 58. 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. 369 370 371 372 373

Administradoras de Fondos de Pensión (AFP)

Por obligación, el empleador debe deducir de las remuneraciones de todos los trabajadores un **porcentaje de su sueldo en una cuenta personal del trabajador en una Administradora de Fondo de Pensiones (AFP)**. Estos fondos deducidos tienen como objetivo financiar la pensión (jubilación) futura del trabajador en su etapa de retiro.

El ahorro previsional se realiza mediante el depósito de estos fondos en una cuenta de AFP y el monto es:

- 10% de la remuneraciones o renta imponible del trabajador, como ahorro de fondo de pensión.
- Entre un 0,1% y un 2% de la comisión que cobra la AFP por administrar estos fondos.
- Un 1,86% de tasa de Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), de cargo del Empleador, este último tuvo un decremento en la tasa a partir de Enero de 2022.

Administradoras de Fondos de Pensión (AFP)

AFP	TASA COTIZACIÓN OBLIGATORIO AFP		
	TASA AFP TRABAJADORES		
	DEPENDIENTES		INDEPENDIENTES
	TASA AFP	SIS (1) (2)	TASA AFP (3)
Capital	11,44%	1,86%	13,30%
Cuprum	11,44%	1,86%	13,30%
Habitat	11,27%	1,86%	13,13%
PlanVital	11,16%	1,86%	13,02%
ProVida	11,45%	1,86%	13,31%
Modelo	10,58%	1,86%	12,44%
Uno	10,69%	1,86%	12,55%

1) Esta cotización es de cargo del Empleador.
2) SIS no aplica para trabajador dependiente pensionado.
3) Esta tasa incluye el SIS, que es de cargo del trabajador.

Cotización de Salud

Por obligación, el empleador debe deducir de las remuneraciones de todos los trabajadores un **porcentaje del sueldo imponible del trabajador el cual se utiliza para cotizaciones de salud.**

El descuento obligatorio es del **7% sobre la renta imponible.**

Existen dos instituciones que se hacen cargo de la administración de este 7%:

- **FONASA:** *Fondo Nacional de Salud*, su descuento es del 7% y las prestaciones que cubre dependen del tramo en el cual se encuentre el trabajador.
- **ISAPRE:** *Institución de Salud Previsional*, su descuento es del 7% + la cotización adicional pactada por sus afiliados con la institución (suele ser en UF).

Seguro de Cesantía (AFC)

Por obligación, el empleador debe pagar para todos los trabajadores un **porcentaje del sueldo imponible del trabajador equivalente al 3%**, con tope de 122,6 UF (al 2022) correspondiente al concepto de Seguro de Cesantía.

El período máximo de cotización tiene un tope de 11 años por cada relación laboral. Sin embargo, el empleador debe continuar pagando la cotización al Fondo de Cesantía Solidario mientras se mantenga vigente la relación laboral (este monto es el 0,8% del total de la cotización),

Este seguro es de financiamiento tripartito:

- Aportes del Trabajador.
- Aportes del Empleador.
- Aportes del Estado.

Seguro de Cesantía (AFC)

En el caso del Seguro de Cesantía los aportes se calculan de forma diferente en función del contrato de trabajo vigente:

- Cuando el contrato es a **Plazo Fijo**, el empleador aporta el 3% y el trabajador aporta 0%.
- Cuando el contrato es a **Plazo Indefinido**, el empleador aporta el 2,4% y el trabajador aporta 0,6%. Sumando en total el 3%.
- Cuando el contrato de **Plazo Indefinido** lleve más de 11 años de vigencia, el empleador aporta el 0,8% y el trabajador aporta 0%. Sumando el porcentaje requerido para el pago del Fondo de Cesantía Solidario.



Imposiciones

Pago de Imposiciones

En definitiva, considerando las cotizaciones previsionales a pagar, el Empleador debe enterar todos estos descuentos previsionales y legales a las instituciones previsionales correspondientes siendo de cargo de:

Trabajador:

1. AFP = Equivalente al 10% + % Comisión de la AFP elegida + SIS 1,86%.
2. Salud = Equivalente al 7% obligatorio + UF pactada adicional en caso de ISAPRE.
3. Seguro de Cesantía = 0,6% en caso de contrato a Plazo Indefinido.

Empleador:

1. AFP = SIS equivalente al 2,3% del total de la base imponible.
2. Seguro de Cesantía = 2,4% en caso de contrato a Plazo Indefinido o 3% en caso de contrato a Plazo Fijo (0,8% cuando la relación es mayor a 11 años).
3. Mutua de Seguridad (ISL o IPS) = equivalente al 0,93% (hay excepciones de incremento de tasa del 0% al 3,4% dependiendo del riesgo presunto de la actividad económica).

Pago de Imposiciones

El Empleador tiene plazo hasta el día 10 del mes siguiente al que se generan las cotizaciones previsionales para enterar estos pagos.

Hoy en día el proceso esta automatizado y existe un sitio llamado **Previred** donde se puede efectuar este trámite de forma conjunta.



The screenshot displays the Previred website interface. At the top, there is a navigation menu with links for Home, Quienes Somos, Ayuda PREVIRED, Preguntas Frecuentes, and Oficina de Partes. Below this, there are buttons for PREVIRED TV, INDICADORES PREVISIONALES, and RECOMENDACIONES DE SEGURIDAD. A dark purple navigation bar contains categories: DUEÑAS(OS) DE CASA, INDEPENDIENTES, EMPRESAS, CONTADORES, and APV Y CUENTA 2. The main content area features a sidebar on the left with 'Usuarios inscritos' (INGRESAR AQUÍ) and 'Nuevos usuarios' (INSCRIBASE AQUÍ). A large yellow and purple banner on the right reads: 'D.S. N°67 - 2023: NUEVOS REQUISITOS PARA REBAJAR TASA DE COTIZACIÓN ADICIONAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.' with a 'VER MÁS' button. Below the banner, there is a section titled 'Requisitos para Rebajar Tasa de Cotización Adicional D.S. N°67 - 2023' with a brief description of the changes introduced by Circular N°3.649.



Liquidación de Sueldo

Liquidación de Sueldo

La Liquidación de Sueldo es un documento comprobatorio de las remuneraciones pagadas al trabajador dentro de un determinado período.

Art. 54. Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas.³⁵⁷

A solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre, o transferencia electrónica a la cuenta bancaria del trabajador, sin que ello importe costo alguno para él.³⁵⁸

Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.³⁵⁹

Liquidación de Sueldo

LIQUIDACION DE SUELDO				
REMUNERACIONES MES DE: FEBRERO del 2022				
RAZON SOCIAL:		RUT EMPRESA:		
SPA		76. .1 -0		
R. U. T.		TRABAJADOR		
19. .2 -5		NICOLAS ALBERTO		
A. F. P.		ISAPRE		
MODELO 10,58		FONASA		30.625 7%
DIAS	HORAS EXTRAS	CARGAS	IMPONIBLE	TRIBUTABLE
30	0	0	437.500	360.587
HABERES			DESCUENTOS	
SUELDO BASE		350.000	PREVISION	46.288
GRATIFICACION LEGAL		87.500	SALUD	30.625
TOTAL IMPONIBLE		437.500	SEGURO CESANTIA	0
ASIGNACION COLACION		35.000	TOTAL DESC. LEGALES	76.913
TOTAL NO IMPONIBLE		35.000	TOTAL OTROS DESC.	0

Liquidación de Sueldo

TOTAL HABERES:	472.500	TOTAL DESCUENTOS:	76.913
FECHA:	28/02/2022	ALCANCE LIQUIDO:	395.587
SON:	TRESCIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL QUINIENTOS OCHENTA Y SIETE PESOS.		

Recibí conforme el alcance líquido de la presente liquidación, no teniendo cargo o cobro alguno que hacer por otro concepto.

<hr/>	<hr/>
FIRMA DEL EMPLEADOR	FIRMA DEL TRABAJADOR

Liquidación de Sueldo

LIQUIDACION DE SUELDO				
REMUNERACIONES MES DE: MARZO del 2022				
RAZON SOCIAL:		RUT EMPRESA:		
COMERCIAL	LIMITADA	76.	.9: -1	
R.U.T.		TRABAJADOR	C.C.	
16.7: .9 -0		LEANDRO ALFREDO	001	
A.F.P.		ISAPRE		
HABITAT		CONSALUD	59.294	
11,27			1,88 UF	
DIAS	HORAS EXTRAS	CARGAS	IMPONIBLE	TRIBUTABLE
30	0	0	537.500	395.639
HABERES		DESCUENTOS		
SUELDO BASE	430.000	PREVISION	60.576	
GRATIFICACION LEGAL	107.500	SALUD	37.625	
TOTAL IMPONIBLE	537.500	ADICIONAL ISAPRE	40.435	
ASIGNACION COLACION	50.000	SEGURO CESANTIA	3.225	
ASIGNACION MOVILIZACION	50.000	TOTAL DESC. LEGALES	141.861	
TOTAL NO IMPONIBLE	100.000	TOTAL OTROS DESC.	0	

Liquidación de Sueldo

TOTAL HABERES:	637.500	TOTAL DESCUENTOS:	141.861
FECHA:	31/03/2022	ALCANCE LIQUIDO:	495.639
SON:	CUATROCIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS TREINTA Y NUEVE PESOS.		

Recibí conforme el alcance líquido de la presente liquidación, no teniendo cargo o cobro alguno que hacer por otro concepto.

FIRMA DEL EMPLEADOR

FIRMA DEL TRABAJADOR



Impuesto Único al Trabajo

Impuesto Único al Trabajo

Los trabajadores están afectos a un **Impuesto Único**, determinado mensualmente, y cuya base imponible la constituyen las remuneraciones, a las cuales se les aplica una tasa progresiva escalonada.

Los trabajadores tributan por la vía de la retención de impuestos de parte de su empleador y por ello, no deben presentar declaración de renta (si solo tienen ingresos provenientes de remuneraciones).

Este impuesto denominado **Impuesto Único de Segunda Categoría** es un tributo progresivo y que se paga mensualmente para todas aquellas personas que perciben **un monto superior a las 13,5 UTM de remuneraciones**.

De igual forma existe una rebaja para cada uno de los tramos de este tributo que se detalla en la tabla a continuación...

Impuesto Único al Trabajo

Mayo 2022

Monto de Cálculo del Impuesto Único de Segunda Categoría					
Períodos	Monto de la renta líquida imponible		Factor	Cantidad a rebajar	Tasa de Impuesto Efectiva, máxima por cada tramo de Renta
	Desde	Hasta			
MENSUAL	--	\$ 766.287,00	Exento	--	Exento
	\$ 766.287,01	\$ 1.702.860,00	0,04	\$ 30.651,48	2,20%
	\$ 1.702.860,01	\$ 2.838.100,00	0,08	\$ 98.765,88	4,52%
	\$ 2.838.100,01	\$ 3.973.340,00	0,135	\$ 254.861,38	7,09%
	\$ 3.973.340,01	\$ 5.108.580,00	0,23	\$ 632.328,68	10,62%
	\$ 5.108.580,01	\$ 6.811.440,00	0,304	\$ 1.010.363,60	15,57%
	\$ 6.811.440,01	\$ 17.596.220,00	0,35	\$ 1.323.689,84	27,48%
	\$ 17.596.220,01	Y MÁS	0,4	\$ 2.203.500,84	MÁS DE 27,48%



Otros Descuentos
Legales u
Obligatorios

Cuotas Sindicales

Los empleadores están obligados a efectuar los descuentos correspondientes a cuotas ordinarias y extraordinarias requeridas por el sindicato.

- **Cuota Ordinaria:** es el aporte obligatorio para los afiliados de un sindicato, según lo regulado por el estatuto.
- **Cuota Extraordinaria:** son aquellas destinadas a financiar proyectos previamente determinados y aprobado en asamblea, por mayoría absoluta de los afiliados.

El empleador no se puede eximir de pagar estos descuentos.

Mutuos y/o Créditos

Los empleadores tienen la facultad de otorgar a sus empleados:

- **Mutuos o Créditos:** cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en un cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos.

Art. 58. 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. ^{369 370 371 372 373}

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. ³⁷⁴

Préstamos a los Empleados

Son aquellos que se convienen por escrito entre empleador y trabajador. Su tope es de hasta un 15% de la remuneración total.

Son para pagar deudas de cualquier naturaleza.

IMPORTANTE

Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.

Descuentos Prohibidos

Son aquellos que el empleador tiene prohibidos deducir de la remuneración.

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.

Asimismo, no podrá deducir, retener o compensar suma alguna por el no pago de efectos de comercio que el empleador hubiera autorizado recibir como medio de pago por los bienes suministrados o servicios prestados a terceros en su establecimiento.



Haberes y Descuentos

Haberes y Descuentos

Haberes Imponibles y Tributables

Sueldo

Sobresueldos (Horas Extraordinarias)

Gratificaciones

Comisiones

Participaciones

Bonos Imponibles

Haberes No Imponibles

Asignación Colación

Asignación Movilización

Viáticos

Descuentos

AFP

Salud

Seguro de Cesantía

Impuesto Único

Descuentos Sindicales, Legales o Judiciales

Prestamos al Empleado

Anticipos de Sueldo

Total Imponible o Bruto

+

Total Haberes

-

Total Descuentos

=

Monto Líquido (Monto a pagar al Trabajador)



Anticipo de Sueldo

Anticipo de Sueldo

El trabajador por derecho puede solicitar al empleador un anticipo de sueldo, este puede ser **aceptado o rechazado dependiendo de las políticas de la empresa**. En caso de que se entregue, esto se establece por escrito y se descuenta en la liquidación.

LIBRO DIARIO		
-----X-----	DEBE	HABER
Anticipo de Sueldo	XXXX	
Efectivo		XXXX
(Por anticipo de remuneraciones)		

¿Qué tipo de cuenta contable sería “Anticipo de Sueldo”?



Asiento de Remuneraciones

LIBRO DIARIO

-----X-----	DEBE	HABER
Remuneraciones	XXXX	
Horas Extra	XXXX	
Bonos	XXXX	
Gratificaciones	XXXX	
Asignaciones de Colación	XXXX	
Asignaciones de Movilización	XXXX	
Seguro de Accidentes	XXXX	
Seguro Cesantía Empleador	XXXX	
SIS	XXXX	
AFP por Pagar		XXXXX
Fonasa por Pagar		XXXXX
Isapre por Pagar		XXXXX
IPS por Pagar		XXXXX
Otros Descuentos por Pagar		XXXXX
Impuesto Unico por Pagar		XXXXX
Anticipos de Sueldos		XXXXX
Remuneraciones por Pagar		XXXXX
(Por remuneraciones del mes)		

Haberes
Imponibles

Haberes No
Imponibles

Gastos del
Empleador

Descuentos
Previsionales

Descuentos Legales o
Judiciales

Pagos Trabajador



Libro de
Remuneraciones

Libro de Remuneraciones

En Chile las empresas están obligadas a llevar un Libro de Remuneraciones cuando se traten de compañías que tienen **cinco o más trabajadores**. En este libro se registran el nombre y apellido de cada trabajador de la compañía, el detalle de remuneraciones imponibles, no imponibles y descuentos de cada trabajador, totalizando al final las sumatorias de cada uno de estos conceptos.

Este libro permite que al final del mes esta información pueda centralizarse en un asiento contable.

**UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

Unidad IV. Remuneraciones y Operatoria con Documentos

Parte II. Remuneraciones

**PRIMER SEMESTRE 2022
PROFESOR: MAXIMILIANO RODRIGUEZ**