**CALCULO DE REMUNERACIONES Y FINIQUITOS**

1.-**APRENDIZAJE ESPERADO**

OA 1. Realizar llenado y tramitación de contratos de trabajo, remuneraciones y finiquitos, de acuerdo a la legislación vigente y a las normas internacionales de contabilidad (NIC).

Elementos del Contrato de Trabajo

Calcula las remuneraciones de un trabajador o trabajadora, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes

**Vamos a conocer…**

OBJETIVO: Conocer Conceptos de contratos de trabajos y de Remuneraciones para aplicarlos a las actividades de la vida cotidiana

HABILIDAD: Investigar y analizar y responder

**Instrucciones Generales:**

* **Lea atentamente cada pregunta antes de contestar**
* **Revisa bien la redacción y ortografía**
* **Una vez terminada la tarea, saca una fotografía a la tarea realizada y envía por este medio, a mi correo electrónico** [**profesorsanchez@hotmail.com**](mailto:profesorsanchez@hotmail.com) **-** [**leonardovidaurre@gmail.com**](mailto:leonardovidaurre@gmail.com) **–**
* [**marianarromero55@gmail.com**](mailto:marianarromero55@gmail.com) **-** [**vanessapobleteluarte@gmail.com**](mailto:vanessapobleteluarte@gmail.com)[**-priscilla.sg@gmail.com**](mailto:-priscilla.sg@gmail.com)
* **Plazo de entrega 15 días .**
* **Puedes realizar todas las consultas que desees, estaré siempre atenta a contestar por el medio que tú desees**

**Aprendamos**

MATERIAL DE APOYO CONTENIDO ACTIVIDAD 2 GRUPO 1- 4° A

Definición de Contrato Laboral La definición del “Contrato Laboral de Trabajo” se encuentra contenida en el artículo 7 del código Laboral, la cual señala : “ 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”.

Elementos del contrato de trabajo.

De la definición señalada anteriormente, permite individualizar los elementos que la configuran.

a) Las partes, constituidas por el empleador y el trabajador, para las cuales resultan obligaciones recíprocas.

b) La prestación de servicios, que de conformidad a este articulo y al 3°deben efectuarse en forma personal.

c) La remuneración; por la prestación de servicios personales que efectúa el trabajador, el empleador se obliga pagarle una remuneración.

d) La subordinación o de pendencia; se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como: Continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, cumplimiento de un horario de trabajo, super vigilancia en el desempeño de las funciones, obligaciones de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador.

Carácter Consensual de la escrituración del Contrato Laboral

Según el Art. 7° del Código laboral Chileno, “ El 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”.

Según el Art. 8°, en su inciso primero, “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior ( es decir art 7°), hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.” Por su parte el Art. 9° señala que “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.”. Es decir, se califica de consensual ya que para que nazca a la vida jurídica y produzca sus efectos basta el simple acuerdo de las partes, sin necesidad de dar cumplimiento a formalidades o solemnidades, como un requisito de prueba. La falta de escrituración del contrato no constituye un obstáculo para su existencia.

Sobre las modificaciones del Contrato Laboral

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.

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aun en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

CONTENIDO DEL CONTRATO LABORAL Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: 1. lugar y fecha del contrato;

2. individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;

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;

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

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;

6. plazo del contrato.

7. demás pactos que acordaren las partes

Como primer paso debemos conocer el concepto de **REMUNERACION** y que es lo que este concepto significa (ya que está contemplado en el contrato de trabajo)

**Significado de Remuneración:** Se conoce como remuneración al pago o retribución de un servicio o trabajo establecido en el contrato de trabajo. La remuneración es la cantidad de dinero o cosas que se da a una persona como pago de su servicio o trabajo.

En vista del significado anteriormente dado, se puede deducir que la remuneración es sinónimo de salario o sueldo. Como tal, la remuneración puede ser vista como una contraprestación en el ámbito de laboral, ya que el trabajador o empleado realiza tareas con el propósito de aumentar el capital y prestigio de la empresa, mientras que el empleador paga por sus labores.

El pago puede ser mensual, semanal, diario, en referencia al último supuesto recibe el nombre de jornada.

Conceptos de Remuneración (**SEGÚN EL CODIGO DEL TRABAJO**): 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».

**Remuneración Bruta**: Es el salario que recibe un trabajador sin efectuar las retenciones o cotizaciones para la seguridad social, y otros impuestos exigidos por el Estado.

**Remuneración Neta:** Es el salario que recibe el empleador ya con las retenciones y cotizaciones extraídas.

**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. 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.

Una vez conocido el concepto de **REMUNERACION** Y **COMO SE CLASIFICAN.** El segundo paso será conocer algunos conceptos básicos en la remuneración de todo trabajador que son los **INGRESOS IMPONIBLES**

**Investiguemos y respondamos las siguientes preguntas**

Busque en internet que significa que los ingresos de un trabajador sean IMPONIBLES

MEJOR RESPUESTA (consulte varias páginas y pegue la definición que crea que es la mejor definición)

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |

1. Cuáles son los descuentos obligatorios a las remuneraciones
2. DE qué forma se calculan las horas extras
3. Cuáles son los descuentos adicionales a un trabajador
4. Como se calculan las cargas familiares
5. Cuáles son los topes de la gratificación