

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE AUDITORIA

“EXTERNALIZACION DE LOS SERVICIOS Y  
RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA”

MEMORIA PARA OPTAR AL TITULO DE  
CONTADOR AUDITOR

Profesor Guía: CARLOS MURAT .

Alumno: Elías Gómez Lagos

Valparaíso, 1997

**UNIVERSIDAD DE VALPARAISO**

**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**

**Escuela de Auditoria**

51652

**“Externalización de los Servicios y Responsabilidad Subsidiaria”**

Externalización de Servicios ✓  
✓ Contratos de trabajo  
✓ Subvenciones  
✓ Incentivación 2010  
✓ ~~Permisos~~ en el Seguro Social - Chile  
Chile

T02\_2312

**Memoria para optar al título**

**de Contador Auditor.**

**Profesor Guía: Carlos Murat I.**

**Alumno: Elías Gómez Lagos**

**Valparaiso, 1997**

***“Esta memoria esta dedicada a  
todas las personas que hicieron  
posible su realización, especialmente  
a mi Padre que ya no esta con nosotros”***

## **Indice**

Introducción.....	1
<b>1. Responsabilidad Subsidiaria los Diferentes factores que la Afectan.....</b>	<b>3</b>
1.1. Comentario.....	3
1.2. Contrato de Trabajo Individual y su Efecto para él Contratista.....	4
1.2.1. Fundamento Legal.....	4
1.3. Cláusulas del Contrato Individual.....	10
1.3.1. Lugar y Fecha del Contrato.....	10
1.3.2. Individualización de las Partes( con indicación de la Nacionalidad del trabajador).....	11
1.3.3. Determinación de la naturaleza de los Servicios y del lugar en que hayan de Prestarse.....	12
1.3.4. Monto,Forma y Periodo de las Remuneraciones.....	16
1.3.5. Horario de Trabajo.....	16
1.3.6. Plazo del Contrato.....	17
1.3.7. Otros Pactos.....	18
1.4. Control Interno.....	18
<b>2. Definiciones y Conceptos.....</b>	<b>22</b>
2.1. Remuneraciones.....	22

2.1.1 No Constituyen remuneración lo Siguiete.....	23
2.2. Gratificación.....	25
2.3. Asignación Familiar.....	28
2.4. Administradora de Fondos de Pensión.....	29
2.5. Instituto de Normalización Previsional.....	30
2.6. ISAPRES.....	31
2.7. Accidentes del Trabajo.....	33
2.8. Impuesto a la Renta.....	36
2.9. Retenciones Judiciales.....	38
2.10. Caja de Compensación.....	39
2.10.1. Documentación Utilizada para Afiliarse ( La Empresa ).....	39
2.10.2. Documentación Utilizada para Cotizar.....	40
2.10.3. Beneficios que Entregan.....	41
2.11. Mutua de Seguridad.....	42
2.12. Ejemplos de los Conceptos desarrollados Anteriormente.....	43
2.12.1. Gratificación.....	43
2.12.2. Asignación Familiar.....	48
2.12.3. Administradora de Fondo de Pensión.....	49
2.12.4. ISAPRES.....	50

2.12.5. Impuesto a la Renta.....	51
2.12.6. Retenciones Judiciales.....	53
2.12.7. Caja de Compensación.....	54
2.12.8. Mutua de Seguridad.....	54
<b>3. Determinación de los Distintos Aspectos que</b>	
<b>Afectan a las Remuneraciones y su Presentación.....</b>	<b>56</b>
3.1. Factores que Aumentan los Haberes de un	
Trabajador.....	56
3.2. Factores que disminuyen los Haberes de un	
Trabajador.....	58
3.3. Ejemplo de Liquidación de Sueldo.....	59
3.4. Indemnización.....	64
3.4.1. Comentario.....	64
3.4.2. Concepto.....	64
3.4.3. Tipos de Indemnización.....	65
3.4.4. Tratamiento transitorio de Indemnización.....	68
3.4.5. Control Interno.....	69
3.4.6. Contabilización de Indemnizaciones.....	69
3.4.7. Forma de Determinar el Valor Actual.....	70
3.4.8. Situaciones a Considerar.....	70

<b>3.4.9. Ejemplo # 1 aplicación del Método del Valor</b>	
Corriente.....	73
<b>3.4.10. Ejemplo # 2 aplicación del Método del Costo</b>	
Proyectado del Beneficio.....	80
<b>3.5. Impuesto Diferido.....</b>	<b>85</b>
<b>4. Responsabilidad Subsidiaria.....</b>	<b>87</b>
4.1. Aspecto Legal.....	87
4.2. Evaluación Control Interno de Responsabilidad Subsidiaria.....	89
4.3. Modelos de Contratos.....	91
4.4. Análisis al Contrato de Servicio de una Empresa.....	91
4.4.1. Contrato de Servicio Utilizado en el Análisis.....	92
Conclusión.....	93
Anexo Numero Uno.....	96
Anexo Numero Dos.....	104
Anexo Numero Tres.....	110

## INTRODUCCION

La externalización de los servicios nace producto, que la empresa madre traspasa ciertas labores a otra(s) empresa(s), que le eran propios .Ejemplos: Vigilancia, sistemas computacionales, mantención de maquinarias. Existe otra forma de externalizar servicios o labores, como es eliminando de la empresa madre algunas secciones y creando con los mismos trabajadores despedidos una nueva empresa que sera contratista y que cubra los servicios eliminados.

Esta nueva forma de operar de las empresas, traspasando aquellas labores no relacionadas con su producción, es para hacerlas más eficientes y así no distraer recursos para la empresa. Es así como estas micro- empresas contratistas se preocupan de prestar sus servicios a la empresa madre en forma más eficiente, adecuandose a sus propios recursos.

Producto de esta separación de labores , la ley protege al trabajador de las empresas contratistas para que la industria madre, tenga cierta responsabilidad , y así nace lo que la ley denomina la responsabilidad subsidiaria, tema que se abordará en ésta memoria.

**El desarrollo de este tema se va a realizar a través de cuatro capítulos, cuyos contenidos son los siguientes:**

**El primer capítulo consiste en una descripción del contrato individual de trabajo y su efecto para el contratista, así como para el trabajador; su control interno desde el punto de vista de la empresa que contrata los servicios de terceros.**

**El segundo capítulo contiene definiciones y conceptos que son importantes tener presentes para entender ciertos términos utilizados tanto en el ambiente laboral como previsional.**

**El tercer capítulo trata de aspectos contables que afectan las remuneraciones tanto en los incrementos así como aquellos factores que la reducen; este capítulo también toca el tema de las indemnizaciones, que tipos existen así como el tratamiento previsional que la afecta.**

**El cuarto capítulo trata la responsabilidad subsidiaria que afecta a las empresas estatales y cómo estas enfrentan tal situación desde el punto de vista legal, laboral y previsional.**

**Finalmente nos encontramos con las conclusiones del trabajo.**

## **CAPITULO I**

### **Responsabilidad subsidiaria y los diferentes factores que la Afectan**

#### **1.1.- Comentario.**

Partiremos el tema de la responsabilidad subsidiaria abarcándola desde un aspecto amplio, es decir considerando aquellos factores que tienen importancia para que se pruebe el tipo de relación que existe entre trabajador y empleador.

Dentro de estos factores podemos considerar el contrato de trabajo individual contenido en el código del trabajo, aunque no es el único requisito, nos permite probar que existe cierto tipo de relación entre empleador y trabajador. Naciendo una responsabilidad subsidiaria entre el trabajador contratista y aquella empresa que requiere los servicios de un empleador privado o ajeno a ella.

## **1.2.- CONTRATO DE TRABAJO INDIVIDUAL Y SU**

### **EFFECTO PARA EL CONTRATISTA**

#### **1.2.1.- Fundamento legal.**

El D.F.L. n° 1 publicado en el diario oficial del 24.01.94 contiene el código del trabajo publicada en el diario oficial el 6 de julio de 1987. Este código contiene otras leyes como son la ley 19010 sobre término de contrato del trabajo, la ley 19049 que trata de centrales sindicales y la ley 19069 relacionada con las organizaciones sindicales y negociación colectiva. El código del trabajo con sus respectivas leyes permite regular el comportamiento laboral de los trabajadores y empleadores involucrados, la ley 18620 por su lado regula la parte que tiene relación con la contratación individual del trabajador.

Para lograr crear leyes del trabajo se está en constante lucha, por el hecho que provoca resistencia por la parte empresarial ya que se piensa que cada innovación que se pretende introducir son extra limitaciones en los atributos del trabajador.

En el transcurso del tiempo se ha ido reformando la ley laboral debido que ha presentado diferencias injustificadas a los trabajadores, ya en 1965 se introducen modificaciones para cambiar esta situación. En 1987 cuando se produce el lanzamiento del código del trabajo se piensa que con las

modificaciones introducidas se logrará un equilibrio razonable entre el trabajador y el empresario en todo orden de cosas ya sea jurídicamente o socialmente.

Debemos recordar que el D.F.L. 176 del 13 de mayo de 1931 fijó el texto definitivo de las leyes del trabajo dando origen al código del trabajo.

Hay que aclarar que contrato es un acto jurídico con la intención o voluntad de producir efectos jurídicos,, este acto puede originarse en la manifestación de una sola voluntad o puede ser acuerdo de voluntades, pero cuando se trata de acuerdo de voluntades es una convención. Distinguiendo los dos conceptos se entenderá por convención un acuerdo de voluntades para crear, modificar o extinguir derechos, en cambio el contrato es una convención que tiene por objeto solamente crear obligaciones, por lo tanto el contrato de trabajo es una convención generadora de obligaciones.

El D.F.L.#1 establece en el artículo 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 aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada."

De acuerdo al artículo número ocho existe contrato de trabajo para toda prestación de servicio en los términos que

indica el artículo siete. Este artículo, vale decir, el ocho señala los servicios que no dan origen a contrato de trabajo como los oficios, persona que ejecutan trabajo directamente al público o aquéllos que ejecutan discontinuo o esporádicamente a domicilio, por otro lado este artículo indica que tampoco dan origen al contrato de trabajo servicios prestados en el hogar o un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia,, ni dirección inmediata del que los contrata. Este código no se aplicará a las personas que desarrollan actividades independientes.

Producto de la definición de contrato de trabajo, surgen varios elementos que son fundamentales para que exista un contrato, estos son los siguientes:

1) El trabajador y empleador: El artículo tercero del código del trabajo define estos dos conceptos.

Trabajador es "Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales bajo dependencia o subordinación del empleador, y en virtud de un contrato de trabajo", es decir, que este trabajador desarrolla su actividad dando cuenta de lo que realiza a un superior, esta actividades pueden ser intelectuales en el caso de un profesional o materiales en el caso de un obrero.

Empleador, es "La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o mas personas en virtud de un contrato de trabajo"

La calidad de trabajador nace en el momento de iniciarse la relación jurídico laboral que surge de un contrato y el cual le corresponde una serie de derechos que la ley le otorga Tales derechos que la misma definición establece son la remuneración, la irrenunciabilidad a derechos como gratificaciones jornada de trabajo etc. que la ley establece.

Por otro lado tendrá obligaciones que cumplir como son, ser deudor de trabajo, o prestador de servicio y deberes como subordinación fidelidad al trabajo que desarrolla acatando las ordenes que se le dan, otro deber es cumplir con la jornada de trabajo, etc.

El empleador será una persona natural o jurídica o una asociación de empleadores a diferencia del trabajador que siempre será una persona natural.

Como empleador tendrá derechos a ser acreedor de trabajo, a quien le presta los servicios, dentro de esta prestación estará comprendida la facultad de organizar el trabajo dentro de la empresa, establecer y exigir la subordinación jerárquica del trabajador y le corresponderá el ejercicio de las facultades disciplinarias tendientes a mantener un orden interno. otros

derechos que disponen son de exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el contrato, cumplimiento de jornada, etc.

Las obligaciones que tiene como empleador son las de proporcionar trabajo, pagar remuneraciones, otorgar seguridad laboral para que el trabajador no sienta un ambiente laboral inestable como es el miedo al despido, ya que esta situación influye en su rendimiento, esta seguridad es de acuerdo a lo que establece la ley, entregar beneficios que legalmente o por acuerdo se hallen establecidos, etc.

2) Prestación de servicio: El artículo séptimo del código, establece que el trabajador se obliga a prestar servicios personales, estos pueden ser intelectuales o materiales.

La prestación de servicios es la principal obligación que tiene el trabajador. Esta prestación debe ejecutarlo el trabajador en persona o por si misma, no pudiendo encargar esta obligación a un tercero que no es parte de un contrato.

3) La remuneración: Es otro elemento esencial del contrato ya que es la contraprestación pecuniaria originada directamente de la prestación de servicios del trabajador.

4) La subordinación o dependencia: Es un elemento propio del contrato, de el depende si se está en presencia de una relación

laboral o no, ya que los elementos remuneración y prestación de servicios se puedan dar en otro tipo de relación y no necesariamente que sea laboral, la existencia del vínculo de subordinación o dependencia hace la diferencia entre un contrato de trabajo con uno comercial o civil.

Este vínculo se manifiesta a través de diversas circunstancias concretas, tales como:

- La continuidad de los servicios;
- El cumplimiento de un horario de trabajo;
- La supervigilancia en el desempeño de las funciones;
- La obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador;
- La obligación de mantenerse a disposición de este; etc.

Hay que considerar que estos elementos son copulativos lo que implica si falta alguno de ellos producirá la inexistencia de contrato de trabajo.

Si en la práctica estos elementos se presentan es suficiente para que se pueda determinar la existencia del contrato de trabajo, ya que este es consensual y la escrituración no representa solemnidad sino que una formalidad de prueba en beneficio de

ambas partes, según la seguridad que prestará la relación laboral.

### **1.3.-Cláusulas del Contrato Individual**

#### **1.3.1- Lugar y Fecha del Contrato**

La indicación de estos datos tienen importancia porque la fecha del contrato precisará con exactitud la época en que el trabajador comenzó a prestar servicios, lo que marca el comienzo de la relación laboral y el nacimiento y desarrollo de múltiples derechos y obligaciones de los contratos.

También es importante indicar que la fecha del contrato es la de ingreso del trabajador a la empresa y no aquella en que el contrato se hace constar por escrito, puesto que, aun antes de escriturarlo, concurrieron los elementos esenciales de la relación laboral, ya que hay contrato de trabajo.

El lugar en que se celebra el contrato sirve para establecer la competencia del juzgado en el caso de que surgieran problemas entre las partes en la aplicación o término del contrato.

**1.3.2 -Individualización de las Partes (Con indicación de la Nacionalidad del trabajador)**

La individualización de los contratantes es importante para identificarlo y determinar quien adquiere la calidad de trabajador y quien la de empleador y para establecer además el cumplimiento de las exigencias legales sobre capacidad para contratar en general y para celebrar contratos de trabajo en particular.

En materia laboral pueden contratar sus servicios libremente los mayores de 18 años, siendo considerados mayores de edad. Los menores de 18 años y mayores de 15 años,, pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con autorización expresa del padre o la madre, a falta de ellos, del abuelo paterno o materno o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

Los menores de 15 y mayores de 14 pueden contratar servicios con la autorización antes mencionada, siempre que hayan cumplido la obligación escolar y siempre que realicen trabajos livianos que no les impida su asistencia a la escuela o programas de capacitación o formación.

La indicación de la nacionalidad del trabajador tiene importancia para los efectos de determinar el cumplimiento del porcentaje mínimo de trabajadores chilenos que sirve a un mismo empleador y que según lo establece el artículo 20 ley 18620 debe ser, a lo menos, de un 85%, exceptuándose solamente el empleador que no ocupe más de 25 trabajadores.

### **1.3.3-Determinación de la Naturaleza de los Servicios**

#### **y del Lugar en que Hayan de Prestarse.**

La importancia que tiene esta cláusula se debe a que en ella queda estipulada el trabajo o función que se obliga a desempeñar el trabajador y el sitio o recinto donde lo ejecutará.

Hay que tener presente que en la relación bilateral que genera el contrato, el dependiente es el deudor del trabajo o servicio objeto de la convención debiendo entenderse que ésta es su principal obligación.

En lo que respecta a la naturaleza de los servicios, una vez especificados, en el contrato ya no pueden cambiarse en forma unilateral. Lo mismo ocurre en el caso del sitio o recinto en que deben prestarse estos servicios.

En el artículo 11 del D.F.L.#1 indica "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".

Esta no es más que una especificación de la llamada "ley del contrato", contenida en el artículo 1545 del código civil que prescribe. "Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

Lo expresado anteriormente constituye la regla general sobre la materia. Sin embargo, la naturaleza de los servicios o el recinto en que estos deben prestarse pueden, excepcionalmente, ser alterados por voluntad unilateral del empleador. El artículo 12 inciso primero del D.F.L.#1 lo indica. "El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse, a condición 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"

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o alguna de sus unidades o conjuntos operativos, es decir, que la empresa producto de la necesidad de producción necesite modificar jornada de trabajo para que no signifique menoscabo en el rendimiento al proceso productivo, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo

convenida hasta en sesenta minutos, debiendo dar aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de 30 días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que este se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro del quinto día de notificada., quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

De acuerdo al inciso segundo del artículo 12, antes transcrito, se desprende que, igualmente en forma excepcional, por circunstancia que afecten al proceso integral de la empresa o alguna de sus unidades o conjuntos operativosl el empleador está facultado para alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida, hasta en 60 minutos, previo aviso al trabajador con una anticipación de 30 días, a lo menos.

Por otra parte el trabajador puede reclamar en la forma establecida en el inciso tercero del artículo 12, en el caso de sentirse perjudicado por la aplicación de este artículo en las facultades que se le entrega al empleador.

En fin la regla general establece que la naturaleza de los servicios o el sitio, espacio en que deben prestarse, estipulación que debe consignarse en el contrato, no se puede modificar en forma unilateral, por excepción el empleador podrá alterarlos cuando concurren los siguientes requisitos copulativos:

- 1.-Que exista causa justificada;
- 2.-Que se trate de labores similares;
- 3.-Que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, y
- 4.-Que el cambio no importe menoscabo para el trabajador (principalmente económico y moral).

Por otro lado para dar cumplimiento a la obligación legal relativa al recinto o sitio en que han de prestarse los servicios, hasta precisar en el contrato la localidad en que ello debe verificarse, pudiendo incluso (supuesto que se ha determinado el lugar o ciudad) designarse establecimientos de la misma empresa.

El artículo 10 en el inciso final del D.F.L.#1 establece:

"Si por la naturaleza de los servicios se precisara el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprende la actividad de la empresa, es decir, se considera toda aquellas partes donde la

empresa deba entregar sus productos o servicios para llevar a cabo la actividad que esta organización tiene. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y los trabajadores de empresas de transporte.”

#### **1.3.4-Monto, Forma y Periodo de las Remuneraciones.**

Así como la prestación de los servicios constituye la principal obligación del trabajador el pago en tiempo y forma de la remuneración convenida como contraprestación de esos servicios, es la obligación primordial del empleador.

En caso de faltar esta cláusula, el monto de la remuneración no puede ser al mínimo mensual, para el efecto de pactarse una jornada de trabajo menor este monto será proporcional al ingreso mínimo. No están considerados en la protección de asegurarles la obtención del ingreso mínimo en el contrato de trabajo: trabajadores mayores de 65 años, los trabajadores de casa particular y los aprendices.

#### **1.3.5- Horario de Trabajo**

La determinación de estas materias tiene mucha importancia por cuanto, aparte de constituir uno de los factores determinantes del vínculo de subordinación o dependencia explicado anteriormente, característica de la relación laboral, sirve para enmarcar y distribuir la jornada dentro de los márgenes permitidos por el

legislador, y para establecer el límite a partir del cual tiene lugar el trabajo extraordinario que, como es sabido, puede estar constituido por el tiempo que, excede del máximo legal o pactado contractualmente, si fuere menor.

Esta cláusula se divide en dos partes:

1) Duración de la jornada: determinación del tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios, y que no debe exceder de los máximos semanales autorizados.

2) Distribución de la jornada: Se refiere a como se repartirá y aplicará la jornada de trabajo. Se indicará la hora de Iniciación y término de la jornada diaria, los descansos, horario de turnos, etc.

### **1.3.6- Plazo del Contrato**

La ley ha exigido que las partes regulen la vigencia del contrato pudiendo determinar de antemano su duración, evento en el cual éste se entenderá a plazo fijo, o bien, si se ha celebrado por toda la vida útil del trabajador, en cuyo caso será de plazo indefinido.

También hay que recordar que. la determinación del plazo de las partes no son absolutamente libre, ya que la duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año (letra b artículo 159 del código del trabajo). Además, el mismo precepto

agrega que el hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, transforma el contrato de duración indefinida, lo que constituye una renovación tácita del contrato.

### **1.3.7- Otros Pactos**

Si se pactaran otras cuestiones accesorias o complementarias de las cláusulas analizadas, es materia que depende de la exclusiva voluntad de los contratantes, quienes bien pueden no convenir otras condiciones, la exigencia legal debe tomarse en el sentido de que, existiendo esos pactos, debe necesariamente quedar constancia de ellos en el contrato escrito.

Ejemplo:

1.-La indemnización convencional por años de servicios.

2.-El trabajo en horas extraordinarias.

3.-La gratificación convencional.

### **1.4.-Control interno**

Para que la contratación del trabajador tenga validez debe verificarse las siguientes situaciones en la empresa madre: Que los antecedentes proporcionados por el trabajador sean correctos,, los pactos, los descuentos sean los precisos. Se

procede a revisar que existan declaraciones de antecedentes personales, laborales y provisionales que estos presentan, autorización de ingreso del trabajador, sin dejar de lado que la empresa debe colocar por escrito los derechos y obligaciones del contrato de trabajo.

Solo con los antecedentes proporcionados se está en condiciones de verificar la validez y la exactitud de la información entregada y procesada, ya que solo con la autorización definitiva proporcionada por la empresa con respecto al ingreso de un trabajador ya sea con un contrato indefinido o a plazo fijo se podrá determinar cual es la persona autorizada para cumplir las labores que corresponde dentro de la empresa, también de esta información se desprende cuales son las retenciones, pagos o las notificaciones que sea necesario realizar.

Los antecedentes relativos al ingreso del trabajador están íntimamente ligados a las prestaciones otorgadas al trabajador que deben contener lo siguiente:

- 1.-Departamento que solicito al trabajador.
- 2.-Lugar y fecha de autorización.
- 3.-Nombre del trabajador contratado.
- 4.-Cargo y grado del cargo.

**5.-Fecha de ingreso.**

**6.-Lugar de trabajo.**

**7.-Código interno.**

**8.-Remuneración.**

**9.-Beneficios adicionales.**

**10.-Asignaciones estatales.**

**11.-Autorización del gerente y jefe de personal.**

**Estos antecedentes son necesarios para llevar un estricto control del personal contratado y quien lo solicita y se cumplan todos los pasos formales al respecto.**

**otro control que se puede realizar a los antecedentes proporcionados, es verificándolo con certificados emitidos por terceros y que deben contener a lo menos lo siguiente:**

**1.- Nombre.**

**2.-Rol identificador.**

**3.-Fecha de nacimiento.**

**4.-Profesión.**

**5.-Estudios.**

**6.-Domicilio.**

**7.-Estado civil.**

**8.-Régimen impositivo.**

Es decir, con los datos entregados por el trabajador y llevando un control a éstos así como al contrato de trabajo es posible no cometer errores en la contratación del personal que solicitan las diferentes áreas de una empresa,, entregándole el recurso humano que realmente requieren.

Son importantes también los certificados de antecedentes certificados comerciales, situación militar, certificados médicos, ya que permite al empleador determinar las conductas anteriores ya sean personales como financieras, también si está capacitado físicamente para cumplir las labores que necesita la empresa.

## **CAPITULO II**

### **DEFINICIONES Y CONCEPTOS**

#### **2.1.- Remuneración**

De acuerdo al D.F.L.nº1 Art. 41 se establece lo siguiente: "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".

La actual legislación busca la homogenización y racionalización técnica de todos los términos referidos al precio del trabajo y que constituyen la esencia del pago de este factor productivo.

Desglosando la definición anterior de remuneración, se ve que la ley al , considerar "contraprestación" por el servicio laboral que se brinda, debe tener una relación directa con el trabajo, de esta forma nacen un grupo de situaciones.

-Requiere una prestación previa (de servicios del trabajador, es decir, el trabajador presta un servicio).

-Genera un derecho (de ser remunerado).

-Esta remuneración debe ser equivalente al servicio prestado.

Por otro lado la remuneración en especies, debe cumplir con el requisito de poder ser evaluada en dinero. Esto porque las especies entregadas se considerarán de carácter adicional , aumentando la remuneración del trabajador.

### **2.1.1-No Constituyen Remuneración lo Siguiente**

-Asignación de movilización.

-Asignación Pérdida de caja.

-Asignación Desgaste de herramientas y de colación.

-Viáticos.

-Prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley.

-Indemnizaciones por años de servicios y las demas que proceda pagar al extinguirse la relación contractual. Ejemplo: Feriado proprcional.

-Todas aquellas devoluciones de gastos en que se incurra por causa s del trabajo.

### **Por otra parte constituye remuneración:**

-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.

-Sobresueldo; que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;

-Participación; que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o solo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.

-Comisiones, 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; y

-Gratificaciones, corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Se debe tener claro que no solamente, lo mencionado anteriormente constituye remuneración, sino que todas aquellas, que cumplan con lo establecido en la definición de remuneración, como son por ejemplo asignaciones en dinero y en especies, los premios de antigüedad, aguinaldo de fiestas patrias, y otras remuneración contenida en el contrato individual o convenio y contratos colectivos, ya que la ley establece claramente las situaciones que no constituyen remuneración.

## **2.2.- Gratificación**

La gratificación es una forma de remuneración, establecida en la ley, según la clasificación se podría pensar que se trata de una parte de las utilidades pero no es así, puesto que existen varios tipos de modalidades para su determinación; ya sea para el cálculo, oportunidad de pago, etc. Una de estas modalidades de cálculo que establece la propia ley consiste en el pago de esta gratificación teniendo como base las remuneraciones mensuales del trabajador independientemente del monto de las utilidades del empleador.

En nuestro ordenamiento jurídico se considera a la gratificación como un beneficio de carácter anual, teniendo relación directa con el año financiero, por lo tanto los dineros que se entreguen ya sea mensualmente o durante el curso del año solo constituyen una modalidad de pago del beneficio.

Para poder ser pagada esta gratificación debe cumplirse con la condición de que la empresa obtenga utilidades durante el ejercicio financiero, esto es al 31 de diciembre de cada año.

Existe la gratificación legal y convencional, la legal consiste en la establecida por la ley y que debe pagarse cuando el empleador ha obtenido utilidades en el giro de sus negocios. La gratificación convencional es la que se establece en los contratos individuales o colectivos de trabajo o en fallos arbitrales en cuyos

instrumentos establecen las condiciones de hecho o de derecho para su otorgamiento, de la gratificación convencional surgen las siguientes clasificaciones:

-Gratificación convencional garantizada: Es la que no esta sujeta a la eventualidad de que la empresa obtenga utilidades líquidas

-Gratificación convencional no garantizada o condicional: Está sujeta a la eventualidad de que la empresa obtenga utilidades líquidas.

-Gratificación íntegra o completa: Le corresponde al trabajador que al tiempo de cerrarse el ejercicio respectivo, ha completado un año de servicio en la empresa.

Ejemplo:El trabajador Juan Peñaloza ingresa a la empresa 1/1/91, el 31/12/91 sigue prestando servicios a la empresa, ya en esa fecha a enterado un año, por lo tanto le corresponde el monto completo de la gratificación calculada.

-Gratificación proporcional o por duodécimos: Es para aquellos trabajadores que no alcanzaron a completar un año de servicios, en proporción a los meses trabajados.

Los cálculos los cálculos a realizarse posteriormente con respecto a la gratificación tienen origen en lo establecido en el

artículo 46 y 49 del código del trabajo, estos determinan lo siguiente:

**Artículo 46:** En el caso que la empresa obtenga utilidades liquidas, estará obligada a gratificar a sus trabajadores anualmente, este monto a repartir entre todos los trabajadores no deberá ser inferior al 30% de dichas utilidades liquidas. El monto a repartir será proporcional a lo devengado por concepto de remuneración por cada trabajador en el respectivo periodo anual, incluido los que no tengan este derecho.

**Artículo 49:** Aquel empleador que pague o abone el 25% de las remuneraciones devengado mensualmente por el trabajador, estará eximido de la obligación establecida en el artículo 46. Este monto a pagar no deberá exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales. Para determinar el 25%, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo periodo. Ejemplo, si un trabajador al inicio del ejercicio comercial, es decir en enero, ganaba \$50.000 y en diciembre gana \$100.000, el porcentaje de variación de las remuneraciones es de 50%, este porcentaje deberá aplicarse (sumarse) a las remuneraciones del mismo periodo comercial para determinar el 25% que corresponde pagar al empleador por concepto de gratificaciones.

### **2.3.- Asignación Familiar**

Esta asignación no constituye remuneración pero se suman al total haber de la liquidación. Este subsidio será inembargable, existirá un beneficiario para esta asignación, un causante y será supervisada por la superintendencia de seguridad social.

Este beneficio se pagará con cargo al fondo nacional de subsidio familiar, el cual se financiará exclusivamente con el aporte fiscal que anualmente se establezca en la ley de presupuesto.

Causantes a este subsidios pueden ser:

-Los menores de hasta 18 años de edad y hasta los 24 años, en caso que estudien y acrediten estar estudiando en instituciones reconocidas por el estado.

-La mujer embarazada siempre que haya percibido un ingreso inferior a cuarenta y ocho unidades tributarios mensuales, incluido el del grupo familiar con el cual vive, durante el año calendario anterior a aquel en que perciba efectivamente el beneficio, y

-Los deficientes mentales.

Podrán ser beneficiarios del subsidio:

-La madre del menor y en su defecto, el padre, los guardadores o personas que lo hayan tomado a su cargo;

-La mujer embarazada que lo solicite durante su estado de gravidez y siempre que haya cumplido el quinto mes de embarazo, y

-Las personas naturales que tengan a su cargo deficientes mentales.

#### **2.4.-Administradoras de Fondos de Pensión A.F.P.**

La ley que la regula se publica en el diario oficial el 18 de noviembre de 1980, el D.L.3500 (del 4/11/80), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, este decreto tiene por objeto crear un nuevo sistema de cotizaciones provisionales, eliminar o derogar las disposiciones que indica, para impedir que las diferencias en el momento de las cotizaciones que se han producido como consecuencia del nuevo sistema creado por el D.L.3500, de 1980, que establece cotizaciones inferiores a las de los regímenes anteriores, se refleje en un menor costo de contratación de los afiliados al nuevo sistema y, reconocer, por otra parte al trabajador que opte por incorporarse al sistema de pensiones establecido por el D.L. 3500, la parte de los beneficios de

desahucio o indemnización por años de servicio devengados hasta el momento de la opción.

La capitalización individual que realicen los afiliados con sus cotizaciones provisionales en el sistema en que se basaba el D.L.3599, pero el D.L.3500 es el cuerpo legal que fijo el nuevo sistema previsional.

La capitalización individual, producto de las cotizaciones previsionales se debe llevar a efecto en un fondo de pensiones, con el fin que cada afiliado obtenga una pensión acorde a los aportes que permitieron generar este fondo, hay que tomar en cuenta que este aporte es obligatorio lo que implica que el propio trabajador es el responsable directo de su propia jubilación, en aquellos casos debidamente justificado en que el estado garantizará un nivel mínimo de jubilación.

Estos fondos serán administrados por una institución privada, llamada administradora de fondos de pensión, y donde el trabajador tendrá la posibilidad de escoger la institución que maneje sus dineros.

## **2.5.- Instituto de Normalización Previsional**

Es la que acoge a los afiliados de las ex cajas de pensiones al nacer el nuevo sistema de pensiones que son las A.F.P.

Este instituto reúne a las siguientes cajas:

-Caja de empleados públicos y periodistas

-Servicio de seguro social

-Caja de previsión de empleados particulares

-Caja de retiro y previsión social y de los ferrocarriles del estado.

-Caja de previsión de la marina mercante nacional.

-Caja de previsión de obreros municipales de la república.

-Caja de retiro y previsión social de los empleados municipales de la república.

-Departamento de indemnización para obreros.

Todos los afiliados que quisieron permanecer en el I.N.P. se registrarán por las condiciones establecidas por sus antiguas cajas.

## **2.6.- Isapres**

Estas instituciones son de carácter privado y tendrán por objeto otorgar las prestaciones y beneficios de salud, con cargo al descuento obligatorio que tienen los trabajadores para este efecto en las remuneraciones que perciben.

Las instituciones deberán constituirse como personas jurídicas y registrarse en la superintendencia.

Las prestaciones que otorgan son de dar derecho a la protección y fomento de la salud, medicina curativa, examen de medicina preventiva subsidio por incapacidad laboral y prestamos médicos.

Para ingresar a este sistema de salud los trabajadores deberán suscribir un contrato individual o colectivo, por un año como mínimo, en el cual se conviene la forma, modalidad y condiciones en que se percibirán las prestaciones y beneficios de salud.

En este caso la isapre sustituye al fondo nacional de salud, en las prestaciones y beneficios. solo se autorizará la atención de medicina curativa en la ausencia o insuficiencia de este beneficio en la isapre. Fonasa cobrará a la isapre la parte bonificada para tal caso.

Tienen la calidad de afiliados a un sistema de previsión de salud los siguientes:

-Los trabajadores dependientes de los sectores públicos y privados.

-Los trabajadores independientes que cotizen en cualquier régimen de previsión en calidad de imponentes voluntarios.

-Las personas que gocen de pensión previsional de cualquier naturaleza o de subsidio por incapacidad laboral o de subsidio de cesantía.

Son beneficiarios a este sistema:

- Todos los afiliados.

-Los causantes de asignación familiar de los trabajadores dependientes, activos o pasivos.

-Aquellas personas que acrediten ser carga familiar, entregando los documentos respectivos como cargas que les permita verificar la relación con el afiliado.

-Los menores de seis años, mujeres embarazadas en el caso de prestaciones maternas e infantiles.

-Los indigentes o carentes de recursos (sólo por fonasa )

-Los que tengan una pensión asistencial y los menores de quince años que sean causantes de subsidio familiar.

## **2.7.-Accidentes del Trabajo**

El trabajador está siempre expuesto a que le ocurran algún tipo de accidente en las labores que desarrolla, ya sea en menor o

mayor grado producto de la actividad que realice pero que puede afectar su salud y su integridad física.

Existen numerosos riesgos, pero solo hay que considerar aquellos que tengan relación con el trabajo y que afectan la salud del trabajador.

Hay que tomar en cuenta que salud de una persona es la que le permite estar en un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de enfermedades, como la ha definido la organización mundial de la salud.

Todo trabajador deberá estar asegurado contra los posibles riesgos a que está expuesto producto de su actividad laboral.

Este seguro de accidentes es social porque interesa a toda la sociedad que las personas se encuentren sana y el principio de solidaridad hace que todos los empleadores financien este seguro, aunque no tengan riesgos. Es obligatorio este seguro porque la ley lo establece y el trabajador lo puede utilizar en el momento que sea necesario ya sea en accidentes del trabajo o enfermedades ocupacionales.

Lo que cubre el seguro son los siguientes riesgos:

-Accidentes que causen incapacidad o muerte, producidos con ocasión o causa del trabajo.

-Accidentes del trayecto directo; solo en el caso que el trabajador pruebe que ocurrió entre el trayecto de su lugar de trabajo y su casa.

-Accidentes de dirigentes sindicales; ocurridos por aplicación de su función gremial, dentro o fuera de las faenas.

-Enfermedades profesionales, producidas de una manera directa por el trabajado que realiza y que produzca incapacidad o muerte.

Este seguro se obtiene en una compañía mutual o en el I.N.P., el monto de la cotización es un 0,9% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador, más una cotización adicional por riesgo de la empresa, la que será determinada por el Presidente de la República, y no podrá exceder de 3,4% de las remuneraciones imponibles.

Para la aplicación del seguro no se consideran los accidentes provocados intencionalmente, ni tampoco los provocados por fuerza mayor ajena al trabajo como el caso de un terremoto para este tipo de accidentes el seguro proporcionará toda la ayuda necesaria pero no pagarán subsidio por ausencia al trabajo, no otorgara pensiones ni indemnizaciones en caso de incapacidades permanentes no producidas por el trabajo.

## **2.8.-Impuesto a la Renta**

Se entenderá por renta del trabajo aquellas que provengan de un esfuerzo físico o intelectual, sin la utilización del capital.

Se clasifican en dos tipos de rentas, las provenientes del trabajo dependiente y las que se originan del trabajo independiente.

Para el caso de las rentas dependientes, están afectas con el impuesto único de segunda categoría, este impuesto sólo en algunos casos es único por ejemplo si el trabajador obtiene honorarios se aplica el global complementario. Impuesto que tiene la característica de ser:

-Único: las rentas que se gravan con este impuesto no se aplica ningún otro tributo, siempre que este trabajador no tribute en primera categoría con lo cual queda sujeto al global complementario.

-De retención: existe un sujeto obligado a retener este impuesto y es él que paga las rentas es decir el empleador.

-De carácter progresivo: mientras mayor sea la renta, mayor será la tasa del tributo.

-De carácter personal: ya que se ve la situación personal del contribuyente en la aplicación de este impuesto.

**El impuesto segunda categoría grava las rentas provenientes del trabajo siempre que sea en forma dependiente, lo cual se determina a través de un contrato de trabajo.**

**Estarán afectos a este impuesto las siguientes rentas:**

**-Sueldos.**

**-Sobresueldo.**

**-Salarlos o jornales.**

**-Premios, dietas, participaciones, gratificaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales.**

**-Montepíos y pensiones.**

**-Las cantidades percibidas por conceptos de gastos de representación, y**

**-Las remuneraciones accesorias o complementarias a los sueldos y salarios, como ser entre otras, las siguientes:**

**-Regalías en dinero o especies.**

**-Regalías consistentes en ventas de mercaderías a precios especiales.**

-Asignaciones de casa.

-Asignación de título.

-Asignación de matrimonio y premio de natalidad.

-Asignación de maquinas.

-Premios por años de servicios.

-Pago a título de mayor asignación familiar.

-Asignación de estudio o de escolaridad.

En general todo lo que la ley laboral considere remuneración.

Este impuesto se determina mensualmente y se paga dentro de los primeros 12 días de cada mes.

### **2.9.- Retenciones Judiciales**

Son aquellos montos que se determinan por ley (fijados por el juez de letra correspondiente) para ser rebajados de las remuneraciones del trabajador, que el empleador retiene. Estas retenciones judiciales pueden ser por: Pensiones alimenticias, hurtos o robo, cometidos por el trabajador en contra del empleador en el ejercicio de su cargo, remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en

calidad de trabajador. En todo caso se podrá embargar hasta el cincuenta por ciento de las remuneraciones por este concepto.

## **2.10.- Caja de Compensación**

Son entidades de previsión social encargadas del pago de asignación familiar, subsidio de cesantía y por incapacidad laboral. Esta caja deberá tener un control eficaz de los beneficios que entrega para compensar los gastos ocurridos al efecto por cada institución.

El fondo que administran estas cajas son entregadas por el gobierno por intermedio de un presupuesto anual, hay que considerar que estos fondos son fiscales.

El porcentaje de cotización es de un 0,6%, en caso que el cotizante pertenezca a FONASA y adscritos al sistema de capitalización, porque los trabajadores afiliados al I.N.P. también están, por ley adscritos al fonasa, pero su 7% lo recauda integro el I.N.P., este 0,6% se saca del 7% de salud. Cuando el trabajador pertenece a una ISAPRE la caja de compensación no recibe este porcentaje (0,6).

### **2.10.1.- Documentación Utilizada para Afiliarse (La empresa)**

1) Empleador persona natural

Fotocopia "Declaración de iniciación de actividades" Servicio impuestos Internos

2) Empleado persona jurídica

-Fotocopia "Declaración de iniciación de actividades" Servicio Impuestos Internos

-Escritura social (indicando representante legal) o poder notarial, que individualice al representante legal.

### **2.10.2.-Documentación Utilizada para cotizar**

Existen tres tipos de formularios para cumplir esta obligación de entregar la declaración de cotización para cada trabajador de la empresa:

1.-Declaración sin pago (1)

2.-Declaración detalle de cotizaciones previsionales (2)

3.-Declaración detalle cotizaciones pagadas (3)

Se adjuntan formularios ejemplos (ver anexo # 1, página 96).

La fecha de cotización en general para todas las cajas de compensación es el día 10 de cada mes.

### **2.10.3.- Beneficios que Entregan**

#### **LEGALES:**

**-Subsidio de cesantía.**

**-Asignación familiar.**

**-Licencias médicas.**

#### **ADICIONALES:**

**-Deportes.**

**-Crédito social.**

**-Seguro colectivo.**

**-Recreación (Hoteles, centros, cabañas).**

**-Salud (centros dentales).**

**-Bono Natalidad.**

**-Bono nupcialidad.**

**-Ayuda matrícula.**

**-Ayuda fallecimiento trabajador.**

-Ayuda fallecimiento cónyuge.

-Ayuda fallecimiento carga familiar.

-Estímulo enseñanza básica.

-Estímulo enseñanza media.

-Estímulo enseñanza técnica.

-Estímulo enseñanza universitaria.

-Estímulo de estudio trabajador.

La forma en que se solicitan los beneficios adicionales es a través de dos formularios, uno para estímulo estudio del trabajador y el otro es para el resto de los beneficios. Estos pueden ser llevados personalmente o por la empresa.

En el caso de los beneficios legales también se hace a través de formularios que pueden ser entregados personalmente por el trabajador o por intermedio de la empresa.

### **2.11.-Mutual de Seguridad**

Son las reciben la cotización de las empresas por cada trabajador para que se encargue de la atención de posibles accidentes del trabajo. Este porcentaje consta de un 0,9% de las remuneraciones del trabajador más un cierto porcentaje que se les cobra a las

empresas de Son las que reciben la cotización de las empresas por cada acuerdo al riesgo que ellas tengan.

**2.12.-Ejemplos de los conceptos desarrollados anteriormente**

**2.12.1.-Gratificación**

**a) Gratificación convencional garantizada.**

Se conviene en contrato este tipo de gratificación con el empleador en cierto monto, supongamos de \$100.000.- al año, en caso que el empleador no obtuviera utilidad los \$100.000.- se pagan igual. Pero si la empresa obtiene utilidad y el monto calculado por el sistema legal es de \$150.000.- (supuesto), este último prevalece sobre el pactado, ya que el monto mínimo se debe pagar por el concepto de gratificación establecido por ley.

-----X-----

Gratificación .....\$100.000.-

a Banco.....\$100.000.-

**Pago de gratificación convenida**

-----X-----

En caso de producirse diferencia por que la empresa obtuvo utilidad contablemente seria:

-----X-----

Gratificación .....\$50.000.-

a Banco.....\$50.000.-

-----X-----

**b) Gratificación voluntaria**

Ejemplo: Al trabajador en una de sus cláusulas se le establece que se le pagarán \$30.000.- mensuales por concepto de gratificación voluntaria más \$50.000.- por gratificación legal, la voluntaria puede ser eliminada en cualquier momento por el empleador no así la legal que debe permanecer.

-----X-----

Gratificación(remuneración).....\$80.000.-

a Banco.....\$80.000.-

-----X-----

Pago gratificación incluye \$30.000.-gratificación voluntaria.

**c) Gratificación íntegra o completa**

Ejemplo: El trabajador Juan Peñaloza ingresa a la empresa 01/01/91, el 31/12/97 sigue prestando servicios a la empresa , ya en esa fecha a enterado un año, por lo tanto le corresponde el monto completo de la gratificación calculada.

**d) Gratificación proporcional o por duodécimo**

Ejemplo: Jorge Pandelara ingresa a trabajar el 28/12/90, deja de prestar servicio a la empresa el 28/04/91. El monto total calculado por concepto de gratificación anual eran de \$200.000.- , pero al no completar el año le corresponden \$65.667.- ((200.000/12)x4 meses)).

-----X-----

Gratificación.....\$66.667

a Banco.....\$66.667

**Pago gratificación legal**

-----X-----

**Hay que considerar que las formas de cálculo de los diferentes tipos de gratificación son los siguientes:**

**Utilidad de una empresa (supuesto)**

**Utilidad líquida \$110.000.-**

**(-)Capital propio \$10.000.- utilidad total \$100.000.- (para uso del cálculo de la gratificación)**

**Sistema 30% de la utilidad**

**Planilla remuneración (sueldo anual)**

**Juan Figueroa.....\$1.000.000.-**

**Pedor Díaz.....\$ 800.000.-**

**Joaquín Gómez.....\$1.200.000.-**

**Entonces el 30% de la utilidad son \$30.000.- ( $0.3 \times 100.000$ ), el siguiente paso consiste en determinar el factor que aplicará a cada trabajador que le corresponde, de acuerdo a lo ganado en el año para determinar su gratificación, tenemos que el factor es de 0.01, calculado de la siguiente manera:**

**\$30.000.-(30%utilidad)**

**0.01=-----**

**\$3.000.000.-(total remuneración)**

**Por lo tanto las gratificaciones son las siguientes:**

**Juan Figueroa.....\$1.000.000x0.01=\$10.000.-**

**Pedro Díaz.....\$ 800.000x0.01=\$8.000.-**

**Joaquín Gómez.....\$1.200.000x0.01=\$12.000.-**

**(30% utilidad)\$30.000.-**

**-----x-----**

**Gratificación.....\$30.000.-**

**a Banco.....\$30.000.-**

**Pago gratificación legal**

**-----x-----**

**Sistema 25% de lo devengado con tope de 4.75 ingresos  
mínimos mensual:**

**El sueldo minimo es de \$48.000.-(supuesto) por lo tanto el tope  
sería de \$192.000.- (4.75x48.000.-).**

Trabajador	Remuneración	25%	Tope 4.75	Remuneración
	\$	\$	\$	a pagar \$
J.Figueroa	1.000.000	250.000	192.000	192.000
P.Díaz	800.000	200.000	192.000	192.000
J.Gómez	1.200.000	300.000	192.000	192.000
<b>Total</b>				<b>576.000</b>

-----X-----

Gratificación.....\$576.000.-

a Banco.....\$576.000.-

**Pago de la gratificación legal**

-----X-----

### 2.12.2.-Asignación familiar

La forma de contabilizar es la siguiente:

-----X-----

Asignación familiar.....\$1.500.-

a Sueldo por pagar.....\$1.500.-

-----X-----

Sueldo por pagar.....\$1.500.-

    a Banco.....\$1.500.-

**Pago de la asignación familiar al trabajador**

-----X-----

-----X-----

Banco.....\$1.500.-

    a Asignación familiar.....\$1.500.-

**Reembolso realizado por la caja de compensación respectiva, a la empresa**

-----X-----

**2.12.3.-Administradora de Fondos de Pensión**

**Ejemplo:Remuneración mensual : 130.000.-**

10% fondo de pensión.....\$13.000.-

2.97% Seguro invalidez.....\$3.861(variable segun  
AFP)

7%fondo de salud.....\$9.100.-( $25.961 \times 7\%$ )

Base imponible previsional.....\$130.000.-

-----X-----

Remuneración.....\$130.000.-

a A.F.P.....\$16.861.-

Fonasa.....\$ 9.100.-

Sueldo por pagar.....\$104.039.-

contabilización de la remuneración

-----X-----

A.F.P.....\$16.861.-

Fonasa.....\$ 9.100.-

a Banco.....\$25.961.-

pago de las cotizaciones

#### **2.12.4.-ISAPRES**

Ejemplo: El porcentaje legal para salud es de 7%.

Remuneración mensual.....\$100.000.-

Fondo de salud.....\$ 7.000.-

esto le permite ingresar a un determinado plan que le entregue ciertos beneficios.

-----X-----

Remuneración .....\$100.000.-

a AFP.....\$13.000.-

ISAPRE.....\$ 7.000.-

Sueldo a pagar.....\$80.000.-

liquidación de remuneración

-----X-----

ISAPRE.....\$7.000.-

a Banco.....\$7.000.-

pago a isapre

Este monto calculado no impide al trabajador poder ingresar a un plan que tenga un mayor costo, lo cual será de cargo del trabajador, esta cotización adicional será descontada y pagada en forma conjunta con la legal establecida.

#### **2.12.5.-Impuesto a la Renta**

La forma de contabilizar este impuesto es como sigue:

Sueldo base.....\$100.000.-

Imposiciones.....\$ 20.000.-

Sueldo imponible.....\$ 2.000.-

Impuesto a la renta .....\$ 2.000.-(supuesto)

-----x-----

Remuneración.....\$100.000.-

a Imposiciones.....\$20.000.-

Retención Impuesto 2ª Categoría.....\$ 2.000.-

Banco.....\$78.000.-

contabilización remuneración

-----x-----

Imposiciones..... \$20.000.-

Retención Impuesto 2ª categoría.....\$ 2.000.-

a Banco.....\$22.000.-

pago imposiciones y retencione

se debe considerar que la base imponible tributaria considera el sueldo base, sobresueldo, gratificaciones descontando las imposiciones (AFP, salud). Por otro lado la base previsional corresponde al total imponible con tope de 60 U.F.

**2.12.6.-Retenciones Judiciales**

Ejemplo: El juez determinó retener el 50% de la remuneración imponible del trabajador cuyo monto asciende a \$50.000.-

Remuneración base .....\$100.000.-

Retenciones judiciales.....\$50.000.-

-----X-----

Remuneración.....\$100.000.-

Retenciones judiciales.....\$50.000.-

Imposiciones.....\$20.000.-

sueldo por pagar.....\$30.000.-

contabilización de la remuneración

-----X-----

Retenciones judiciales.....\$50.000.-

a Banco.....\$50.000.-

pago retenciones judiciales determinada por el juez

-----X-----

### 2.12.7.-Caja de Copensación

Forma de contabilizar:

-----X-----

Remuneración            xxxxxx

    a Caja de compensación xxxxxx

descuento del 0.6% realizado al 7% de salud

-----X-----

Caja de compensación        xxxxxxxx

    a Banco                            xxxxxxxxx

    Asig. Familiar                    xxxxxxxxx

pago de diferencia entre la asig.familiar pagada por la empresa y  
adaudada por la caja de compensación , y 0.6% que adeuda la  
empresa a la caja de compensación.

-----X-----

### 2.12.8.-Mutual de Seguridad

Forma de contabilizar :

Ejemplo:

Remuneración .....\$100.000.-

% cotizable.....0.9

-----X-----

Aporte Patronal.....\$900.-

a Mutual de seguridad.....\$900.-

-----X-----

## **CAPITULO III**

### **DETERMINACIÓN DE LOS DISTINTOS ASPECTOS QUE AFECTAN A LAS REMUNERACIONES Y SU PRESENTACIÓN**

#### **3.1.- Factores Que Aumentan los Haberes de un Trabajador**

-El sobresueldo o horas extraordinarias trabajadas.

-Las comisiones: Consiste en un porcentaje sobre el precio de las ventas o compras.

-Participación: Es una proporción en las utilidades de un negocio.

-Gratificación: Es aquel que paga el empleador beneficiando el sueldo del trabajador con respecto a una parte de las utilidades.

Otros aspectos que incrementan los haberes de un trabajador legalmente no son considerados para los efectos de descuentos legales, no constituyen remuneración y son los siguientes:

-Asignación de movilización: Es un dinero que se entrega en apoyo al gasto que implica trasladarse de la casa del trabajador a la empresa y viceversa.

-Perdida de caja. Se le entrega al trabajador que maneja dinero en caja, ejemplo cajero de Banco, como ayuda si en alguna oportunidad se le extravía dinero por cualquier causa.

-Desgaste de herramienta: Beneficio que se le entrega a la gente que utiliza sus propias herramientas y las pueda ir renovando, es el caso de los mecánicos.

-Colación: Dinero que se aporta para el personal que le permita almorzar en zonas cercanas a la empresa (vales o dinero).

-Viáticos: Es el beneficio que se entrega a aquellas personas que tienen que realizar trabajos fuera de la zona normal de actividades, esto para cubrir alimentación, estadía y traslado.

-Prestaciones familiares según la ley. En este caso es la asignación familiar.

-Indemnización por años de servicio (son tratadas más adelante en el capítulo)

Ejemplo de estos beneficios en una liquidación de sueldo:

Sueldo base \$190.000.-

Sobretiempo \$30.000.-

Total imponible\$220.000.-

Más movilización \$9.000.-

perdida caja \$10.000.-

colación \$15.000.-

viáticos \$30.000.-

asig.familiar \$2.000.-

Total beneficios \$74.000.-

**TOTAL HABERES \$294.000.-**

**MENOS**

**IMPOSICIONES \$44.000**

(A.F.P.10%\*\$220.000 = \$22.000.-, SEGURO 3%\*\$220.000 =  
\$ 6.600.-FONASA 7%\*\$220.000 = \$15.400.-total=\$44.000.-)

**LIQUIDO A PAGAR \$250.000.-**

### **3.2.-Factores que Disminuyen los Haberes de un trabajador**

-Imposiciones: A.F.P., seguro de invalidez, asignación de salud.

-Retenciones judiciales.

-Impuesto a la renta del trabajo dependiente(art.42 nº 1).

-Cuotas sindicales establecidas por estatutos del sindicato respectivo.

-Cuotas correspondiente a dividendos hipotecario por adquisición de vivienda.

-Obligaciones con Instituciones de previsión o con organismos públicos.

### **3.3.-Ejemplo de Liquidación de Sueldo**

<b>SUELDO BASE</b>	<b>\$300.000</b>
<b>SOBRETIEMPO</b>	<b>\$50.000</b>
<b>COMISIONES</b>	<b>\$15.000</b>
<b>GRATIFICACION LEGAL</b>	<b><u>\$10.000</u></b>
<b>TOTAL IMPONIBLE</b>	<b>\$375.000</b>
<b>MOVILIZACIÓN</b>	<b>\$10.000</b>
<b>COLACIÓN</b>	<b><u>\$20.000</u></b>
<b>TOTAL HABERES</b>	<b>\$405.000</b>

**MENOS**

**LEYES SOCIALES                      \$75.000**

(10%\* 375.000 = \$37.000 A.F.P., 7%\* 375.000 = \$26.250

FONASA ,3%\* 375.000 = \$11.250 SEGURO INVALIDEZ,

TOTAL=\$75.000 )

**IMPUESTO ÚNICO                      \$3.683**

**CUOTA SINDICAL                      \$3.000**

(1%\*-SUELDO)

**CUENTA CORRIENTE              \$15.000              (PRÉSTAMO**

**HABITACIONAL)**

**TOTAL DESCUENTOS                      \$96.683**

**LIQUIDO A PAGAR                      \$308.317**

**ASIENTOS CONTABLES.**

**SUELDO BASE \$300.000**

**SOBRETIEMPO \$50.000**

**COMISIONES \$15.000**

**GRATIFICACIÓN \$1.0.000**

**MOVILIZACIÓN \$10.000**

**COLACIÓN \$20.000**

**A LEYES SOCIALES (retenciones previsional) \$76.000**

**IMPUESTO ÚNICO (retención 2ª categoría) \$3.683**

**CUOTA SINDICAL (retención al personal) \$3.000**

**CUENTA CORRIENTE (retención al personal) \$15.000**

**BANCO DEL ESTADO \$308.317**

**CONTABILIZACIÓN DE LA REMUNERACIÓN DEL MES  
DE FEBRERO ( SUPUESTO). (de pagina anterior)**

**La contabilización una vez pagado el impuesto se realiza de la  
siguiente manera:**

**IMPUESTO ÚNICO \$3,683**

**A.F.P. \$48,750**

**FONASA \$26,250**

**A BANCO \$85.800**

**CUOTA SINDICAL \$3.000**

**CUENTA CORRIENTE \$3.000**

**A BANCO \$6.000**

**pago de las contabilizaciones cuota sindical y cuenta corriente.**

**(1) CÁLCULO IMPUESTO ÚNICO:**

**total Imponible \$375.000**

**(-) leyes sociales \$75.000**

**total \$300.000**

**Este total se busca en los tramos determinado en la tabla del impuesto único (ver tabla), el factor a aplicar a este monto es de 0,05 rebajando la catitudad determinada en la tabla para el tramo(\$11.317,20), con lo cual se obtiene el impuesto respectivo, entonces:  $0,05 \times \$300.000 - \$11.317,20 = \$3.686$**

(impuesto único), siempre que el trabajador no perciba rentas de otra naturaleza, caso en el cual este impuesto es un anticipo del global complementario.(tabla siguiente)

**IMPUESTO UNICO A LOS TRABAJADORES Y GLOBAL  
COMPLEMENTARIO**

**MONTO DE LA RENTA IMPONIBLE**

<b>1996</b>	<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>	<b>Factor</b>	<b>cantidad a rebajar incluido el 10% de una UTM</b>
<b>Marzo</b>				
	0.-	188.620,00	0.00	0.00
	188.620,01	565.860,00	0.05	11.317,20
	565.860,01	943.100,00	0.03	56.586,00
	943.100,01	1.320.340,00	0.23	150.896,00
	1.320.340,01	1.697.580,00	0.33	282.930,00
	1.697.580,01	1.886.200,00	0.35	316.881,60
	1.886.200,01	2.263.440,00	0.45	505.501,60
	2.263.440,01	y más	0.48	573.404,80

### **3.4.-INDEMNIZACIÓN**

#### **3.4.1.-Comentario**

La indemnización es un aspecto importante para el trabajador ya que es un ingreso extra que este adquiere producto de su despido o jubilación de la empresa.

Por otro lado para el empleador constituye un egreso extra de su empresa , que en algunas oportunidades significa una disminución importante, para lo que se hace necesario mantener una provisión para evitar esta situación.

Con estos hechos mencionados se hace necesario el estudio de la implicancia de las diferentes modalidades de indemnización.

#### **3.4.2.-Concepto**

Es un dinero que se paga por el término del contrato de trabajo o por la jubilación del trabajador (aunque legalmente por jubilación no da derecho a indemnización). Existen varias modalidades de pago de esta indemnización como es el caso de la indemnización legal, convencional o colectiva y pactada.

Hay que considerar que esta indemnización no se pagará en el caso que se de término al contrato por las siguientes causas:

1) Falta de probidad, conducta inmoral.

2) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio.

3) En el caso que el trabajador no concorra a sus labores.

4) Abandono del lugar de trabajo.

5) Perjuicio material a las instalaciones del establecimiento de la empresa.

6) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

7) Actos, omisiones o imprudencia temeraria que ponga en peligro el funcionamiento adecuado de las labores normales de la empresa.

### **3.4.3.-Tipos de Indemnizaciones**

1) Indemnización legal:

Esta indemnización se produce cuando al trabajador se le paga, producto del despido del trabajador (aRT.163 Código del Trabajo) es decir término de sus servicios. Tales como:

a) En el caso que el contrato de trabajo no estuviera establecido en algún tipo de Indemnización, el empleador deberá pagar una indemnización equivalente a treinta días de la última

remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador, hay que considerar que esta indemnización tiene un límite de trescientos treinta días de remuneración en su monto total.

b) Se pagará esta indemnización cuando el empleador no diera el aviso de término del contrato por lo menos, con treinta días de anticipación. (por deshaucio)

## 2) Indemnización Convencional o Colectiva:

Esta Indemnización se paga de acuerdo a lo establecido en el contrato colectivo, en común acuerdo entre las partes.

Este tipo de Indemnización no constituye renta para efectos impositivos.

## 3) Indemnización Pactada en un Contrato Individual y/o Pagada Voluntariamente:

En el caso de aquella indemnización pactada en un contrato de trabajo individual, se pagará producto de un contrato celebrado individualmente entre el trabajador y la empresa. Sin embargo la indemnización voluntaria, la paga el empleador por propia iniciativa y no está establecida en ningún contrato ni ley.

Hay que considerar que las indemnizaciones establecidas en los contratos individuales, tienen un límite de 330 días (11 meses) de remuneración mensual, establecido para los trabajadores contratados después del 14/8/81. En el caso de los trabajadores contratados antes del 14/8/81, no existe límite de mínimo o máximo para su pago, lo mismo ocurre para las indemnizaciones voluntarias.

#### 4) Indemnización a Todo Evento (sustitutiva):

Es aquella indemnización que se puede establecer de mutuo acuerdo entre las partes a contar del inicio del séptimo año de relación laboral, esta se paga cuando se termina el contrato de trabajo por cualquier causa, exclusivamente posterior a los seis primeros años, hasta un tope de once años de relación laboral. Este pacto consta por escrito y el aporte entregado por el empleador, no podrá ser inferior al 4,11% de las remuneraciones mensuales que devengue el trabajador desde la fecha en que se originó este pacto, el porcentaje se aplicará a una remuneración máxima de noventa unidades de Fomento. Este aporte se depositará con cargo al empleador, en una cuenta especial que abra en la administradora de fondos de pensión a cada trabajador.

#### **3.4.4.-Tratamiento Transitorio de Indemnización**

a) Trabajadores contratados con anterioridad al 14/8/81, no tendrán como límite máximo de trescientos treinta días de remuneración para el pago de su indemnización. En caso que se pactasen las indemnizaciones a todo evento, tampoco estas se pagarán con el tope máximo establecido, es decir, no se considerará para el pago de esta indemnización el tope de 90 U.F. para aplicar el porcentaje mínimo de 4,11% de las remuneraciones de naturaleza imponible que devengue el trabajador.

b) Aquellos trabajadores contratados con posterioridad al 14/8/81 recibirán una indemnización que exceda de 150 días de remuneración mensual (30 días), que por concepto de remuneración pudiera corresponder al 14/8/90, se considera en mensualidades sucesivas, reajustada de acuerdo al I.P.C. determinado por el I.N.E., es decir, el I.P.C. del mes anterior al término del contrato y el que antecede a aquél en que se efectúe el pago, también se aplicará el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

### **3.4.5.-Control Interno de las Indemnizaciones**

1.- verificar la existencia del contrato de trabajo, la fecha de ingreso del trabajador.

2.-Que modalidad de provisión se esta utilizando.

3.-Revisar los orígenes del término de contrato de trabajo.

4.-Verificar si se provisiona anualmente.

5.-Verificar los cálculos.

### **3.4.6.-CONTABILIZACIÓN INDEMNIZACIONES**

a)Esta contabilización consiste en crear una provisión, el monto a contabilizar es sobre la base devengada si se pactó a todo evento, es decir, que se pagará por despido, retiro voluntario y/o jubilación.

b)Tipos de provisión: Existen dos formas de provisionar las indemnizaciones por años de servicio.

1.-Valor corriente: Es la que se determina de acuerdo al total de la obligación a pagar hoy.

2.-Valor Actual: Equivale a la obligación de hoy que invertida a cierta tasa en un determinado periodo futuro, corresponderá al valor corriente. Hay que considerar que tributariamente el valor corriente es reconocido como método de provisión.

### **3.4.7.-Forma de Determinar el Valor Actual**

-Costo devengado del beneficio : Para determinar el valor actual se considera el costo de los beneficios (sueldo del trabajador, costo para la empresa) , que van adquiriendo los trabajadores cada año. Por medio de esta fórmula de cálculo la provisión aumenta progresivamente debido al menor número de años de capitalización a que estará afecto el valor actual de los derechos adquiridos cada año.

-Costo proyectado del beneficio: Se debe determinar la indemnización total a pagar en un determinado momento, con el fin de calcular el valor actual de esta indemnización. Esta provisión se reajustará por una tasa de interés compuesto, lo cual permite devengar la obligación durante los años de servicio de los trabajadores acreedores al beneficio.

### **3.4.8.- Situaciones a Considerar**

1.-El valor corriente es mayor o igual al valor actual.

2.-El colegio de contadores, recomienda utilizar el valor actual, la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras exige el valor actual (por el cuál se rigen los bancos para analisis de prestamos), por otro lado la Superintendencia de Valores y Seguros no exige la utilización de algún método en especial.

3.-El cálculo a determinar se debe hacer en base a sueldos y salarios vigentes al cierre de cada ejercicio.

4.-Las diferencias entre el valor corriente y el valor actual producen impuesto diferido. La diferencia originada se debe ajustar en la renta liquida Imponible, esto porque tributariamente solo se acepta provisionar la obligación pactada a todo evento valorizada a valor corriente.

5.-El cargo diferido por las indemnizaciones devengadas en ejercicios anteriores, pueden ser cargado directamente a resultado.

Formas de presentación según circular 239 Superintendencia de Valores y Seguros:

a) Según notas:

-Criterios contables: Se debe colocar el método utilizado para provisionar la indemnización por año de servicio y el método de amortización del cargo diferido.

- **Provisión:** En esta nota se indica las bases para el cálculo de la provisión, criterios de contabilización, los gastos y pagos del ejercicio y otros datos aclaratorios. Se puede presentar un cuadro con el movimiento del ejercicio.

**b)Según estados financieros:**

- **Provisión:** Este se presenta en pasivos largo plazo en la línea número 22050. En el caso de cargo a resultado, debe reflejarse en la cuenta costo de explotación y gastos de administración y ventas.

-**Cargo diferido:** Este se refleja en el rubro otros activos a largo plazo en la línea número 1380. La amortización que va a resultados se presenta en las cuentas que la originaron .. inicialmente (costos de valorizada a valor corriente.

### **3.4.9- Ejemplo #1. Aplicación del Método del Valor Corriente**

Según convenio colectivo de fecha 1° de enero de 1993, se establece a todo evento, por primera vez, el pago de una indemnización por años de servicio, equivalente a un mes de sueldo por año de servicio, correspondiente al último vigente. Este beneficio se reconoce con efecto retroactivo, esto es, a contar de la fecha de ingreso del trabajador a la empresa. Cada año trabajado empieza a regir para estos efectos después de cumplido seis meses en la empresa.

**Calculo de la provisión total al 31 de diciembre de 1993**

<u>Nómina del personal</u>	<u>años en la empresa</u>	<u>sueldo base</u>	<u>indemnización 31/12/93</u>
1.Aguirre, Carlos	5	15.000	75.000
2.Cardenas, Mario	4	12.500	50.000
3.Espinoza, Manuel	8	6.400	51.200
4.Flores, Raúl	13	20.000	260.000
5.Inostroza, Luis	21	10.000	20.000
6.Loyola, David	10	17.000	170.000
7.Morales, Hector	12	14.000	168.000
8.Ortiz, Ramón	11	15.500	170.500
9.Pizarro, Martín	6	7.000	42.000
<u>10.Solis, Hernan</u>	<u>9</u>	<u>12.000</u>	<u>108.000</u>
<b>Totales</b>	<b>80</b>	<b>129.400</b>	<b>1.114.700</b>

**Años promedio de permanencia al 1° de enero 1993:**

**80/10=8 años.**

Sueldo base promedio: \$ 129.400/10= \$12.940.

Años promedio remanentes de servicio: 10 años (para ser utilizado en la amortización de cargo diferido, supuesto que las indemnizaciones se harán exigible en 10 años). Los cálculos determinados anteriormente serán utilizados en el ejercicio dos siguiente.

**Solución al Ejemplo # I:**

Aplicación del método de valor corriente.

Contabilización año 1993.

**a) Al 31 de Diciembre de 1993 Debe(\$) Haber(\$)**

Gastos de explotación (40% x \$129.400.) 51.760

Gastos de venta (25% x \$129.400) 32.350

Gastos de administración (35% x \$129.400) 45.290

Cargo diferido (\$1.114.700-\$129.400) 985.300

Provisión 1.114.700

Glosa: Contabilización de la obligación total devengada al 31 de diciembre de 1993.



<u>Nómina del personal</u>	<u>Numero de años en la empresa</u>	<u>Total de sueldo base</u>	<u>indemnización al31/12/94</u>
1.Aguirre, Carlos	6	18.000	108.000
2.Céspedes, Mario	5	15.000	75.000
3.Espinoza, Manuel	9	7.680	69.120
4.Flores, Raúl	14	24.000	336.000
5.Inostroza, Luis	3	12.000	36.000
6.Loyola, David	11	20.400	224.400
7.Morales, Hector	13	16.800	218.400
8.ortiz, Ramón	12	18.600	223.200
9-.Pizarro, Martín	7	8.400	58.800
<u>10.Solis, Hernan</u>	<u>10</u>	<u>14.400</u>	<u>144.000</u>
Totales	90	155.280	1.492.920

Contabilización año 1994

**c) Al 31 de Diciembre de 1994 Debe Haber**

(Asiento contable)

Gastos de explotación (40% x \$155.280) 62.112

Gastos de ventas (25% x 155.280) 38.820

Gastos Administración (35% x \$155.280) 54.348

Provisión .....155.280

Glosa: Cargo a resultados correspondiente a la provisión de 1994, incluyendo un reajuste general de sueldos de 20 %.

Total sueldo base por reajuste es igual a cargo a resultado, es decir:

$$\$129.400 * 1.20 = \$155.280$$

d) Al 31 de diciembre de 1994 se produce una actualización.

corrección monetaria \$222.940

provisión \$222.940

Glosa: Se aplica corrección monetaria de un 20% sobre el saldo de la cuenta Provisión al 31 de diciembre de 1993 para reflejar tal ajuste.

Saldo al 31/12/1993 por el % de reajuste = corrección monetaria.

$\$1.114.700 * 20\% = \$222.940$

e) Al 31 de Diciembre de 1994      Debe      Haber

Gastos de explotación	39.412	
Gastos de ventas	24.632	
Gastos de administración	34.486	
		98.530
Cargo diferido		

Glosa: Contabilización de 1/10 correspondiente al segundo año de amortización del cargo diferido.

Cuadratura de la provisión contabilizada al 31 de diciembre de 1994.

Provisión inicial al 31 de diciembre de 1993(asiento

a)\$1.114.700

(+)cargo del ejercicio al 31/12/1994(asiento c)

\$155.280

(+) Corrección monetaria 1994(asiento d)

\$222.940

Total provisión                      \$1.492.920

**3.4.10.-Ejemplo#2 Aplicación del método del costo,  
proyectado del Beneficio**

Datos: Cálculos determinados en ejemplo anterior.

Número de trabajadores	= 10
Antigüedad media	= 8 años
Vida útil restante	= 10 años
Sueldo promedio	= \$12.940
Tasa de interés real	= 8%

Fórmulas a utilizar (cálculo de factores a utilizar para determinar valor actual).

$$a) S_{n-1} = i / (1+i)^{n-1}$$

n = total de años de servicio que se estima tendrá el personal a fecha de retiro. ( 10 años + 8 años antigüedad media)

$$8\% / (1+0.08)^{18-1} = 0.0267021$$

S<sub>n-1</sub>: Factor que se aplica para llevar el sueldo a 1/1/93.

$$b) S_n = (1+i)^{n-1} / i$$

n= antigüedad media del personal al cierre del ejercicio.(a 8 años)

$$(1 + 0,08)^{8-1} / 8\% = 10.6366$$

Sn = Factor para llevar los sueldos a valor actual pero al 31/12/93.

### **Cálculos al ejemplo # 2:**

a) Valor actual de la obligación devengado al 1/1/1993.

\* Primero se determina el valor actual del costo devengado anualmente, mediante aplicación de la siguiente fórmula:

sueldo promedio, por número de trabajadores, por total de años de servicios (pasados y futuros), por

$S^{-1}$ , entonces tenemos:

$$\$12.940 * 18 * 0.0267021 = \$62.195.$$

Se debe considerar que:

$$S^{-1} = 0,08 / ((1,08)^{18-1}) = 0,0267021$$

VALOR ACTUAL COSTO DEVENGADO AL 1/1/93  
= \$62.195.

\* Luego se determina el valor actual de la obligación devengado al 1/12/1993, mediante aplicación de la siguiente fórmula:

Costo devengado anual por Sn, entonces:

$$\$62.195 * 10,6366 = \$661.543 \text{ donde:}$$

$$S_n = ((1 + 0,08)^8 - 1) / 0,08 = 10.6366$$

**COSTO DEVENGADO ANUAL AL 1/12/93 :**

**\$661.543.**

b) Provisión a efectuar al 31/12/1993.

Costo actual devengado anualmente más intereses sobre provisiones anteriores.

valor actual del costo devengado anual (+) Valor actual de la obligación devengado al inicio por (i), por lo tanto:

$$\$62.195 + (\$661.543 * 0,08) = \$115.118$$

Provisión total = Valor actual al 1/1/1993 (+) costo devengado anual. (Incluidos los intereses del valor actual de la obligación devengado)

$$\$776.661 = \$661.543 + \$115.118$$

**PROVISIÓN TOTAL AL 31/12/93 = \$776.661**

De esto se desprenden varios asientos contables:

1)	<u>Debe</u>	<u>Haber</u>
Gastos de explotación (40% x \$115.118)	46.047	
Gastos de ventas (25% x 115.118)	28.779	
Gastos Administración (35% x \$115.118)	40.292	
Cargos diferidos	661.543	
A Provisión.....		776.661

Glosa: Para reflejar el valor actual de la provisión total devengado, el cargo a resultados del año y el cargo diferido por la Indemnización relacionada con el ejercicios anteriores.

2)	<u>Debe</u>	<u>Haber</u>
Gastos de explotación (40% x \$66.154)	26.462	
Gastos de ventas (25% x 66.154)	16.539	
Gastos Administración (35% x \$66.154)	23.153	
A Cargos diferidos.....	66.153	

Glosa : Amortización del cargo diferido correspondiente a 1/10, por haber transcurrido un año de los diez años promedio restantes al 31112/1993.

Amortización=  $\$661.543/10(\text{años}) = \$66.154$

COMPARACIÓN DE LOS DOS MÉTODOS SE TIENE LO SIGUIENTE:

	COSTO	VALOR
	PROYECTADO	ACTUAL
PROV. AÑO	129.400	115.118
AMORTIZACIÓN	98.530	66.154
<b>CARGO DIFERIDO</b>		
EFFECTO PARCIAL	227.930	181.272
IMPUESTO DIFERIDO		22.396
EFFECTO RESULTADO	227.930	203.668
<b>IMPUESTO DIFERIDO (SUPUESTO TASA 48%)</b>		
VALOR CORRIENTE		\$227.930
COSTO PROYECTADO		(\$181.272)
DIFERENCIAL	\$46.658 * 48% = \$22.396	

### **3.5.- IMPUESTO DIFERIDO**

El monto de la provisión de indemnización por año de servicio a valor corriente, puede ser mayor o menor al valor actual en este caso el valor corriente es mayor que el valor actual, esta diferencia da origen al impuesto diferido. La razón por lo cual el valor corriente es mayor al costo proyectado, se debe principalmente a que el valor actual toma la obligación que se tiene hoy, se invierte por un período de tiempo dado como una medida del valor del dinero, hay que considerar que el costo proyectado de la provisión en el tiempo tiende a igualarse con el valor corriente. A la empresa le es más conveniente la utilización del valor actual en el cálculo de la provisión de la indemnización ya que este monto es menor o igual al valor corriente, la diferencia que se produzca, le sirve a la empresa para otras inversiones y no retener capital (dinero), por otro lado al trabajador le conviene el valor corriente para el cálculo de la indemnización ya que su dinero por este concepto siempre va estar disponible en su totalidad para ser usado en cualquier momento.

El cálculo del impuesto se realiza a valor corriente independiente cual método se utilice para determinar la

provisión, debido a que impuesto interno exige el método a valor corriente, en el caso de existir diferencia y por ende impuesto diferido éste se ajusta en la renta líquida imponible.

## **CAPITULO IV**

### **RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA**

#### **4.1 Aspecto legal**

Conceptos:

**Contratista:** Es aquella persona natural o jurídica que realiza trabajos para un tercer dueño de una obra, faena o empresa, ya sea prestación de servicio como labores materiales (físicas), a cambio de un determinado precio o paga., el contratista adquiere los servicios de trabajadores para estos efectos.

De acuerdo al artículo 64 D.F.L. nº1 en la ley 18.620 del código del trabajo la responsabilidad subsidiaria que tiene el dueño de la obra, faena o empresa es con respecto a cualquier labor que realiza un contratista.

En este mismo artículo en el inciso primero, deja en claro que los dueños de obras, faenas o empresas son responsables subsidiariamente de las obligaciones que tengan los contratista con los trabajadores de estas, es decir, las obligaciones laborales que tenga el contratista con sus trabajadores.

Hay que considerar que la responsabilidad subsidiaria es amplia ya que la ley no establece distingo entre las obligaciones de origen legal que puedan afectar al

contratista o aquellas que surjan de contratos individuales o colectivos de trabajo que celebre con sus trabajadores el contratista.

Esta responsabilidad subsidiaria, se aplica tanto a persona natural o jurídica, cualquiera sea la condición del contratista.

La actividad que deba desarrollar el contratista, producto de los servicios que éste preste, no están condicionados a que tengan relación con el giro de la empresa contratante, por lo tanto la responsabilidad es la misma, independiente al tipo de actividad que desarrolle el contratista.

Por otro lado, se tiene que en el caso de la construcción de edificios por un precio único prefijado, no procederá esta responsabilidad subsidiaria en el caso que el contratante de la obra sea una persona natural (artículo 64 del D.F.L.#1 de 1994).

En la ley 16744 de accidentes del trabajo artículo 4 inciso final establece que el dueño de la obra, faena o empresa, será subsidiariamente responsable de las obligaciones que en materia de afiliación y cotización afecte a los trabajadores del contratista. Esta responsabilidad también cae sobre las obligaciones del subcontratista. En la misma ley 16744 en su artículo 68, establece que la empresa debe proporcionar los implementos de

seguridad a sus trabajadores sin cobrarles por estos implementos, si no ocurriera así será sancionada la empresa.

En el artículo 69 señala que en el caso de ocurrir un accidente por culpa o por dolo de la empresa empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales, deberán observarse las siguientes reglas.

a) El organismo administrador tendrá derecho a requerir en contra del responsable del accidente, las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar.

La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño, podrán reclamar al empleador, terceros responsables del accidente. También las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.

#### **4.2.- Evaluación Control Interno de Responsabilidad Subsidiaria.**

1) Que exista un contrato con la individualización pertinente de las partes.

2) Que se estén cumpliendo los plazos establecidos del contrato, de lo contrario será multado.

3) Que el contratista este pagando las leyes sociales, solicitándole una copia de estos pagos, ya que no se pagará el saldo final si no se cumple con esta norma,

4) Verificar que todos los trabajadores tengan el seguro de accidente.

5) Certificados expedidos por la inspección del trabajo, Instituto de Normalización Previsional o A.F.P.

6) Se solicitarán comprobantes emitidos y autorizados por la oficina que corresponda al lugar donde se ejecutan las obras, en que conste el cumplimiento de las leyes sociales.

7) Solicitar en cada momento que sea necesario la exhibición de los correspondientes contratos de trabajo con su personal y el de las planillas de pago de remuneraciones, de imposiciones provisionales, finiquitas otorgados con las formalidades legales por los trabajadores que hayan cesado en sus funciones, impuesto a la renta retenidos, etc.

8) Verificar que se cumplan las normas de seguridad.

9) Se solicitará una boleta bancaria a nombre de la empresa para cubrir reembolsos o indemnizaciones que se dejarán como garantía.

#### **4.3.- Modelos de Contratos**

Ver anexo numero dos(página 104)

#### **4.4.- Análisis al Contrato de Servicio de una empresa**

Se tomo como referencia la empresa ABC y se realizó el siguiente análisis al subcontrato de mano de obra:

\* Se verificó que el subcontrato de mano de obra haya sido firmado y legalizado debidamente por las partes contratantes. Al respecto se confirmó que el subcontrato no se encuentra legalizado a la fecha de la revisión.

\*Se verificó las fechas de inicio y de términos de las obras, encontrándose que los trabajos se encuentran en ejecución de acuerdo a lo establecido. Conforme.

\*Se verificó los estados de pagos según avances de obra. Al respecto informamos que se han inspeccionado dichos estados, encontrándose que se han hecho las retenciones establecidas según contrato. Conforme.

\* Se verificó que los estados de pagos se encuentran formados por el receptor del pago.

**Conclusión:** El subcontrato cumple en sus aspectos generales todas las especificaciones de los artículos establecidos excepto que a la fecha no ha sido legalizado.

**4.4.1- Contrato de servicio utilizado en el análisis**

Ver anexo numero tres.(página 110)

## CONCLUSIÓN

Al finalizar el tema de memoria, una de las cosas que se pretendió fue entregar un trabajo claro de fácil entendimiento y preciso.

Se comenzó con una parte teórica. El contrato de trabajo individual es uno de los factores que nos permite observar que existe una relación laboral entre empleador y trabajador, naciendo así una responsabilidad subsidiaria en lo que se refiere a la parte laboral, entre la empresa madre y el trabajador de la empresa contratista.

La parte conceptual permite un entendimiento mejor de las materias laborales ya que comúnmente se confunden conceptos, como es por ejemplo sueldo con remuneración.

Con respecto a la provisión de la indemnización por año de servicio, tiene mucha importancia para la empresa, ya que le permite hacer frente con menor dificultad, aquellos gastos que se originaran por este concepto. Por otro lado le otorga una muy buena imagen comercial y financiera hacia el exterior, tanto para instituciones financieras como para inversionistas, debido que esta provisión afecta los estados financieros.

Para determinar la provisión se utilizan métodos de cálculo, el preferido por las empresas es el del valor actual, ya que este le

otorga una diferencia favorable con respecto al método valor corriente permitiéndole invertir esta diferencia. Sin embargo para el trabajador le es más rentable que se determine por el método del valor corriente, ya que normalmente este cálculo es mayor al valor actual, permitiendo que se tenga todo el dinero en el momento que se requiera.

La Responsabilidad subsidiaria, es un tema que toda empresa que contrata servicios de otras debe manejar, ya que legalmente se ve obligada a cumplir laboralmente con los trabajadores de la empresa contratista, por lo tanto, debe tomar todas las precauciones legales pertinentes para evitar pérdidas de tiempo, de dinero, etc. Ya sea por demandas judiciales contra la empresa, u otro tipo de amonestación.

Del tema tratado, especialmente la parte laboral, es un aspecto que sufre modificaciones con los diferentes gobiernos que asumen, por lo tanto siempre va a nacer la necesidad y obligación de estar estudiando y comparando las modificaciones que se producen, para estar al día en estas materias. Estos cambios surgen producto que las realidades van evolucionando con el tiempo provocando nuevas necesidades de carácter social que repercuten en el trabajo, lo que hace imperativo ir modificando y adaptando la legislación vigente. De lo contrario si un gobierno no se preocupa de estas materias va a tener una masa laboral descontenta provocando conflictos y manifestaciones como

pueden ser paros laborales, con todas las consecuencias que ello implica.





## INSTRUCCIONES DE USO

### DESCRIPCION GENERAL

Esta planilla sirve de base para la confeccion del formulario de Declaracion y Pago de Contribuciones Previsionales, deviendo ser siempre documentada por el trabajador en su caso.

En esta se debe registrar todos los trabajadores con los cuales se deba declarar y pagar contribuciones, clasificados por regimen impositivo y dentro de regimen por nombre del trabajador.

Se debe utilizar solo cuando se tenga que declarar y pagar por más de 17 trabajadores, ya que de lo contrario, solo se debe utilizar el formulario de Declaracion y Pago de Contribuciones.

- Informacion a registrar por el Empleador.
- Retenedor Identificacion empresa
- Identificacion del Trabajador RUT y nombre completo.
- Código regimen impositivo: Se debe registrar según la siguiente tabla.

CODIGO	REGIMEN IMPOSITIVO	CODIGO ZONAS EXTREMAS
F1	EMPLOYER 555 - La Zona	E1
F2	EMPLOYER 555 - Zona	E2
F3	EMPLOYER 555 - Zona	E3
F4	EMPLOYER 555 - Zona	E4
F5	EMPLOYER 555 - Zona	E5
F6	EMPLOYER 555 - Zona	E6
F7	EMPLOYER 555 - Zona	E7
F8	EMPLOYER 555 - Zona	E8
F9	EMPLOYER 555 - Zona	E9
F10	EMPLOYER 555 - Zona	E10
F11	EMPLOYER 555 - Zona	E11
F12	EMPLOYER 555 - Zona	E12
F13	EMPLOYER 555 - Zona	E13
F14	EMPLOYER 555 - Zona	E14
F15	EMPLOYER 555 - Zona	E15
F16	EMPLOYER 555 - Zona	E16
F17	EMPLOYER 555 - Zona	E17
F18	EMPLOYER 555 - Zona	E18
F19	EMPLOYER 555 - Zona	E19
F20	EMPLOYER 555 - Zona	E20

- Remuneracion imponible: Se debe registrar la remuneracion del mes por el cual se hará la declaracion y pago de contribuciones.
- Cargas autorizadas: Registrar el numero de cargas autorizadas por la Caja, según su naturaleza en: salidas, inviduals y mantenidas.
- Total a signacion: Se debe registrar el numero de signaciones familiares pagadas en el mes y con mes de declaracion a la signacion en el certificado de autorizacion y pago emitido por la Caja.
- Monto retroactivo: Se debe registrar el valor de la signacion por este concepto en el certificado de autorizacion y pago emitido por la Caja.
- Monto del mes: Se debe registrar el valor resultante de la multiplicacion del valor de la signacion familiar vigente por el total de signaciones más del mes.

- Total a pagar: Se debe colocar la suma de los conceptos "monto retroactivo" más "monto del mes".
- Dias reales: Se debe indicar cuando la operacion haya trabajado en el mes menor de 30 días por cualquier motivo o menor de 30 por licencia médica.
- Monto real pagador: Registrar los montos efectivamente pagados por concepto de signaciones familiares. Si la persona a signar más de 31 días, debe responder al "total a pagar". Si no continúa debe responder al siguiente código:

Monto real =            Monto del mes + monto retroactivo  
           30

### Movimiento de personas:

Las columnas código y letra de esta lista, deben ser utilizadas por el Empleador para referenciar la Caja cada vez que se produzca una de las siguientes situaciones:

Código	Descripción
1	Trabajador contratado
2	Trabajador cesado
3	Trabajador contratado y cesado en el mes
4	Trabajador con licencia médica
5	Trabajador con permisos o días de no remuneraciones.

### Notas explicativas para el uso de estos códigos:

- Código 1: Cuando se que se agregara a contra un nuevo trabajador, se debe referenciar el código en esta planilla con la siguiente informacion:
  - RUT
  - Nombre completo
  - Código actual del regimen impositivo
  - Remuneracion imponible
  - Determinacion de personal
  - Código 1
  - Fecha a fecha de contratación
- Las cargas familiares de estos trabajadores, serán pagadas por el Empleador solo cuando hayan sido autorizadas por la Caja.
- Código 2: Cuando se utilice para referenciar a los trabajadores que deseen utilizar servicios en la semana 3. Es obligatorio no indicar la letra de este caso.

### Código 3

Aquellos trabajadores que sean contratados y cesados dentro del mismo mes por el cual se va a efectuar la declaracion y pago de contribuciones previsionales, deben ser identificados y referenciados por el Empleador en esta planilla con la siguiente informacion:

- RUT
- Nombre completo
- Código actual del regimen impositivo
- Remuneracion imponible
- Dias reales trabajados
- Movimiento de personal
- Código 3
- Fecha a fecha de contratación

Agregaciones familiares: Este ítem debe ser informado por el Empleador solo cuando haya pagado las contribuciones familiares a estos trabajadores / estas signaciones en el certificado de autorizacion de cargas emitido por esta Caja.

Las informaciones que se refieren a continuación son de carácter informativo y no deben ser utilizadas para fines de declaracion de impuestos.

- Cargas autorizadas: Se deben registrar según su naturaleza en: salidas, inviduals y mantenidas.
- Total a signacion: Se debe registrar en la columna "total a signacion" según el certificado de autorizacion de cargas.
- Monto retroactivo: Debe ir en blanco.
- Monto del mes: Se debe indicar el resultado del siguiente cálculo:
 

Valor Carga            x Total a sign. del mes x Dias reales            30
- Total a pagar: Se debe indicar el resultado de la suma del monto retroactivo más el monto del mes.

### Código 4

Debe ser utilizado para referenciar a los días de no remuneracion de los trabajadores en el mes por signacion de contribuciones familiares.

- Monto real pagador: es igual a total a pagar.
- Código 5: Debe ser utilizado para referenciar a aquellos trabajadores por los cuales no se debe declarar signacion familiar mensual en esta signacion.
- Las planillas con remuneraciones de estas columnas, serán referenciadas en el primer día de declaracion y pago de contribuciones.







**C.C.A.F. "JAVIERA CARRERA"**  
**SOLICITUD DE POSTULACION AL ESTIMULO**  
**ESTUDIOS DEL TRABAJADOR**

FECHA RECEPCION		

AGE/SUC RECEPTORA	AGE/SUC PAGADORA

**SECCION I.- ANTECEDENTES DEL TRABAJADOR**

NOMBRE DEL TRABAJADOR (Apellidos paterno, materno y nombres)		RUT TRABAJADOR	
NOMBRE O RAZON SOCIAL DEL EMPLEADOR		RUT EMPRESA	
DOMICILIO PARTICULAR DEL TRABAJADOR			
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL DEL QUE EGRESA		FECHA EGRESO	
CARRERA	DURACION	FECHA NACIMTO.	FECHA ING. EMPR.
<b>INDIVIDUALIZACION DE LOS HIJOS</b>			
NOMBRE DEL HIJO	EDAD	¿ ES ESTUDIANTE?	
		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
		<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

**SECCION II.- DECLARACION JURADA**

Declaro, bajo juramento, que:

- Los datos registrados en este documento o en los documentos adjuntos, son fidedignos.
- Estoy en conocimiento del D.S. 94 de 1979, de los Arts. 41 al 44 de la Ley 12.084 y del Reglamento de Prestaciones Adicionales de la C.C.A.F. "Javiera Carrera".

\_\_\_\_\_ FIRMA TRABAJADOR      \_\_\_\_\_ FIRMA REP. LEGAL O ASIST. SOCIAL EMPRESA

**SECCION III.- INFORME SOCIO-ECONOMICO (Uso exclusivo CCAF)**

PERIODO POSTULACION:	PUNTAJE	
1.-Total de Ingresos por grupo familiar	.....	FECHA REVISION
2.-Cantidad de hijos	.....	
3.-Promedio de notas del postulante	.....	
4.-Establecimiento educacional/carrera	.....	
5.-Antigüedad como afiliado C.C.A.F.	.....	
6.-Edad del postulante	.....	
INFORME FINAL.....		Vº Bº REVISION DEPTO. EXTENSION Y COMUNICACIONES
	PUNTAJE TOTAL	

**SECCION IV.- RESULTADO FINAL (Uso exclusivo de la C.C.A.F.)**

APROBADO       RECHAZADO

\_\_\_\_\_ FIRMA EVALUADOR

\_\_\_\_\_ FIRMA Y TIMBRE C.C.A.F.

VRS.86-96/91(V1)



**C.C.A.F. "JAVIERA CARRERA"**  
**COMPROBANTE SOLICITUD DE POSTULACION**  
**AL ESTIMULO ESTUDIOS DEL TRABAJADOR**

FECHA RECEPCION		

# INSTRUCCIONES GENERALES

## I. REQUISITOS DE POSTULACION

- El trabajador debe estar prestando servicios en una empresa adherente a la Caja de Compensación, el momento de su egreso de la carrera, como también, a la fecha de cierre de las postulaciones.
- El trabajador debe estar activo en la empresa o estar percibiendo Subsidio por Incapacidad Laboral a la fecha de presentación de la "Solicitud de Postulación al Estímulo Estudios del Trabajador". Debe tener una antigüedad mínima de un año en la empresa, a la fecha del egreso del establecimiento educacional.
- Presentar la "Solicitud de Postulación al Estímulo Estudios del Trabajador" en original, debidamente llenada y firmada, junto con los documentos de respaldo que se indican en el punto II, dentro del plazo fijado, esto es, el 2 de Enero y el 30 de Abril del año siguiente al de egreso.

Se rechazará toda Solicitud que se presente con datos incompletos y/o documentos faltantes.

## II. ANTECEDENTES A PRESENTAR

Para acreditar el egreso:

- Concentración de Notas de la carrera, en original o fotocopia autorizada por el respectivo establecimiento educacional, más
- Certificado de Egreso, en original o fotocopia autorizada por el establecimiento educacional. Podrá presentarse en su reemplazo, copia simple del título profesional, si éste ya lo obtuvo.

Para acreditar renta:

- Certificado de renta del trabajador y de los otros componentes del grupo familiar que aporten ingresos a éste.

Para reconocer la existencia de hijos, su identificación deberá ser indicada en la sección I.

## III. RESULTADOS DEL PROCESO DE SELECCION

Los resultados del proceso de selección, serán notificados en Junio de cada año y los estímulos serán entregados en la fecha que esta Caja de Compensación comunique a los interesados.

C.C.A.F. "JAVIERA CARRERA"



Fecha Recepción
-----------------

Agencia Pago	Agencia Recepción
--------------	-------------------

**SECCION I: DATOS DEL TRABAJADOR**

RUT TRABAJADOR	NOMBRE (Apellidos paterno, materno, nombres)	Fecha Ingreso
AG RUT EMPLEADOR	SUC. NOMBRE O RAZON SOCIAL DEL EMPLEADOR	Nº ROL
RUT SOLICITANTE PAGO	NOMBRE DEL SOLICITANTE DEL PAGO	TELEFONO

**TIPO BENEFICIO (marque con una X)**

<input type="checkbox"/> 1 BONO NATALIDAD CANTIDAD <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 6 BONO NUPCIALIDAD EN ESTADIA EN EL CENTRO RECREATIVO PERIODO SOLICITADO	<input type="checkbox"/> CESA CARGA
<input type="checkbox"/> 2 BONO NUPCIALIDAD EN DINERO	DEL ____/____/____ AL ____/____/____	<input type="checkbox"/> INVÓCA CARGA
<input type="checkbox"/> 3 AYUDA FALLEC. CONYUGE		<input type="checkbox"/> CESA ASIGNAC MATERNAL
<input type="checkbox"/> 4 AYUDA FALLECIMIENTO CARGA		<input type="checkbox"/> !
<input type="checkbox"/> 5 AYUDA MATRICULA ... (1º ó 2º Semestre)	<input type="checkbox"/> 7 AYUDA FALLECIMIENTO TRABAJADOR	

**SECCION II: DATOS DEL CAUSANTE**

RUT CAUSANTE	PARENTESCO	NOMBRE CAUSANTE	Fecha Derecho

**DECLARACION JURADA**

DECLARO BAJO JURAMENTO  
-Que los datos consignados en el presente documento, son fidedignos  
-Que el declarante está en conocimiento del D.S 94 de 1979 y de lo establecido en los Arts 41, 42, 43 y 44 transitorios de la Ley Nº 12.084  
-Autorizo como Apoderado para el cobro de la prestación a

RUT	Firma del Apoderado o Solicitante del pago	Firma del Trabajador	Firma y timbre del Empleador
-----	--	----------------------	------------------------------

**DOCUMENTOS ADJUNTOS (marque con una X)**

<input type="checkbox"/> CERTIFICADO DE MATRIMONIO	Original	<input type="checkbox"/> Copia Leg.
<input type="checkbox"/> LIBRETA DE MATRIMONIO		<input type="checkbox"/> Copia Leg.
<input type="checkbox"/> CERTIF/COMPROB. MATRICULA	Orig/Vlsado	<input type="checkbox"/> Copia Simple
<input type="checkbox"/> CERTIFICADO DE DEFUNCION	Orig./Leg.	<input type="checkbox"/> Copia Simple
<input type="checkbox"/> CERTIFICADO DE NACIMIENTO	Orig./Leg.	<input type="checkbox"/> Copia Simple
<input type="checkbox"/> OTRO .....		

**CONTROL PROCESO (fecha y V\*B\*)**

Recepción	Autorización
-----------	--------------

**AUTORIZACION**

BONO NUPCIALIDAD EN ESTADIA PERIODO DEL \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ AL \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

BENEFICIOS EN DINERO FECHA DE PAGO \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ LUGAR DE PAGO \_\_\_\_\_

CHEQUE A GIRAR BANCO: \_\_\_\_\_ **BAD01-06/91(V3)**



FECHA RECEPCION
-----------------

NOMBRE DEL TRABAJADOR	FECHA DE PAGO

## CONDICIONES GENERALES

- Las prestaciones adicionales se rigen por las disposiciones de la Ley N° 18.833 de 1989, el D.S. 94 de 1979, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Reglamento que, para este efecto, ha establecido la C.C.A.F.
- La empresa a la cual pertenece el trabajador debe ser adherente a la C.C.A.F.
- El trabajador debe estar afiliado a la C.C.A.F. al momento de ocurrir el evento que permitió invocar la prestación.
- Las prestaciones deben ser invocadas usando esta Solicitud, con sus correspondientes respaldos dentro de los 90 días siguientes a la fecha del hecho que origina el beneficio.

## INSTRUCCIONES GENERALES

- Llenar la "Solicitud de Beneficios" en original, a máquina o en forma manuscrita, usando letra de imprenta

### DOCUMENTOS A PRESENTAR SEGUN LA PRESTACION

PRESTACION	DOCUMENTOS A PRESENTAR
BONO DE NATALIDAD (*)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Solicitud de Beneficios"</li> <li>- Certificado de Nacimiento (original o copia autorizada por Notario; se acepta copia simple, en caso que ya haya sido invocada la carga).</li> </ul>
BONO DE NUPCIALIDAD (***)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Solicitud de Beneficios"</li> <li>- Certificado de Matrimonio (original o copia autorizada por Notario) o Libreta de Familia (copia autorizada por Notario).</li> </ul>
AYUDA DE FALLECIMIENTO (CARGA CONYUGE Y OTRAS) (*)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Solicitud de Beneficios"</li> <li>- Certificado de Defunción (original o copia autorizada por Notario; se acepta copia simple, en caso que ya haya sido revocada la carga).</li> </ul>
AYUDA DE MATRICULA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Solicitud de Beneficios"</li> <li>- Si es 1ª vez que se invoca el beneficio, debe presentar el Certificado de Matrícula (original), el cual debe llevar la duración de la carrera. Si se trata de invocaciones posteriores, puede presentar un Certificado similar, una copia simple del Comprobante de Matrícula visado por la Universidad, Instituto o Centro de Formación Técnica, o bien, copia simple, no visada, pero exhibiendo el original al entregarla en la C.C.A.F.</li> </ul>
AYUDA DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR (**)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Solicitud de Beneficios"</li> <li>- Certificado de Defunción (original o copia autorizada por Notario)</li> <li>- Partidas civiles que acrediten parentesco, si el cobro lo hace cónyuge no carga u otro familiar</li> <li>- Factura de los gastos de funerales a nombre del solicitante del pago, tratándose de pariente no autorizado o persona no familiar del trabajador</li> </ul>

(\*) Además, debe entregar el Formulario Unico Informando la nueva carga familiar, si ello procede, o la eliminación de ella, según corresponda.

(\*\*) Debe verificar la situación del trabajador en materia de Crédito Social, Seguros de Vida y otras prestaciones de la C.C.A.F.

(\*\*\*) En el caso de Bono Nupcialidad la cónyuge podrá ser informada como carga, sólo si cumple los requisitos de ser causante de Asignación Familiar.

1. AGE   RUT EMPRESA                  SUC.   RAZON SOCIAL EMPRESA

RUT TRABAJADOR                    NOMBRE TRABAJADOR (Apellidos Paterno, Materno y Nombres)  Fecha Nacimiento

2. ENTIDAD PREVISIONAL (Caja de Previsión o A.F.P.)  CODIGO

3. DETALLE DE REMUNERACIONES

MES/AÑO	RENDA IMPONIBLE (Ver Instrucción 3.2.)	Nº Días Trabaj.	Renta Imponible (Sólo Afectos Ley 18.566)	ORGANISMO PREVISIONAL	CODIGO	OBSERVACIONES

4. SUBSIDIOS ANTERIORES (En caso de subsidios no cancelados por este C.C.A.F., acreditar con documentos)

MES/AÑO	Nº DIAS DE LICENCIA	MONTO \$	INSTITUCION PAGADORA	MES/AÑO	Nº DIAS DE LICENCIA	MON O \$	INSTITUCION PAGADORA

5. AUTORIZACION APODERADO

RUT TRABAJADOR

NOMBRE APODERADO (Apellidos Paterno, Materno y Nombres)

Firma del Apoderado  Firma del Trabajador

6. AUTORIZACION PAGO DIRECTO (Sólo Empresas con Convenio)

Si la Empresa tiene Convenio de pago SIL, registre una cruz al desso que al pago del subsidio lo realice la Caja directamente al trabajador.

Pago del Subs. Directo al Trabajador

Firma y Timbre Empleador o Rep. Legal

7. DECLARACION DEL EMPLEADOR

DECLARO CONOCER LO ESTIPULADO EN EL D.F.L. 44 Y ARTS. 41 al 44 (TRANSITORIOS) DE LA LEY 12.084

\$

REM. IMPON. MES ANTERIOR INICIO LIC  N° Días Trabaj

Firma y Timbre Empleador o Rep. Legal

(USO EXCLUSIVO AGE/SUC.)

MONTO SIL PAGADO \$

FECHA RECEPC.

FECHA DE PAGO

AG/SUC EMI

NIL

AG/SUC PAGO

Ind. Coliz.

(USO EXCLUSIVO CASA MATRIZ)

Cód. Oper.

Ind. Jor.

Ind. Errt.

Tpo Lic.

CODIGO ENFERMEDAD

SIL #1 - 99/93 (V5)

FECHA INICIO LICENCIA

FECHA RECEPC.

AG/SUC. PAGO

FECHA DE PAGO

Impresos V Región Ltda. - Rut 78.001.700-9 Valparaiso 67 - Fono 235084 - Fax 212008 - Valparaíso

## INSTRUCCIONES DE LLENADO

Este formulario debe ser presentado toda vez que solicite el Subsidio por Incapacidad Laboral:

Quando se trate de una nueva Licencia Médica, el formulario debe ser timbrado y firmado por el Empleador. Tratándose de prórroga de una Licencia Médica, y siempre que exista perfecta continuidad, no será necesario el llenado de los recuadros 2, 3, 4, y 7.

### 1. IDENTIFICACION

Los recuadros deben ser llenados por el Empleador o Trabajador a máquina o letra impresa.

### 2. ENTIDAD PREVISIONAL

Se debe indicar la Caja de Previsión o la AFP en que deben ser enteradas las cotizaciones previsionales del trabajador solicitante.

### 3. DETALLE DE REMUNERACIONES

Recuadro a ser llenado por el empleador con las remuneraciones devengadas por el trabajador o trabajadora en los últimos tres meses, dentro del período de seis meses anteriores a la fecha de inicio de la Licencia, en caso de Licencias Curativas, Preventivas o por Enfermedad Grave del Hijo Menor de Un Año. Tratándose de Licencias por Reposo Maternal, se deben informar las remuneraciones devengadas en los seis calendarios inmediatamente precedentes al quinto mes calendario anterior al inicio de la Licencia Médica.

En el caso que el trabajador no haya obtenido remuneraciones e imposiciones con el Empleador actual, durante el período indicado, deberá certificar los montos correspondientes a través de un certificado de la Institución Previsional donde se efectuaron las imposiciones (que indique monto de las remuneraciones) o, en su defecto, a través de una fotocopia de la planilla de imposiciones del o de los empleadores anteriores. Sólo en el caso de Accidente Común no se exigirá el requisito de cotizaciones, debiéndose indicar, en este caso, las remuneraciones imponibles estipuladas en el contrato de trabajo.

El llenado de las columnas de este recuadro debe ceñirse estrictamente a las siguientes instrucciones:

#### 3.1 MES/AÑO

Se debe indicar el mes y el año a que correspondan las remuneraciones que se están informando. Ejemplo: 04/89.

#### 3.2 RENTA IMPONIBLE

Renta imponible del trabajador correspondiente a los días indicados en la columna "N° DIAS TRABAJADOS": Se deben excluir las remuneraciones ocasionales (no mensuales), tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, etc. (Art. 10° D.F. L.N° 44 DE 1978). En caso de operar algún reajuste o aumento de la remuneración del trabajador, deberá ser indicado en OBSERVACIONES o acompañar documento emitido por el Empleador en que se señale tal situación.

#### 3.3 N° DIAS TRABAJADOS

Número de días a los que corresponde la remuneración imponible del trabajador en el mes que se esté informando. Así por ejemplo, si un trabajador durante el mes de Diciembre tuvo una licencia de 10 días, se deben informar en este recuadro que los días trabajados son 21.

#### 3.4 RENTA IMPONIBLE (Sólo Afectos Ley 18.566)

Se debe indicar la renta que resulte de aplicar la Ley 18.566, para aquellos trabajadores que tengan derecho al beneficio señalado en ella. En este caso se debe indicar también la renta imponible explicada en el punto 3.2 anterior.

#### 3.5 ORGANISMO PREVISIONAL

Nombre de la Institución Previsional en donde se enteraron las cotizaciones al Fondo de Pensiones.

### 4. SUBSIDIOS ANTERIORES

Este recuadro debe ser llenado por el Empleador, exclusivamente en caso que el trabajador solicitante haya gozado de Subsidio por Incapacidad Laboral dentro del período informado en el recuadro "DETALLE DE REMUNERACIONES". Si los subsidios no fueron cancelados por esta C.C.A.F., se deben acreditar con documentos. Para completar el recuadro "SUBSIDIOS ANTERIORES" se deben tener presente las siguientes instrucciones:

#### 4.1 MES/AÑO

Se debe indicar el mes y el año en que el trabajador gozó del subsidio por Incapacidad Laboral.

#### 4.2 N° DIAS DE LICENCIA

Número total de días que el trabajador gozó de Licencia Médica.

#### 4.3 MONTO

Monto pagado del Subsidio.

#### 4.4 INSTITUCIONES PAGADORA

Nombre de la Institución que pagó el Subsidio al trabajador.

### 5. AUTORIZACION APODERADO

El trabajador debe firmar la autorización para que el Subsidio correspondiente a la Licencia, pueda ser cobrado por un apoderado, individualizado con RUT y Nombre completo.

### 6. AUTORIZACION PAGO DIRECTO (Sólo Empresas con Convenio)

Las Empresas que hayan suscrito Convenio de Pago SIL, deben indicar con una cruz en el recuadro, junto a la firma y timbre del empleador o Representante Legal, autorizando a la Caja a realizar el pago del Subsidio directamente al trabajador o a su apoderado.

### 7. DECLARACION DEL EMPLEADOR

Debe firmar el Empleador o Representante Legal informado a la Caja. Además, debe declarar la Remuneración Imponible del mes inmediatamente anterior al de inicio de la licencia médica o, en su defecto, la determinada según contrato de trabajo y el Número de Días Trabajados efectivamente en el mismo mes.

## LEY 12.084, artículos 41 al 44 transitorios

**ARTICULO 41°** Los que simularen cualquier calidad, sea de empleado u obrero y los empleadores y patronos que se coludieren con aquellos con el fin de obtener la percepción de beneficios de previsión, serán sancionados con las penas de presidio o reclusión menores en su grado máximo. La circunstancia de que en la contabilidad de la firma empleadora no figuren asientos justificativos del pago de sueldos o salarios al supuesto empleado u obrero en el período pertinente, será considerado como una presunción fundada de la comisión de este delito.

**ARTICULO 42°** Las personas no comprendidas en el artículo anterior que oculten dolosamente datos a las Instituciones de previsión a que se encuentran afiliadas o los proporcionen falsos y que percibieron cualquier beneficio de aquellas a raíz de éstos, serán sancionadas con las penas de presidio menor en sus grados mínimo a medio.

**ARTICULO 43°** Incurrirán en las penas establecidas en el artículo 210° del Código Penal, los que hicieran declaraciones falsas en certificados de supervivencia, de estado civil y demás que se exigen

para el otorgamiento de beneficios de previsión.

**ARTICULO 44°** Las personas que cometieren cualquiera de los delitos referidos en los tres artículos anteriores, estarán obligadas al reintegro de las sumas percibidas indebidamente y, subsidiariamente, responderán con sus fondos de previsión, indemnización o desahucio, en su caso.

Los funcionarios de la respectiva institución de previsión serán testigos hábiles para declarar en los juicios en que se

persigue la responsabilidad penal por los delitos configurados en los tres artículos anteriores.



**JAVIERA CARRERA**  
CAJA DE COMPENSACION  
**FORMULARIO UNICO**

INSCRIPCIÓN DE TRABAJADORES Y CARGAS

Cód. Ags. Recep.	Fecha Recepción
------------------	-----------------

Llenar con letra de imprenta o a máquina  
 Uso exclusivo CCAF.

**SECCION I IDENTIFICACION DEL EMPLEADOR**

AGE	RUT EMPRESA	SUC.	RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA
AGE	RUT EMPRESA TRASP.	SUC-T	NOMBRE SUCURSAL
			ROLCCAF

**SECCION II IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR**

COD.	RUT TRABAJADOR	NOMBRE TRABAJADOR (Apellido paterno, materno, nombres)		
Fecha Nacimiento	Rég. Imp.	Fecha Contratación	Fecha Derecho	O = Obrero E = Empleado
				1 = Hombre 2 = Mujer
				C = Casado S = Soltero V = Viudo
COD.	DOMICILIO PARTICULAR			
COMUNA	CIUDAD		REGION	Fue afiliado a esta caja anteriormente S = Si N = No
Fecha Cesación	CAUSA LEGAL DE CESACION		EMPLEADOR ANTERIOR	
Día Mes Año				

**SECCION III CAUSANTES DE ASIGNACION FAMILIAR**

Cod. Mov.	6	Nombre carga (Ap. pat. mat. nombres)	RUT Carga
Fecha Invocación o Revocación (DD/MM/AAAA)	Fecha Nacim. (DD/MM/AAAA)	Fecha Derecho (DD/MM/AAAA)	Fecha Vencim. (MM/AAAA) RVP VP
Cod. Mov.	6	Nombre carga (Ap. pat. mat. nombres)	RUT Carga
Fecha Invocación o Revocación (DD/MM/AAAA)	Fecha Nacim. (DD/MM/AAAA)	Fecha Derecho (DD/MM/AAAA)	Fecha Vencim. (MM/AAAA) RVP VP
Cod. Mov.	6	Nombre carga (Ap. pat. mat. nombres)	RUT Carga
Fecha Invocación o Revocación (DD/MM/AAAA)	Fecha Nacim. (DD/MM/AAAA)	Fecha Derecho (DD/MM/AAAA)	Fecha Vencim. (MM/AAAA) RVP VP
Cod. Mov.	6	Nombre carga (Ap. pat. mat. nombres)	RUT Carga
Fecha Invocación o Revocación (DD/MM/AAAA)	Fecha Nacim. (DD/MM/AAAA)	Fecha Derecho (DD/MM/AAAA)	Fecha Vencim. (MM/AAAA) RVP VP

**DECLARACION JURADA DEL TRABAJADOR Y DEL EMPLEADOR**

Declaro bajo juramento:

- que las cargas invocadas para pago normal y/o retroactivo, no son ni han sido imputadas ni percibidas ni compensadas, sea en la Caja u otra entidad Previsional.
- que las cargas solicitadas viven y han vivido a expensas del declarante, y carecen y carecieron de rentas propias iguales o superiores al 50% del ingreso mínimo Ley 18.808.
- que las cargas no están acreditadas en otra institución previsional, y no cobran el subsidio de la Ley 18.020 de 1981.
- que los datos consignados en este documento son verdaderos.
- que el declarante está en conocimiento del D.F.L. 150 de 1981, y de los artículos 41 al 44 transitorios de la Ley 12.084.

Firma del Trabajador \_\_\_\_\_ Firma del Empleador o Rep. Legal \_\_\_\_\_

NOTA: Con respecto a la declaración sobre hechos pasados, se refiere al caso de cobros retroactivos.

**ANTECEDENTES ADJUNTOS**

<input type="checkbox"/> Certif. Matrimonio	<input type="checkbox"/> Autorización otras Cajas
<input type="checkbox"/> Certif. Nacimiento	<input type="checkbox"/> Mandato
<input type="checkbox"/> Certif. Estudios	<input type="checkbox"/> Softcud Pago
<input type="checkbox"/> Certif. Médico	<input type="checkbox"/> Otros
<input type="checkbox"/> Certif. Detención	

**CONTROL PROCESO (fecha y V°B°)**

Recepción	Autorización	Ingr. Datos	Ingr. Explot.
-----------	--------------	-------------	---------------

SAF 01 - 07/93 (V3)



C.C.A.F. "JAVIERA CARRERA"  
COMPROBANTE DE RECEPCION "FORMULARIO UNICO"

## INSTRUCCIONES GENERALES

- Este formulario debe presentarse en los siguientes casos:
  - Invocación de nuevas cargas o carga maternal.
  - Modificación de datos de las cargas vigentes.
  - Renovación de cargas que requieren presentación periódica de certificados como: estudiantes, inválidos, etc.
  - Información a la Caja sobre cargas, cuyo derecho a asignación familiar se ha extinguido, como: fallecimiento, separación legal de la cónyuge, estudiantes que cesan sus estudios, etc.
  - Ingreso de un nuevo trabajador.
  - Modificación de datos del trabajador.
  - Información acerca de trabajadores que pierden su condición de afiliados, por dejar de pertenecer a la empresa, tal como cese, fallecimiento, etc.
- Este formulario debe llenarse a máquina o con letra de imprenta y presentarse sólo en original.
- En caso de estar referido a movimientos de cargas, se deben adjuntar las partidas civiles en original o copias autorizadas por Notario, que acrediten el parentesco de la carga con el trabajador y los certificados que demuestren la vigencia o extinción del derecho a la asignación familiar.
- Este formulario siempre debe ser firmado por el trabajador y su empleador, excepto en situaciones de cese o fallecimiento, en cuyo caso sólo lleva la firma del empleador o de su representante legal.
- Los casilleros sombreados son de uso exclusivo de la Caja.
- En el casillero FECHA DE INVOCACION O REVOCACION, se debe registrar:
  - Si es un ingreso o reactivación de una carga, la fecha a contar de la cual se solicita el pago de asignación familiar, por no haber sido pagada por esta Caja, ni por su empleador, debiendo ser documentada (Caso de invocación).
  - Si es una renuncia de una carga, la fecha a contar de la que se debe hacer efectiva la renuncia, adjuntando documento que respalde el motivo de tal renuncia (Caso de Revocación).

### CODIGOS DE REGIMEN IMPOSITIVO.

Los códigos que se usan para identificar el régimen impositivo de salud son:

- I 5 para trabajadores afiliados a ISAPRE
- F 5 para trabajadores afectos a FONASA.

### ANTECEDENTES OBLIGATORIOS.

- En caso de Ingreso, eliminación o renovación de cargas, deben registrarse:
  - todos los datos de la empresa.
  - R.U.T. y nombre del trabajador.
  - todos los datos de las cargas.
- En caso de Ingreso simultáneo del trabajador y sus cargas, deben anotarse:
  - todos los datos de la empresa
  - todos los datos del trabajador
  - todos los datos de las cargas.
- En caso de modificaciones a los datos de cargas que se encuentran vigentes, se deben registrar:
  - todos los datos de la empresa.
  - R.U.T. y nombre del trabajador.
  - R.U.T. de la carga, su nombre y los datos de ella a modificar.
- En caso de ingreso o cese del trabajador con o sin cargas, se deben anotar:
  - todos los datos de la Empresa
  - todos los datos del trabajador.
- En caso de modificaciones a datos del trabajador, deben registrarse:
  - todos los datos de la empresa.
  - R.U.T. del trabajador, su nombre y los datos de éste a modificar.

**SOLICITUD DE SUBSIDIO POR CESANTIA**

NOMBRE SOLICITANTE (Ap. Paterno, Ap. Materno y Nombres)			<b>USO EXCLUSIVO CAJA</b>		
RUT SOLICITANTE			AGENCIA RECEPTORA	AGENCIA DE PAGO	
FECHA DE NACIMIENTO			FECHA RECEPCION	FOLIO	
DOMICILIO SOLICITANTE (Calle, N°, Depto., Comuna, Ciudad)			DIA	MES	AÑO
CERTIFICACION DE 12 MESES DE IMPOSICIONES			<input type="checkbox"/> Inicio	<input type="checkbox"/> Reinicio	
Por tener menos de un año de trabajo con mi último empleador, señalo a éste y a mis ex-empleadores anteriores, con los cuales completo el período legal mínimo de imposiciones para tener derecho al subsidio, comprometiéndome a acreditarlo con los documentos que me exija la Caja.			<input type="checkbox"/> Reinicio otra Caja	FECHA PAGO	
RAZON SOCIAL EX-EMPLEADOR			DIA	MES	AÑO
DESDE			HASTA	DOCUMENTOS ADJUNTOS:	
				<input type="checkbox"/> CERTIF. CESACION CANT.	
				<input type="checkbox"/> CERTIF. MUNICIPALIDAD	
				Nº _____ DE _____	
				<input type="checkbox"/> DICTAMEN JUDICIAL	
				OBSERVACIONES _____	
DECLARACION JURADA			vº Bº	vº Bº	vº Bº SUC
Declaro, bajo juramento y teniendo conocimiento del D.F.L. 150 de 1981, que:			Recepción	Aut. v Codif.	
- mi estado de salud es normal y que me encuentro capacitado para trabajar,			FIRMA DEL SOLICITANTE		
- no percibo ingresos por actividad remunerada alguna, ni por subsidio de incapacidad laboral.					
- daré aviso inmediato a la Caja, en caso de obtener empleo durante mi período de subsidio,					
- los datos presentados son fidedignos.					

Imp. Portales Tel. 253590

SUC 01 - 09/89 (V2)

<b>JAVIERA CARRERA COMPROBANTE DE RECEPCION DE SOLICITUD DE SUBSIDIO POR CESANTIA</b>		FECHA RECEPCION		AGENCIA CCAF	
NOMBRE SOLICITANTE		FECHA PAGO		AGENCIA DE PAGO	
				Nº 58426	

IMPORTANTE: Para cobrar su primera cuota, debe presentar este talón y exhibir su cédula de identidad.

Firma y Timbre CCAF

<b>JAVIERA CARRERA CAJA DE COMPENSACION</b>		Nº 58426	
<b>CERTIFICADO DE CESACION DE SERVICIOS</b>			
RUT EMPRESA		FECHA	
RAZON SOCIAL EMPRESA		USO EXCLUSIVO CAJA FOLIO	
RUT TRABAJADOR		FECHA RECEPCION	
IDENTIFICACION TRABAJADOR (Ap. Paterno, Ap. Materno y Nombres).		DIA	
		MES	
		AÑO	
FECHA CONTRATAC.		AGENCIA RECEPTORA	
FECHA CESACION			
CAUSA LEGAL CESACION		yº Bº AT. PUBLICO	
DIA		SUC 02 - 09/89 (V2)	
MES			
AÑO			

La Empresa/Representante Legal abajo firmante, certifica haber declarado las imposiciones del trabajador, ya individualizado en \_\_\_\_\_, según el siguiente detalle:

MES/AÑO		Nº OIAS	MES/AÑO		Nº OIAS	MES/AÑO		Nº OIAS	MES/AÑO		Nº OIAS

NOTA: Deben incluirse los días en que el trabajador estuvo acogido a subsidio por incapacidad Laboral o Accidente del Trabajo.

Al mismo tiempo, declaro conocerlo estipulado en el Art. 74 del D.F.L. 150 de 1981, Art. 81 del D.S. 155 y Arts. 41 y 42 de la Ley 12084.



## ANEXO NUMERO DOS

### Modelos de contrato Responsabilidad Subsidiaria

Página 1

CONTRATO Nro. \_\_\_\_\_  
SERVICIO ESPECIALIZADO

En Viña del Mar, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 199\_\_ entre \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, en adelante \_\_\_\_\_ representada por el Jefe  
del departamento de \_\_\_\_\_ don \_\_\_\_\_,  
ambos con domicilio en \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Rut N° \_\_\_\_\_ por una parte y por la otra,  
\_\_\_\_\_ Rut N° \_\_\_\_\_ esta  
última representada por su socio, don \_\_\_\_\_, ambos  
domiciliados en \_\_\_\_\_ en  
adelante \_\_\_\_\_, se ha celebrado el siguiente Contrato:

#### 1. OBJETO DEL PROYECTO.

El Contrato tiene por objeto realizar un proyecto que consistirá en un diagnóstico de la situación actual de las actividades de \_\_\_\_\_ a todo nivel en \_\_\_\_\_, con miras a presentar propuestas concretas que permitan a ésta elaborar sus planes futuros de \_\_\_\_\_ en un marco coherente de gestión moderna de \_\_\_\_\_ con participación de \_\_\_\_\_ y con la intención de contribuir a lograr una \_\_\_\_\_ y un \_\_\_\_\_ y de satisfacción en \_\_\_\_\_.

#### 2. CONTENIDO.

El proyecto incluirá los siguientes aspectos:

- Examen de las \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de los \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ y en particular de \_\_\_\_\_.
- Revisión de la gestión de \_\_\_\_\_ responsabilidades  
y participación a distintos niveles.
- Análisis de los planes de \_\_\_\_\_ de los últimos dos años y  
de sus costos presupuestarios.
- Elaboración de una propuesta \_\_\_\_\_  
relativa a los puntos anteriores, basada en el análisis de la situación, que  
contendrá recomendaciones prácticas que sirvan a \_\_\_\_\_  
para elaborar un Plan de Acción para los próximos \_\_\_\_\_ años.

**3. METODOLOGÍA.**

Consistirá en \_\_\_\_\_ de todo el material existente relativo a políticas de \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_; al examen de los planes concretos de \_\_\_\_\_ de los años 199\_\_ y 199\_\_ y al proyectado para 199\_\_; al análisis de la gestión de \_\_\_\_\_ de su estructura, sus recursos \_\_\_\_\_, el nivel de participación y de interés, y de los valores de los presupuestos. Para estos efectos, se examinará el material \_\_\_\_\_ y se realizarán entrevistas a diversos niveles y ámbitos de \_\_\_\_\_. Los consultores trabajarán estrechamente con los responsables de la gestión de los \_\_\_\_\_ y de \_\_\_\_\_

**4. PRODUCTO FINAL.**

Consistirá en un informe detallado que contendrá el diagnóstico de la situación actual en \_\_\_\_\_ y un conjunto de recomendaciones prácticas que sirvan a \_\_\_\_\_ para preparar sus planes de acción para \_\_\_\_\_ de la manera más eficiente posible.

**5. DURACIÓN Y COSTO.**

Las labores a que se refiere el presente contrato se desarrollarán entre el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ y el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 199\_\_, fecha en que los Consultores presentarán el Informe Final. El valor del proyecto convenido será de \_\_\_\_\_ que \_\_\_\_\_ pagará en dos cuotas: la primera en el mes de \_\_\_\_\_ de 199\_\_, la segunda una vez recibido el Informe Final.

La primera cuota ascenderá al \_\_\_\_\_ del valor total convenido.

Ambos pagos se liquidarán y efectuarán según el valor vigente de \_\_\_\_\_ a la fecha de presentación de la boleta de honorarios correspondiente.

\_\_\_\_\_ efectuará los pagos a los quince días de la fecha de recepción de la Boleta de Honorarios correspondiente en \_\_\_\_\_, con deducción del 10% de retención de impuesto.

**6. RESPONSABILIDADES DE \_\_\_\_\_** 105

Para la correcta ejecución del presente

deberá

- a) Informar a \_\_\_\_\_ que se estime necesario, de la naturaleza y propósito del proyecto, así como de la colaboración que se requerirá de \_\_\_\_\_ ;  
\_\_\_\_\_
- b) Designar a uno o dos profesionales \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_
- c) Permitir o facilitar el acceso de los Consultores a la información existente que sea necesaria para realizar correctamente el proyecto; y \_\_\_\_\_
- d) Facilitar la realización de las \_\_\_\_\_ con \_\_\_\_\_ que se estime necesario para la consecución de los objetivos fijados..

7.- Toda dificultad o desacuerdo que se produzca entre las partes con motivo de la celebración, interpretación, cumplimiento, incumplimiento, resolución o término de este contrato, o por cualquier otro motivo en relación con él, será resuelta por un árbitro arbitrador o amigable componedor, quien actuará sin forma de juicio y cuyo fallo será inapelable, renunciando las partes incluso al recurso de casación. Se designa para estos efectos al abogado don \_\_\_\_\_.

8.- El presente Contrato se firma en duplicado, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes..

-----

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 199\_\_.

CONTRATO DE SERVICIO ESPECIALIZADO

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de 199\_\_, entre don \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, como Gerente \_\_\_\_\_ y en representación de  
\_\_\_\_\_ R.U.T. \_\_\_\_\_, ambos domiciliados en  
\_\_\_\_\_ y don \_\_\_\_\_, en representación  
de \_\_\_\_\_ R.U.T. \_\_\_\_\_ domiciliada en  
\_\_\_\_\_ se ha convenido el siguiente Contrato de  
Estudio de \_\_\_\_\_:

PRIMERO:

La \_\_\_\_\_, realizará un estudio para \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ las \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ especialmente la \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, realizando encuestas en \_\_\_\_\_ y  
\_\_\_\_\_ da la empresa y el conocimiento que tenga la \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ sobre la eficacia e importancia de \_\_\_\_\_.

SEGUNDO:

Los objetivos básicos y globales del estudio son los siguientes:

Diagnosticar la \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, y en el contexto  
de \_\_\_\_\_.

TERCERO:

Para ello se investigará específicamente sobre los siguientes temas:

CONOCIMIENTO DE \_\_\_\_\_

Conocimiento espontáneo y ayudado como \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ y entre las empresas del rubro, \_\_\_\_\_.

Conocimiento de \_\_\_\_\_.  
Grado de información acertada sobre distintas variables relevantes a  
\_\_\_\_\_ de la empresa, tales como: sus actividades; relación con los  
\_\_\_\_\_ de uso \_\_\_\_\_ industrial, \_\_\_\_\_  
, etc.; responsabilidades en la \_\_\_\_\_ y  
\_\_\_\_\_.

ATRIBUTOS DE \_\_\_\_\_

Cuáles son los atributos que configuran la \_\_\_\_\_,  
de una gran empresa \_\_\_\_\_, del área de \_\_\_\_\_.

Determinar si \_\_\_\_\_ llene \_\_\_\_\_ y cuales son las características específicas que predominan en su \_\_\_\_\_

EXPECTATIVAS DE \_\_\_\_\_

A nivel de \_\_\_\_\_ y a nivel de \_\_\_\_\_ se deberá determinar cuales son las expectativas que existen de \_\_\_\_\_. Que se espera de \_\_\_\_\_, en cuanto a \_\_\_\_\_.

Por la relación \_\_\_\_\_ con \_\_\_\_\_ se determinará cuales son \_\_\_\_\_.

POTENCIAL OBJETIVO DE \_\_\_\_\_

Se establecerán las características que realmente llene \_\_\_\_\_ indicado \_\_\_\_\_.

CUARTO:

El universo o grupo objeto en el cual se realizará el estudio, deberá considerar \_\_\_\_\_ subgrupos; \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_ pertenecientes a los grupos \_\_\_\_\_ elto y medio de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ en el gran Santiago y en la provincia de Valparaiso.

QUINTO:

Se utilizará la técnica de encuesta en base a un cuestionario estructurado, aplicado mediante entrevistas.

SEXTO:

Muestra

Se utilizará una muestra de \_\_\_\_\_, pertenecientes al universo en estudio. Esta será una muestra aleatoria, estratificada por \_\_\_\_\_ y grupo \_\_\_\_\_.

SÉPTIMO:

Para el análisis estadístico de los datos, se utilizarán estadígrafos de posición y varianza, más análisis multivariante cuando ello sea conveniente según el tema y la manera en que se hayan formulado determinadas

preguntas. La información se analizará desgregada por las variables de estratificación más todos aquellos cruces y submuestras que sea pertinente hacer.

**OCTAVO:**

Los resultados se presentarán en dos informes; un informe con el análisis, interpretación y conclusiones del estudio y un informe estadístico conteniendo el conjunto de cuadros originados por el estudio.

**NOVENO:**

El presente plan de \_\_\_\_\_ tendrá un valor de \$ \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ pesos), el cual se cancelará una vez finalizado y aprobado por \_\_\_\_\_, a los \_\_\_\_\_ días de la fecha de recepción de la factura en \_\_\_\_\_.

**DÉCIMO:**

El estudio deberá concretarse en un plazo de \_\_\_\_\_ a contar de la firma del presente Contrato.

**DÉCIMO PRIMERO:**

En señal de conformidad firman

-----

\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 199\_\_.

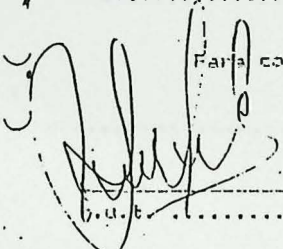
ANEXO NUMERO TRES

Contratos de servicios utilizados en el análisis de Responsabilidad Subsidiaria

RECIBO DE DINERO

En Valparaíso, con fecha 11 de FEBRERO de 1974,  
don ..... recibe como 2.º ESTADO DE PAGO  
de la obra denominada "Ampliación Planta Física, Área  
Administrativa, Escuela de Odontología", la cantidad de  
\$ 180.000.- (CIENTO OCHENTA MIL ..... PESOS).

Para constancia, firman las partes,

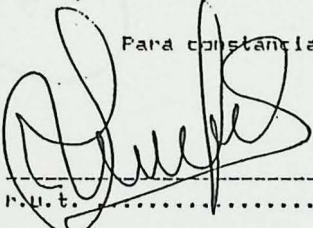


Arquit. y Const. Ltda.  
ARQUITECTURA Y CONSTRUCCIÓN LTDA.

RECIBO DE DINERO

En Valparaíso, con fecha 25 de FEBRERO de 1974,  
don ..... recibe como ANTICIPO  
de la obra denominada "Construcción Aula de Anatomía,  
Escuela de <sup>odontología</sup> Medicina, Universidad de Valparaíso, la cantidad  
de \$ 150.000.- (CIENTO CINCUENTA MIL ..... PESOS).

Para constancia, firman las partes,

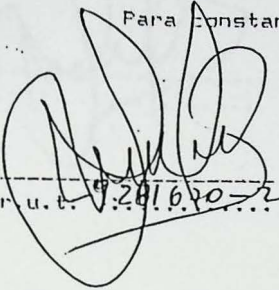


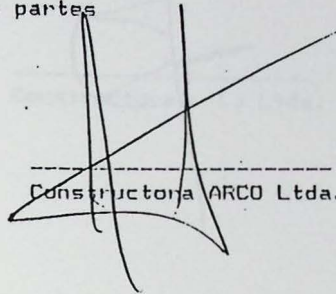
Arquit. y Const. Ltda.

RECIBO DE DINERO

En Valparaíso, con fecha 11 de MARZO de 1994,  
don Jorge..... recibe como anticipo.....  
de la obra E. ODONTOLOGIA.....  
la cantidad de \$ noventa mil pesos..... pesos).

Para constancia firman las partes

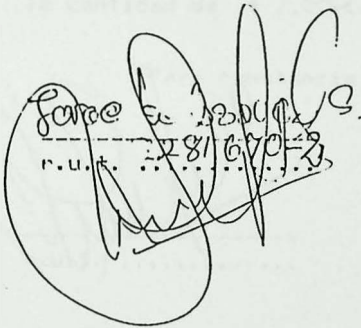
  
r.u.t. 201640-2

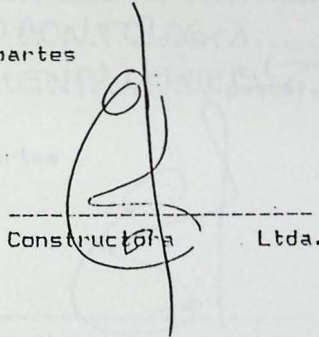
  
Constructora ARCO Ltda.

RECIBO DE DINERO

En Valparaíso, con fecha 25 de MARZO de 1994,  
don JORGE..... recibe como ANTICUPO.....  
de la obra SUBCONTRATO PARA ODONTOLOGIA.....  
la cantidad de \$ 150.000 (CIENTO CINCUENTA mil pesos).

Para constancia firman las partes

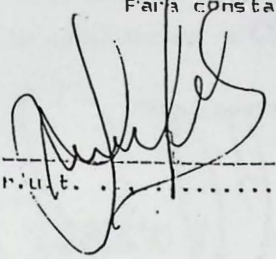
  
r.u.t. 281640-2

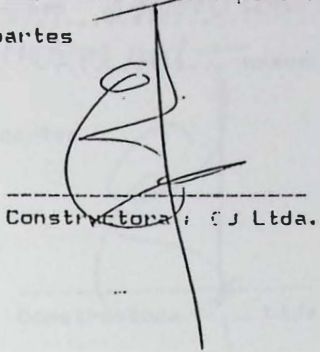
  
Constructora ARCO Ltda.

RECIBO DE DINERO

En Valparaiso, con fecha 18 de FEBRERO de 1974,  
don JORGE ANTONIO MORALES recibe como ANTONIO  
de la obra AMPLIACION DE LA ESCUELA Y LABORATORIO DE ODONTOLOGIA DE LA ESCUELA DE ODONTOLOGIA  
la cantidad de \$ 210.000 (.. CIENTO VEINTIUNA MIL .. pesos).

Para constancia firman las partes

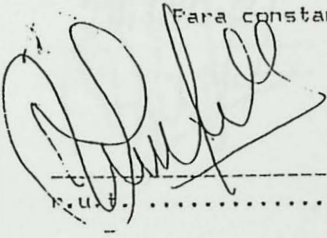
  
.....  
R. U. T. ....

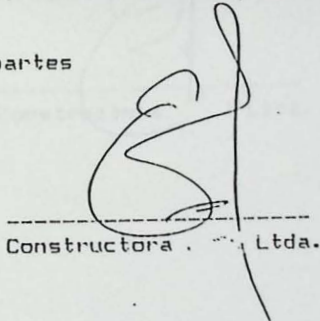
  
.....  
Constructora S.J. Ltda.

RECIBO DE DINERO

En Valparaiso, con fecha 04 de MARZO de 1974,  
don JOSE ANTONIO MORALES recibe como ANTONIO  
de la obra ESCUELA DE ODONTOLOGIA  
la cantidad de \$ 120.000 (.. CIENTO VEINTE MIL .. pesos).

Para constancia firman las partes

  
.....  
R. U. T. ....

  
.....  
Constructora S.J. Ltda.

RECIBO DE DINERO

En Valparaíso, con fecha 04 de Abril de 1974,  
don JORGE..... recibe como SALDO.....  
de la obra SUBCONTRATO EXMENA O SONO LOGIA.....  
la cantidad de \$ 80.000.- (ochenta mil pesos).

Para constancia firman las partes

9281640-8  
.....  
.....

.....  
.....  
Constructora ..... Ltda.

RECIBO DE DINERO

En Valparaíso, con fecha 31 de Marzo de 1974,  
don JORGE..... recibe como ANULADO.....  
de la obra OSONO LOGIA.....  
la cantidad de \$ 100.000.- (Cien mil pesos).

Para constancia firman las partes

281640-8  
.....  
.....

.....  
.....  
Constructora ..... Ltda.

## SUB CONTRATO DE MANO DE OBRA

En Valparaiso, a 01 de febrero de 1974, entre don HUMBERTO J. F., R.U.T. 928.853-3, domiciliado en Salvador O'F., Valparaiso, en representación de **PROYECTO Arquitectura y Construcción Ltda.**, del mismo domicilio, en adelante denominado Constructor y don JORGE SALGADO, R.U.T. 261.670-, domiciliado en Calle N° 748, Con. Cón, en representación de sí mismo, en adelante denominado Contratista, se ha convenido en el siguiente Contrato:

**PRIMERO** : El Contratista se obliga a efectuar las obras denominadas "Ampliación Biblioteca y Construcción de Bodegas, Facultad de Odontología, Universidad de Valparaiso, ubicada en Subida Carvalho 211, Playa Ancha, Valparaiso. No se incluye la instalación eléctrica.

**SEGUNDO** : Los trabajos indicados en la cláusula anterior, los ejecutará el Contratista de acuerdo al presente Contrato, sometiéndose a los planos y especificaciones técnicas de la obra en referencia, los que el Contratista declara conocer, aceptándolos en todas sus partes, sin restricción y que, para los efectos legales debe considerarse como integrante del presente Contrato.

**TERCERO** : Los trabajos deberán iniciarse el 01 de febrero de 1974. En todo caso, estos trabajos deberán estar terminados y recibidos a una entera satisfacción del Constructor en un plazo de días corridos, a partir de esta fecha.

El atraso en la entrega de estos trabajos, hará incurrir al Contratista en una multa de 0,1% x día de atraso.

**CUARTO** : El valor de las obras y trabajos que ejecutará el Contratista de acuerdo con este Contrato será por valor total de \$ 1.130.000.- (Un millón cien mil pesos) impuesto incluido. Este valor no está afecto a reajuste.

**QUINTO** : El valor se entiende en moneda nacional.

**SEXTO** : El valor que antecede será pagado por el Constructor al Contratista según el siguiente avance:

### AMPLIACION BIBLIOTECA:

Excavaciones y trazado	\$ 26.000.-
Cimientos y Sobrecimientos	130.000.-
Radier	31.000.-
Tabiquería y desarme	120.000.-
Enlucido con entablado	57.000.-
Estructura techumbre y cubierta	91.000.-
Revestimientos interiores	73.000.-
Revestimientos exteriores	103.000.-
Cielos	55.000.-
Guardacostas, Cornizas y Puerta	28.000.-
Pinturas	87.000.-
	\$ 775.000.-

### BODEGA:

Excavación y despiece	\$ 25.000.-
Cimientos y sobrecimientos	70.000.-
Radier	18.000.-
Tabiquerías	48.000.-
Tijerales y techumbre	58.000.-

Revestimientos	45.000.-
Fuente	6.000.-
Ventana	10.000.-
Pintura	35.000.-
	-----
	\$ 325.000.-

SEPTIMO : Se establece retención del 10% de cada Estado de Pago como garantía del fiel cumplimiento del presente Contrato. Estas retenciones serán devueltas al Contratista una vez cancelada el último Estado de Pago y siempre que el Contratista haya cumplido en todas las obligaciones que le impone el siguiente Contrato, y su trabajo sea recibido sin observaciones por el Constructor.

OCTAVO : En caso que el Contratista no diere cumplimiento a las obligaciones que le impone este Contrato con la rapidez, diligencia y competencia que se requiere, a juicio del Constructor, o paralizarse las obras y trabajos sin motivo justificado durante 3 días, el Constructor podrá resolver el presente Contrato y hacer efectivas las garantías o retenciones que obren en su poder.

NOVENO: Serán de exclusiva responsabilidad del Contratista los perjuicios y daños que se ocasionen a terceros en el curso de los trabajos contratados o con ocasión de ellos, quedando por lo tanto, claramente establecido que la responsabilidad mencionada de tales daños no afectarán en ningún caso al Constructor.

DIECIMO El Contratista realizará los trabajos con dependientes suyos con los cuales celebrará contratos en los que tendrá la calidad de exclusivo patrón y consiguientemente para todos los efectos legales serán de su exclusivo cargo el pago de sueldos, salarios, impositivos, beneficios que otorguen las leyes laborales, indemnizaciones a que haya lugar, impuestos vigentes o que se dicten durante el transcurso del presente Contrato y en especial, se obliga al Contratista a tener a sus dependientes asegurados contra riesgos y accidentes del trabajo.

DECIMO PRIMERO: La pérdida, destrucción o daño de cualquier naturaleza que sufran los elementos de trabajo y materiales de que haga uso el Contratista, y cualquiera sea la causa que los provoque, serán de exclusivo cargo y no habrá en consecuencia lugar a indemnización alguna.

DECIMO SEGUNDO: En caso de que los trabajos indicados en el acápite I se ejecuten en la obra misma, se considerarán el horario y disposiciones que para la buena marcha de la obra disponga el Constructor.

DECIMO TERCERO : Aún después de la recepción final conforme de todos los trabajos a que se refiere este Contrato, el Contratista continuará responsable durante 90 días de la buena calidad de los materiales y buen funcionamiento de las instalaciones, correspondiendo al árbitro que se designa en la cláusula correspondiente, determinar las indemnizaciones que eventualmente tuviere que pagar por falta o deficiencias, siempre que ellas no se deban al mal manejo o causas ajenas a las instalaciones o trabajos realizados.

DECIMO CUARTO : Para dirimir cualquier dificultad que naciere de este Contrato, las partes designan a don ..... como árbitro, quien las resolverá sin forma de juicio y sin ulterior recursos en contra de las resoluciones, incluso la de casación y queja a los cuales las partes expresamente renuncian.

DECIMO QUINTO: Para todos los efectos legales de este Contrato, las partes filian su domicilio en la ciudad de Valparaíso. El presente Contrato se firma en 2 ejemplares de igual tenor y fecha, quedando 1 copia en poder del Constructor y 1 en poder del Contratista.

*[Handwritten signature]*  
 \_\_\_\_\_  
 CONTRATISTA  
 R.U.T. 7.281.870-2

-----  
 CONSTRUCTOR  
 ARQUITECTURA Y CONSTRUCCION LTDA.

# COMPROBANTE DE EGRESO N°

LUGAR Y FECHA

04/02/94

DE

DE 19

PAGADO A

JORGE

POR EL SIGUIENTE CONCEPTO:

DEBE

HABER

02/02/94 ANTICIPO POR OBRA DENTRO LOGIA,	\$ 80.000	
UNIVERSIDAD DE VALPARAISO		
11/02/94 A FONDO EFECTIVO	180.000-	
18/02/94	90.000-	
23/02/94	150.000-	
04/03/94	170.000-	
11/03/94	90.000	
18/03/94	110.000	

SON: OCBENTA MIL EFECTIVO \$ 150.000 \$ 80.000.-

CUENTA	SUBCUENTA	
31/03/94		
PAGADO EN EFECTIVO	BANCO	
02/02/94	10711 970.000-	
02/02/94		
CHEQUE N°		
SI NO		
CONTADOR		RÉCIBI CONFIRME:

50.000

[Signature]



## **BIBLIOGRAFÍA**

- \* Boletines Técnicos del Colegio de Contadores, N° 8 de 1978 y N° 18 de 1980**
- \* Código del Trabajo, D.F.L. n° 1, D.O. del 24 de Enero de 1994, Edición 1996.**
- \* Curso Completo de Contabilidad III, Auditoria, Ernest Coulter Davies, Segunda Edición.**
- \* Guía Previsional y Tributaria, Manual n° 2, febrero 1991.**
- \* Holmes Auditoria, Principios y Procedimientos Tomo Y, Segunda Edición.**
- \* Ley 16732, Responsabilidad Subsidiaria.**
- \* Ley 16744, Accidentes del Trabajo.**
- \* Ley 18833, Cajas de Compensación.**
- \* Organización Costo y Balance, Francisco Cholvis.**
- \* Revistas Técnicas del Trabajo: Enero, junio, julio, octubre y diciembre de 1987; Marzo de 1988; Junio, agosto, septiembre y diciembre 1989; Enero, febrero, marzo, abril y mayo de 1990; Abril, mayo y junio de 1991; Junio, julio y octubre de 1992.**