

MANUAL

"Conociendo mi liquidación de Sueldo"

¿Al recibir tu liquidación solo ves letras y no entiendes nada?

¿Sabes qué son los haberes, los descuentos o las bases?

¿Hay algo que no te calza?

Con este manual esperamos responder estas preguntas y algunas dudas sobre cómo leer tu liquidación de sueldo, explicándote paso a paso cada uno de los ítems que la componen.

¿Qué es la liquidación de sueldo?

La liquidación de sueldo es el documento que certifica el pago de las remuneraciones en un mes de trabajo. Se compone de los Haberes Imponibles, No Imponibles, Descuentos y Base.

Para realizar el cálculo de tu liquidación de sueldo es necesario saber ciertos datos: la UF del último día hábil del mes, el porcentaje de descuento de la AFP y lo tramos de asignación familiar.

Además, contiene el detalle de todos los conceptos que percibes como remuneración, así como los descuentos legales y voluntarios que apliquen.

Esta será la liquidación de sueldo que utilizaremos para ejemplificar cada punto:

PROMOTORA CMR FALABELLA

Liquidación de Sueldo

04/2014*

Sr(a)(rta) NN
 F. de Ingreso 01-03-2012
 Cargo NN
 C. Costo XXXXX NNNN

R. U. T xx.xxx.xxx-x Días/Hrs Trab. 30

Haberes Imponibles

SUELDO BASE (30)	210.000
BONO COMP. SALA CUNA	185.500
HORA EXTRA (10)	16.333
COMISIONES (POR GESTION INDIVIDUAL)	80.000
COMISIONES (POR GESTION GRUPAL)	50.000
SEMANA CORRIDA (5)	20.000
GRATIFICACION	72.500
AGUINALDO	112.000

Descuentos

IMPTO UNICO .00%	2.724
SEGURO DESEMPLEO	4.478
AFP HABITAT	84.112
ADHERENTE SINDICATO	2.625
COT. SALUD UF 1,254	29.812
ANTICIPO 1/1	20.000
Préstamo (1/24)	30.000

Haberes No imponibles

COLACION (20) \$2.356 por día	47.120
MOVILIZACION (20) \$1100 por día	22.000
MOVILIZACION SALA CUNA (20) \$1100 por día	22.000
ASIG FAMILIAR	1.673
DIF MOVILIZACION	20.000

Certifico que he recibido la suma indicada a mi entera satisfacción y no tengo cargo ni cobro alguno posterior que hacer por ninguno de los conceptos comprendidos en esta liquidación

BASE IMPONIBLE	746.333
BASE TRIBUTABLE	627.931
TOTAL HABERES	859.126
TOTAL DESCUENTOS	143.751
SALDO LIQUIDO A PAGO	715.375

Recibí Conforme

*En base a ingreso mínimo de abril de 2014

HABERES IMPONIBLES

HABERES IMPONIBLES

SUELDO BASE (30)	210.000
BONO COMP. SALA CUNA	185.500
HORA EXTRA (10)	16.333
COMISIONES (POR GESTION INDIVIDUAL)	80.000
COMISIONES (POR GESTION GRUPAL)	50.000
SEMANA CORRIDA (5)	20.000
GRATIFICACION	72.500
AGUINALDO	112.000

Al costado izquierdo se encuentran los Haberes, que pueden ser Imponibles o No Imponibles.

Los Haberes Imponibles son los montos de dinero sobre los cuáles se deben calcular los descuentos legales e impuesto único. En ellos encontrarás el sueldo base, comisiones o haberes variables, gratificación, bonos (vacaciones, escolaridad, antigüedad, entre otros), semana corrida, aguinaldo, bono compensatorio de sala cuna, asignación de zona, bonificación (Evaluación de Desempeño) y hora extra.

SUELDO BASE

El Sueldo base es la remuneración que libremente acuerda el empleador con el trabajador. No podrá ser inferior al ingreso mínimo legal (proporcional a la jornada).

Para una jornada de 45 horas es \$ 210.000

SUELDO BASE (30)

210.000

BONO COMPENSATORIO SALA CUNA

BONO COMP. SALA CUNA 185.500

Es un beneficio otorgado por la empresa, para aquellas madres que por motivos de enfermedad no pueden dejar a sus hijos menores de 2 años en sala cuna.

COMISIONES

Las comisiones son la renta variable que percibe un colaborador de acuerdo a su cargo en la empresa. Pueden ser individuales o grupales y se reflejan en tu liquidación de sueldo.

A fin de mes podrás obtener un detalle de lo pagado en comisiones a través del panel que Recursos Humanos tiene disponible para ti.

Se envía mensualmente un link de acceso a tu jefatura, al cual puedes acceder con una clave secreta e individual. Una vez ingresando al panel podrás imprimir el detalle de cada pago efectuado en tu liquidación de sueldo por concepto de comisiones.

HORA EXTRA

La Hora extra es aquella que excede de la jornada pactada en tu contrato de trabajo, cuyo conteo se aplica de forma semanal.

Aplica para colaboradores con registro de asistencia (Reloj Control). Deben ser pactadas por escrito y por un máximo de 3 meses mediante un anexo (ver anexo 1) que te entrega tu jefatura.

HORA EXTRA (10)

16.333

¿Cómo se calculan?

→ El cálculo de la hora extra lo puedes obtener haciendo el siguiente ejercicio y ten presente el ejemplo:

1. Debes revisar la hoja de asistencia, ya que todo aquello que exceda de tu jornada semanal se paga como hora extraordinaria.

2. En nuestro ejemplo el colaborador realizó 10 horas extraordinarias en total en el mes.

3. Para obtener el cálculo debes utilizar la siguiente fórmula, Sueldo base * Factor (según jornada) = Valor hora

4. En nuestro ejemplo sería:
 $210.000 * 0,0077777 = 1633$
Y eso se multiplica por las horas generadas, que en ejemplo son diez.

N° HORAS JORNADA ORDINARIA SEMANAL FACTOR	
45 HORAS	0,0077777
36 HORAS	0,0097222
30 HORAS	0,0116667
20 HORAS	0,0175

ANEXO 1 PACTO HORAS EXTRAORDINARIAS

Anexo 1 PACTO HORAS EXTRAORDINARIAS

En Santiago, a [Indicar fecha], entre [Indicar Razón Social Empresa], sociedad del giro que indica su razón social, RUT N° [Indicar Rut Empresa], representada por don(ña) [Indicar nombre del jefe de área/sucursal], cédula nacional de identidad N° [Indicar RUT jefe de área/sucursal], con domicilio en Moneda 970, piso 18, comuna y ciudad de Santiago, en adelante también el Empleador, por una parte; y, por otra, don(ña) [Indicar Nombre de Trabajador], en adelante el Trabajador, cédula nacional de identidad N° [Indicar el RUT del trabajador], se ha acordado el siguiente pacto de horas extraordinarias.

Primero: Que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo y en el Dictamen 3323/23, de 30 de enero de 2002, de la Dirección del Trabajo, las partes vienen en acordar en forma expresa un pacto para laborar horas extraordinarias, en que tiene por objeto atender situaciones o necesidades temporales de la empresa. Se consideran situaciones o necesidades temporales de la empresa, todas aquellas circunstancias que no siendo permanente en su actividad diaria, derivan de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, tales como, realización de inventarios, abastecimiento de productos para la tienda, exceso de público, eventos especiales, etc.

Segundo: En el evento de presentarse alguna de las circunstancias indicadas en el cláusula anterior, u otras de semejante naturaleza, y a sola solicitud del empleador, las partes acuerdan que el trabajador estará obligado a laborar la jornada extraordinaria solicitada, la que será remunerada con el recargo correspondiente, en conformidad a la normativa vigente.

Tercero: El presente pacto tiene una vigencia de tres meses, plazo que se contará a partir del momento en que se verifique una o más de las circunstancias señaladas en la cláusula primera precedente. No obstante lo anterior, las partes acuerdan que se renovará automáticamente en el evento de mantenerse las situaciones necesidades temporales que le dieron origen.

Cuarto: No será necesario pacto de ninguna naturaleza, cuando en conformidad al artículo 29 del Código del Trabajo, se exceda la jornada ordinaria, 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 imposterables en las maquinarias o instalaciones. Estas horas, en exceso de la jornada ordinaria, se pagarán como extraordinarias.

Quinto: El presente pacto se otorga y suscribe en tres ejemplares de idéntico tenor y fecha quedando uno (1) en poder del trabajador y dos (2) en poder de la empresa.

Empleador

Trabajador

SEMANA CORRIDA

Es el pago por los días domingos y festivos, a que tienen derecho los trabajadores(as) remunerados exclusivamente por día, y aquellos afectos a un sistema de remuneración mixto (remuneración fija más comisiones).

SEMANA CORRIDA (5)

20.000

¿QUIÉNES **NO** TIENEN DERECHO AL PAGO DE LA SEMANA CORRIDA?

- Los trabajadores(as) que tienen una remuneración exclusivamente en base a un sueldo fijo mensual.
- Tengan una remuneración mixta, cuya parte variable corresponda a un porcentaje de venta total mensual que se reparte entre los trabajadores(as) ("sistema de pozo").
- Tengan una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días.

¿CÓMO SE CALCULA LA SEMANA CORRIDA?

- Se suma el monto de lo ganado en la respectiva semana (la remuneración variable) y luego se divide por el número de días que legalmente debió trabajar en la semana.
- El resultado de dicha operación será el monto que se deberá pagar por cada domingo y festivo correspondiente a la semana.

EJEMPLO DE CÁLCULO EN LIQUIDACIÓN DE ABRIL

Debes contar los días domingos y festivos que se encuentren entre el 15 de Marzo al 14 de Abril, ya que el periodo de asistencia es de 15 a 14 de mes a mes.

En este caso hay cinco, por lo tanto, son cinco días de semana corrida.

MARZO 2014						
L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

ABRIL 2014						
L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

ÉSTA ES LA FORMULA PARA CALCULAR LOS DÍAS DE SEMANA CORRIDA:

Formula semana corrida

$$\frac{\text{HABERES VARIABLES}}{\text{DIAS PROGRAMADOS PARA TRABAJAR}} \times \text{DOMINGOS Y FESTIVOS} = \text{SEMANA CORRIDA A PAGAR}$$

En nuestro ejemplo sería lo siguiente:

$$\frac{\text{Comisión individual } \$80.000}{20 \text{ días efectivamente trabajados}} \times 5 \text{ días de semana corrida} = 20.000$$

GRATIFICACIÓN

La Gratificación corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. En nuestra empresa se utiliza el 25% de los haberes imponibles y la periodicidad de pago es mensual con un tope de \$ 83.125.

Este tope se determina de la siguiente manera:

$$\frac{4.75 \text{ IMM (Ingreso mínimo mensual)}}{12 \text{ meses}} = 83.125$$

$$\text{Ingreso mínimo} = 210.000.-$$

(En base a ingreso mínimo de abril de 2014)

GRATIFICACIÓN

75.000

HABERES NO IMPONIBLES

COLACIÓN (20) \$2.356 por día	47.120
MOVILIZACIÓN (20) \$1100 por día	22.000
MOVILIZACIÓN SALA CUNA (20) \$1100 por día	22.000
ASIG FAMILIAR	1.673
DIF MOVILIZACION	20.000

Los Haberes no imponibles son montos que incrementan el sueldo del trabajador y están libres de descuentos legales e impuesto único.

En esta categoría se encuentra la colación, movilización, asignación familiar y viáticos.

COLACIÓN Y MOVILIZACIÓN

Se pagan por día efectivamente trabajado y su corte se realiza del día 15 del mes anterior al día 14 del mes en curso.

En nuestra liquidación de ejemplo el corte es :
15 de Marzo al 14 de Abril

El valor de la colación por día es de \$ 2.356; y la movilización de \$ 1.100

Las colaboradoras que tienen hijos menores de 2 años reciben \$1100 extras por concepto de movilización.



COLACIÓN (20) \$2.356 por día	47.120
MOVILIZACIÓN (20) \$1100 por día	22.000

** Valores reajustables por IPC**



ASIGNACIÓN FAMILIAR

1.673

ASIGNACIÓN FAMILIAR

La asignación familiar es un subsidio estatal entregado en suma en dinero, que se entrega periódicamente a los beneficiarios, por cada una de las personas (cargas o causantes), que viven a sus expensas y cumplen los requisitos del estado de edad, parentesco y estado civil.

Para determinar el valor de la asignación, la Caja de compensación realiza un promedio de renta de 6 meses para que en julio de cada año se identifique el tramo en el cual está afecto el trabajador.

En nuestro ejemplo, se determinó un promedio de \$ 400.000 como ingreso. Si lo llevamos a la tabla de asignación familiar, obtenemos como resultado un valor de \$ 1.673 mensual.

Tabla Ingresos promedio 2013:

TRAMOS	INGRESO PROMEDIO 2013		VALOR
	Desde	Hasta	
1	\$ 1	\$220.354	\$8.626
2	\$220.355	\$321.851	\$5.294
3	\$321.852	\$501.978	\$1.673
4	\$501.979	Y más...	\$0

DIFERENCIAS

DIF MOVILIZACION

20.000

Si es que existiera algún diferencia en tu remuneración se expresará como "Dif movilización", "Dif colación", entre otros, dependiendo de cuál sea el caso.

En nuestro ejemplo, encontramos diferencia de movilización, que se produjo por una omisión en el registro de asistencia.

Si es que existe alguna diferencia en tu remuneración, acércate a tu jefatura, para que coordine el pago correspondiente con el área de Recursos Humanos.

DESCUENTOS

En el costado derecho de tu liquidación de sueldo encontrarás los descuentos, que pueden ser legales y voluntarios.

IMPTO UNICO .00%	2.724
SEGURO DESEMPLEO	4.478
AFP HABITAT	84.112
ADHERENTE SINDICATO	2.625
COT. SALUD UF 1,254	29.812
ANTICIPO 1/1	20.000
Préstamo (1/24)	30.000

DESCUENTOS LEGALES

Estos descuentos son: Salud (7% legal mínimo,) Salud Adicional, Cotización en AFP (según costo AFP), Seguro de Cesantía (06% de Rem. Imponible / aporte trabajador), Pensión alimenticia (dictada por juez), Aporte sindicato, Impuesto Único (Aplicable a rentas tributables* superiores a \$ 559.831.-) y otros descuentos.

*Renta Tributable: Suma de renta imponible menos los descuentos legales

SALUD

Es el porcentaje de descuento que se realiza por cotización de salud, ya sea en ISAPRE o FONASA. Este no puede ser inferior al 7% del monto imponible, pero si puede ser superior según el plan de salud pactado con tu isapre, que se reflejaría como cotización adicional de salud.



COT. SALUD UF 1,254
29.812

COTIZACIÓN EN AFP

Cada AFP tiene un cobro distinto, el cual es calculado sobre la base imponible del colaborador.

Taza AFP Trabajadores Dependientes

AFP	Taza AFP
Capital	11,44%
Cuprum	11,48%
Habitad	11,27%
Plan Vital	12,36%
Provida	11,54%
Modelo	10,77%

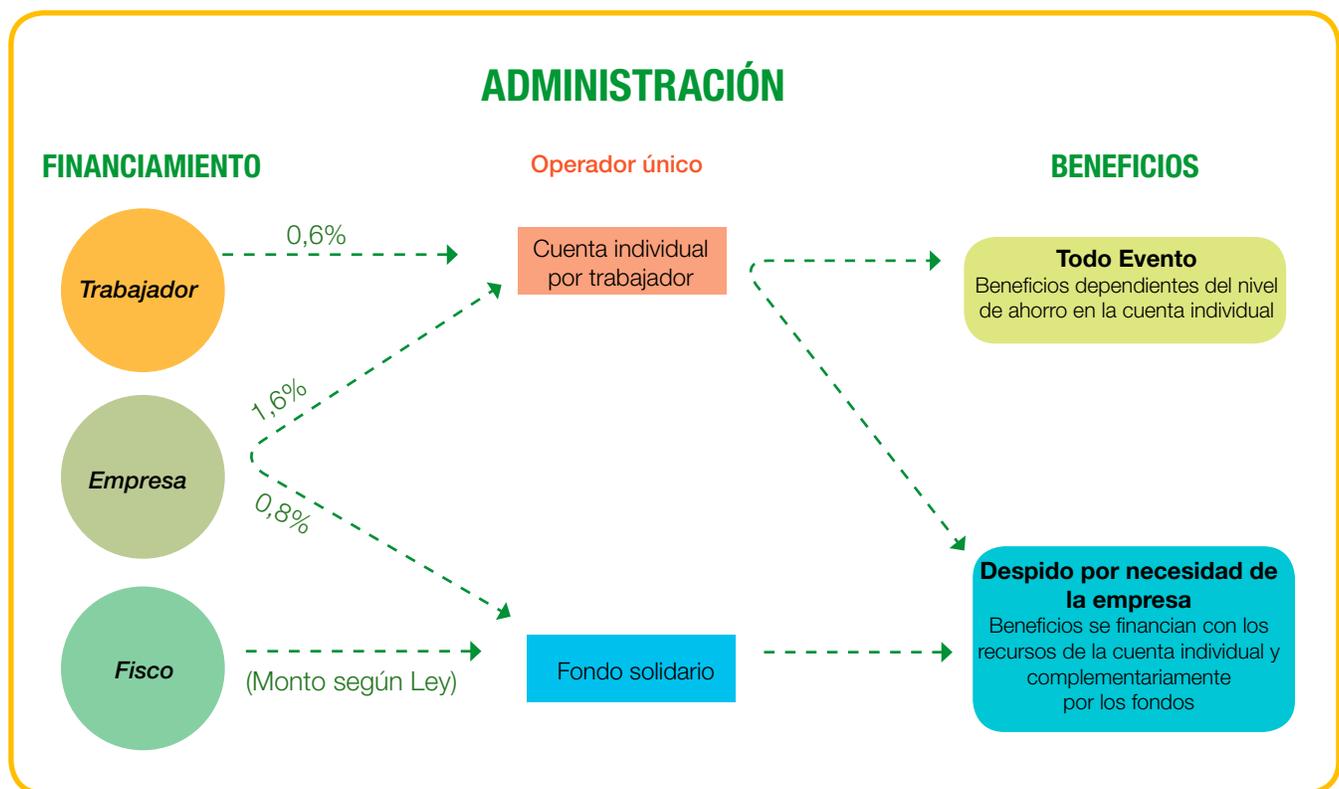
Tabla de costos AFP (Vigentes a Mayo 2014)

SEGURO DE CESANTÍA

Es un instrumento de la seguridad social en Chile establecido por la ley 19.728 en favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo. Se encuentra vigente desde el 1 de Octubre 2002.

El porcentaje corresponde a un 3%, del cual un 0,6% de Remuneración Imponible está a cargo del trabajador (siempre que tenga contrato indefinido) y el 2,4% restante, corresponde a cargo de la empresa.

Si el contrato es a plazo fijo la empresa aporta el 3%.



APORTE SINDICATO

El aporte Sindicato corresponde a la cuota sindical que se descuenta a aquellos colaboradores inscritos en el sindicato.

ADHERENTES SINDICATO

De acuerdo al artículo 346 del Código del Trabajo: “Los trabajadores a quienes el empleador les haga extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo y que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a las que negociaron colectivamente, deben aportar al sindicato, un 75% del valor de la cuota ordinaria sindical durante toda la vigencia del contrato”.

IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA

Es aplicable a rentas tributables* superiores a \$ 559.831.

El cálculo se realiza de la siguiente forma:

1. Se determina la renta imponible: Suma de renta imponible menos los descuentos legales.
2. Se lleva este valor a tabla de impuesto de segunda categoría (lo pueden encontrar en www.sii.cl).
3. Para obtener el valor, se multiplica la renta imponible por el factor de la tabla de impuesto de segunda categoría y, a ese resultado, se le resta la cantidad a rebajar que viene determinado en la misma tabla.
4. En nuestra liquidación de ejemplo tenemos que la renta imponible es igual a \$627.931, por lo tanto, lo multiplicamos por el factor que corresponda, en este caso (0,04) a este resultado se le resta la cantidad a rebajar, que en nuestro ejemplo es \$ 22.393,26, obteniendo un descuento impuesto en liquidación de sueldo de \$ 2.724.

Tabla vigente a Abril 2014

Fuente: Servicio de Impuesto Internos

Períodos	Monto de la renta líquida imponible		Factor	Cantidad a rebajar (No incluye crédito 10% de 1 UTM derogado por N° 3 Art Único Ley N° 19.753, D.O. 28.09.2001)	Taza del impuesto Efectiva, máxima por cada tramo de Renta
	Desde	Hasta			
MENSUAL	-	\$ 559.831,50	0,00	-,-	Exento
	\$ 559.831,51	\$ 1.244.070,00	0,04	\$ 22.393,26	2,20%
	\$ 1.244.070,01	\$ 2.073.450,00	0,08	\$ 72.156,06	4,52%
	\$ 2.073.450,01	\$ 2.902.830,00	0,135	\$ 186.195,81	7,09%
	\$ 2.902.830,01	\$ 3.732.210,00	0,23	\$ 461.964,66	10,62%
	\$ 3.732.210,01	\$ 4.976.280,00	0,304	\$ 738.148,20	15,57%
	\$ 4.976.280,01	\$ 6.220.350,00	0,355	\$ 991.938,48	19,55%
	\$ 6.220.350,01	Y MAS	0,40	\$ 1.271.854,23	MAS DE 19,55%

OTROS DESCUENTOS

Dentro de los descuentos que no son legales encontraremos:

anticipos de quincena, anticipos varios, préstamos, entre otros.



Anticipo 1/1

En el caso que se haya adelantado el pago de alguna diferencia aparecerá este concepto en tu liquidación de sueldo.

En nuestro ejemplo observamos que existía una diferencia de movilización. Además, en el lado de los descuentos aparece un anticipo 1/1 por \$ 20.000.

Esto significa que ese dinero fue depositado en tu cuenta a mediado de mes y correctamente compensado en el lado izquierdo de tu liquidación de sueldo, para reflejar el dinero que ya recibiste anticipado en tu cuenta.

PARA FINALIZAR

Explicaremos los totales que aparecen en tu liquidación de sueldo.

BASE IMPONIBLE	746.333
BASE TRIBUTABLE	627.931
TOTAL HABERES	859.126
TOTAL DESCUENTOS	143.751
SALDO LIQUIDO A PAGO	715.375

BASE IMPONIBLE

BASE IMPONIBLE	746.333
-----------------------	----------------

Es la remuneración sobre la cual el empleador hará los respectivos descuentos de previsión y salud. Para ello se restarán del total de ingresos o sueldo bruto aquellas prestaciones que no constituyen remuneración (Haber no imponible, como colación, movilización, etc.), quedando así el sueldo imponible.

BASE TRIBUTABLE

BASE TRIBUTABLE	627.931
------------------------	----------------

Es el monto afecto de impuestos, el cual se determina considerando el total de haberes imponibles menos los descuentos legales.

TOTAL HABERES

TOTAL HABERES	859.126
----------------------	----------------

Es la suma de todos los haberes recibidos por liquidación (sean imponibles o no)

TOTAL DESCUENTOS

TOTAL DESCUENTOS	143.751
-------------------------	----------------

Es la suma de todos los descuentos aplicados por liquidación de sueldo.

LIQUIDO A PAGO

SALDO LIQUIDO A PAGO	715.375
-----------------------------	----------------

Es el total a percibir por el trabajador y se obtiene del total haberes menos el total descuentos.

SONRÍE
somos CMR

