

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE AUDITORIA

“Un Enfoque al Aspecto Remuneracional
Previsional y a la Responsabilidad Subsidiaria”

MEMORIA PARA OPTAR AL TITULO DE
CONTADOR AUDITOR

Profesor Guía:
SR. ALEXIS AHUMADA

ALUMNO
Eliás Gómez Lagos

Valparaíso - 1994

217
1994

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Escuela de Auditoria

2179

**"Un Enfoque al Aspecto Remuneracional Previsional y a la
Responsabilidad Subsidiaria"**

Remuneraciones
Derechos laborales
Contrato de T
Negociación colectiva

**Memoria para optar al título
de Contador Auditor.**

Profesor Guía: Sr. Alexis Ahumada

Alumno: Elias Gómez Lagos



Valparaiso, 1994

"Esta memoria está dedicada a todas las personas que tuvieron la paciencia de colaborar en su elaboración, permitiéndome así lograr dar término a una parte importante de mis metas"

Indice

1. Introducción	1
2. Contrato de Trabajo Individual	5
2.1- Condiciones	5
2.2- Cláusulas del Contrato Individual	11
2.2.1- Lugar y Fecha del Contrato	11
2.2.2- Individualización de las Partes (Con Indicación de la Nacionalidad del Trabajador)	11
2.2.3- Determinación de la Naturaleza de los Servicios y del Lugar en que Hayan de Prestarse	13
2.2.4- Monto, Forma y Periodo de Pago de las Remuneraciones	17
2.2.5- Horario de Trabajo	17
2.2.6- Plazo del Contrato	18
2.2.7- Otros Pactos	19
2.3- Control Interno	19
2.4- Casos Vistos por la Dirección del Trabajo	22
2.4.1- Alteración de los servicios	22
2.4.2- Alteración de la jornada de trabajo	22
2.4.3- Monto de la remuneración	23
2.4.4- Asignación pactada: improcedencia suprimirla unilateralmente	23
2.5- Aspectos Tributarios	24
2.5.1- Impuesto único	24

2.5.2-	Impuesto al Valor Agregado	25
3.	Contrato Trabajo Colectivo	27
3.1-	Conceptos	27
3.1.1-	Negociación Colectiva	27
3.1.2-	Contrato Colectivo	27
3.1.3-	Convenio Colectivo	28
3.2-	Materias que se Tratan en una Negociación Colectiva	30
3.2.1-	Trabajadores con Prohibición para Negociar	31
3.2.2-	Requisitos Básicos para Iniciar una Negociación colectiva	32
3.2.3-	Materias Negociables	33
3.2.4-	No Serán Objeto de Negociación Colectiva	34
3.3-	Inicio de la Negociación Colectiva	35
3.4-	Presentación de Proyecto en Empresa que no Tengan Contrato Colectivo	38
3.5-	Presentación del Proyecto en Empresa que Tengan Contrato Colectivo Vigente	39
3.6-	Contenido del Contrato Colectivo	41
3.7-	Comisión Negociadora	42
3.8-	Efectos que produce la presentación del Proyecto de Contrato Colectivo	44
3.9-	Posición del Trabajador con Contrato Colectivo Vigente	44
3.10-	Respuesta entregada por el Empleador al Proyecto de Contrato de Trabajo	44
3.10.1-	Consecuencia de la no Entrega de Respuesta por parte del Empleador	46

3.11-	Constitución del Contrato Colectivo	47
3.12-	Cláusulas mínima de un Contrato Colectivo	47
3.13-	El Contrato Colectivo, a Quienes Afecta	48
3.14-	Vigencia del Contrato Colectivo	49
3.15-	Valor Jurídico del Contrato Colectivo	49
3.16-	Solicitud de un Mediador en la Negociación Colectiva	50
3.16.1-	Arbitraje Laboral	50
3.17-	Relación Entre el Contrato Individual y el Contrato Colectivo de Trabajo	51
3.18-	Casos Vistos por la Inspección del Trabajo en la aplicación del Contrato Colectivo	54
4.	Definiciones y Conceptos	57
4.1-	Remuneración	57
4.1.1-	No Constituyen Remuneración lo Siguiente	58
4.2-	Gratificación	59
4.3-	Asignación Familiar	66
4.4-	Administradoras de Fondos de Pensión A.F.P.	68
4.4.1-	Institución de Normalización Previsional I.N.P.	70
4.5-	Isapres	71
4.6-	Accidentes del Trabajo	74
4.7-	Impuesto a la Renta	76
4.8-	Retenciones Judiciales	79

4.9-	Caja de Compensación	80
4.9.1-	Documentación Utilizada para Afiliarse (La empresa)	81
4.9.2-	Documentación Utilizada para Cotizar	81
4.9.3-	Beneficios que Entregan	82
4.10-	Mutual de Seguridad	84
5.	Determinación de los Distintos Aspectos que Afectan a las Remuneraciones	93
5.1-	Factores que incrementan las Remuneraciones	93
5.2-	Factores que Disminuyen las Remuneraciones	95
5.3-	Ejemplo de Liquidación de Sueldo	95
6.	Indemnizaciones	99
6.1-	Concepto	99
6.2-	Tipos de Indemnizaciones	100
6.2.1-	Tratamiento Transitorio de Indemnizaciones	102
6.2.2-	Tratamiento Previsional de las Indemnizaciones	103
6.3-	Control Interno de las Indemnizaciones	105
7.	Contabilización Indemnizaciones	106
7.1-	Formas de determinar el Valor Actual ...	106
7.2-	Situaciones a Considerar	107
7.3-	Ejemplo #1. Aplicación del Método del Valor Corriente	109
7.4-	Ejemplo #2. Aplicación del método del costo proyectado del Beneficio	114

8. Responsabilidad Subsidiaria	120
8.1- Aspecto Legal	120
8.2- Evaluación Control Interno de la Responsabilidad Subsidiaria	122
8.3- Modelos de Contratos	123
8.4- Análisis al Contrato de Servicio de una empresa.	130
8.4.1- Contrato de Servicio utilizado en el análisis	131
9. Auditoria a las Remuneraciones	139
9.1- Plan de Trabajo Previo a la Auditoria ..	139
9.2- Programa de Auditoría	139
9.3- Evaluación del Control Interno	141
9.4- Programa de Trabajo	141
9.5- Procedimiento	142
9.6- Revisión de Liquidaciones de Sueldo y Planillas de Imposiciones	143
9.7- Registros que Debe Tener la Empresa Relacionados con las Remuneraciones	144
9.8- Papeles de Trabajo	145
9.9- Informe de Auditoría	152
10. Conclusión	154

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN.

La remuneración constituye uno de los factores más importantes por cual una persona se incorpora a una organización, pero existen otras satisfacciones que el empleado obtiene por intermedio de su trabajo, el salario que recibe determina el nivel de vida que este puede lograr, el que le puede entregar a sus hijos, el como enfrentar las enfermedades, la vejez y otras situaciones que surgen en la vida.

El empleado después de un tiempo de estar trabajando en una determinada parte espera no solamente mantener su nivel de vida sino que mejorarlo.

La remuneración del personal debe ser equitativa respecto al esfuerzo que los trabajadores realizan en beneficio de la empresa, por lo tanto la capacidad de pago es importante, el sueldo debe coincidir con los que predominan en la misma empresa, lo cual no impide que paguen sueldos mayores ni que se entreguen otros beneficios si la empresa esta en condiciones de hacerlo. La remuneración debe basarse en el rendimiento de los empleados, esta debe ser de fácil comprensión para el trabajador. Si se paga alguna bonificación, esta debe pagarse con frecuencia tal que el empleado aprecie bien los resultados de su mayor esfuerzo. La remuneración debe ser capaz de estimular a los trabajadores de tal forma

que sea posible de sobrepasar la producción media requerida.

Haciendo un poco de historia hay que recordar que los artesanos independientes en el periodo agrícola eran recompensados con tierras de acuerdo a sus aportes, mientras que los siervos se les retribuía con una parte de la cosecha que estos recogían. Por otro lado, con el tiempo a los jornaleros se les pagaba un salario por sus servicios ya que eran trabajadores por día; pero con la revolución industrial la remuneración paso a ser la más importante recompensa que podía recibir el trabajador por su esfuerzo en una determinada empresa.

El desarrollo del tema se va a realizar a través de diez capítulos, cuyos contenidos son los siguientes:

El primero consiste en una introducción general.

El segundo capítulo consta de una descripción del contrato de trabajo individual según sus cláusulas, que efectos tienen estas, del punto de vista tributario; se citan ejemplos que indican violaciones o conflictos en la aplicación de ciertas cláusulas del contrato.

El tercer capítulo trata sobre el contrato de trabajo colectivo, se analizan las materias que tratan sus cláusulas, indicando ejemplos de violaciones o mala aplicación de alguna cláusula del

contrato de trabajo.

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

El quinto capítulo trata aspectos contables que afectan las remuneraciones tanto los incremento, como factores que la reducen tales como impuestos, retenciones, etc.

El sexto capítulo habla sobre las indemnizaciones, que tipos existen, su importancia así como el tratamiento previsional que la afectan.

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

El capítulo octavo consiste en contabilizar las situaciones señaladas anteriormente, tomando en cuenta el incremento de las remuneraciones y la reducción de estas.

El capítulo noveno consiste en llevar a cabo una auditoría al área remuneraciones consistente en la evaluación del control interno el cual permitirá determinar el programa de trabajo, en seguida se determinarán los procedimientos a seguir, se

efectuarán pruebas específicas según el área de evaluación, todo esto se desarrollará en papeles de trabajo lo cual finalizará con un informe de auditoria.

Finalmente el capítulo décimo contendrá las conclusiones del trabajo.

CAPITULO II

CONTRATO DE TRABAJO INDIVIDUAL

2.1- Condiciones

La ley 18620 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 de 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 extralimitaciones 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.

La ley 18620 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 discontinua 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 lo 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, atendida la seguridad que prestará la

relación laboral.

2.2- Cláusulas del Contrato Individual

2.2.1- 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.

2.2.2- 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 el aspecto laboral se altera la capacidad para contratar, que establece la legislación civil, 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.

2.2.3- 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.

Con 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 de la ley 18620 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 de la ley 18620 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 operativos, 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 o recinto 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).

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 de la ley 18620 establece:

"Si por la naturaleza de los servicios se precisare 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."

2.2.4- Monto, Forma y Periodo de Pago 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.

2.2.5- 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 termino de la jornada diaria, los descansos, horario de turnos, etc.

2.2.6- 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 libres ya que la duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de dos años (letra b artículo 155 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.

2.2.7- 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.

2.3- Control Interno

Para que la contratación del trabajador tenga validez debe verificarse las siguientes situaciones: 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 previsionales 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.
- 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 identificatorio.
- 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.

2.4- Casos Vistos por la Dirección del Trabajo

2.4.1- Alteración de los servicios

Santiago, 30 de Abril de 1992

Solicita un pronunciamiento sobre si se habría producido menoscabo moral y económico para el trabajador (NN), cuyo empleador la empresa (...), le cambió de funciones y, además, puso término a sus servicios a honorarios prestados a las empresas (...) y transportes (...) relacionados.

Resolución: De conformidad con lo expuesto y disposiciones legales invocadas cúpleme informar a usted que, al existir evidente menoscabo moral y económico, la empresa (...) está impedida de alterar unilateralmente la naturaleza de los servicios y el sitio o recinto donde estos se prestan, por lo que deberá reintegrar al dependiente (NN) a las labores de jefe general de maquinaria y pagarle el total de los ingresos que percibía al momento del cambio de funciones.

2.4.2- Alteración de la jornada de trabajo

Fecha: 15 de Octubre de 1992

Materia: La constructora (...) no puede alterar unilateralmente la hora de término de la jornada de trabajo que cumplía desde hace tiempo su personal.

Resolución: La constructora y metalurgia LTDA no puede, sin el consentimiento de sus trabajadores alterar la hora de término de las labores que ha

utilizado reiteradamente en el tiempo, dado que la aplicación de la misma se encuentra enmarcada dentro de los términos que hacen aplicables "La regla de la conducta".

2.4.3- Monto de la remuneración

Fecha: 15 de Octubre de 1992

Materia: Para los efectos de calcular la remuneración íntegra que tiene derecho a percibir Don (NN), durante su feriado legal, debe considerarse, además del sueldo base, la participación que en forma mensual recibe en proporción a las ventas facturadas.

Resolución: Para los efectos de calcular la remuneración íntegra que tiene derecho a percibir Don (NN) durante su feriado legal, debe considerarse además del sueldo base, la participación que en forma mensual percibe sobre las ventas facturadas.

2.4.4- Asignación pactada: improcedencia suprimirla unilateralmente

Santiago, 12 de Abril de 1991

Materia: Usted a solicitado un pronunciamiento de esta dirección acerca de si resulta jurídicamente procedente que (NN) haya suprimido unilateralmente a Don (XX) la "Asignación apoderado y/o técnica" que le pagó desde Agosto de 1984 hasta Noviembre de 1990, en conformidad a lo pactado en el anexo de su

contrato.

Resolución: Se informa que Centrobanco no puede suprimir a Don (XX), la "Asignación apoderado y/o técnica" que le pago desde Agosto de 1984 hasta Noviembre de 1990, en conformidad a lo pactado en su contrato de trabajo.

2.5- Aspectos Tributarios

2.5.1- Impuesto único

El impuesto único de segunda categoría grava las rentas provenientes de trabajo, siempre que esta prestación se realice bajo un vínculo de dependencia con un empleador o patrón, lo cual se materializa por medio de un contrato de trabajo.

Para este efecto las cláusulas del contrato de trabajo que involucran directamente la aplicación del impuesto único se refieren al monto, forma y período de pago de la remuneración acordada, duración y distribución de la jornada de trabajo, otros pactos que acordar en las partes, esto porque se afecta a impuesto de segunda categoría lo siguiente:

1.- Sueldos.

2.- Sobresueldo (tiempo extra trabajado).

3.- Salarios o Jornales.

4.- Premios, Dietas, Participaciones, Gratificaciones y Cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumente la remuneración pagada por servicios personales.

5.- Remuneraciones accesorias o complementarias a los sueldos y salarios, como ser, entre otras, las siguientes: Las regalías en dinero o especie constituyen asimilaciones o asignaciones que aumentan la remuneración del trabajador quedando en consecuencia, afectas al impuesto único en segunda categoría. Tipos de remuneración accesorias: Calzados, pan, galletas y toda variedad de artículos que las empresas entreguen gratuitamente a su trabajador.

2.5.2- Impuesto al Valor Agregado

El decreto ley 825 en el artículo 12, párrafo cuarto letra E, número 8 establece que las remuneraciones se encuentran exenta del IVA de acuerdo a lo que mencionan los artículos 42 y 48 de la misma ley, vale decir, sueldo, sobresueldo, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones, ingresos provenientes del ejercicio de las profesiones liberales o de cualesquiera otra profesión u ocupación lucrativa no comprendida en la primera categoría, las participaciones o asignaciones de los Directores o Consejeros de Sociedad Anónima y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten las remuneraciones pagadas por servicios

personales.

Por otro lado la ley indica que las regalías quedan afectas al impuesto al valor agregado, estas regalías que se pueden pactar de acuerdo al contrato de trabajo en su cláusula número 7 pueden ser luz, combustible, alimento, etc. Pero la propia ley establece que ciertas regalías no están afectas a este impuesto, y debe cumplir los siguientes requisitos.

a) Que conste en un contrato colectivo de trabajo, acta de advenimiento o que sea común para todos los trabajadores de la empresa.

b) El valor de mercado de las especies entregadas no exceden de una unidad tributaria mensual por cada trabajador en el período tributario.

CAPITULO III

CONTRATO TRABAJO COLECTIVO

3.1- Conceptos

3.1.1- Negociación Colectiva

Es el medio que se utiliza para aprobar un contrato de trabajo colectivo, tanto por el empleador como por el trabajador. Es decir, la negociación se inicia con la presentación del contrato colectivo.

Está definido en el código del trabajo en el título primero artículo 79 "Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado".

3.1.2- Contrato Colectivo

Este concepto se encuentra determinado en el código del trabajo título tercero artículo 120 inciso segundo "Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones por un tiempo determinado".

Se debe tener en cuenta que este deberá constar por

escrito.

Por otro lado se tiene un plazo de 5 días siguientes a la suscripción para enviar una copia de este contrato a la inspección del trabajo.

Se debe tomar en cuenta que la doctrina no está de acuerdo en llamar contrato colectivo de trabajo a esta institución, sino convención colectiva, ya que su objetivo no compromete prestar servicios como es el caso del contrato individual, sino que regula la forma y condiciones en que se presentarán durante el tiempo que dure a los trabajadores involucrados en la negociación colectiva.

El código de 1931 llamaba contrato colectivo lo que la ley 19069 denomina convenio colectivo en el artículo 127, es decir, al acuerdo directo e informal, pero ese código (1931) guardó gran privilegio a las organizaciones sindicales.

3.1.3- Convenio Colectivo

Se encuentra definido en el código título tercero artículo 127 *"Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni*

a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento"

Se debe tomar en cuenta que la nueva ley establece que se puede negociar fuera de la empresa, es decir, los trabajadores con derecho a negociar obligan a la empresa a esto, solo es posible dentro de la misma empresa. Pero se puede llegar a un acuerdo de ambas partes y se procede a negociar con dos o más empresas, esto independiente, que sea por sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales.

Hay que establecer que en una empresa se pueden desarrollar una multiplicidad de negociaciones, depende de la cantidad de sindicatos o grupos de trabajadores que estén en condiciones de presentar un proyecto de negociación colectiva, para evitar que se realicen en forma sucesivas, se dispuso que deben realizarse en el mismo periodo.

Pero el artículo 90 se amplio el derecho a negociar y establece en el inciso primero lo siguiente: *"Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, con acuerdo previo de las partes, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse, entre uno o más empleadores y una o más organizaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios, aplicables a una o más empresas, predios, obras o establecimientos por un tiempo*

determinado"

En los incisos 2, 3 y 4 establece lo siguiente: "Los sindicatos o grupos de trabajadores eventuales o transitorios podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.

Estas negociaciones no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se señalan en esta ley.

Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el articulo 127".

3.2- Materias que se Tratan en una Negociación Colectiva

Esta negociación se podrá llevar a efecto en empresas privadas y estatales, no se podrá negociar colectivamente en aquellas empresas del estado dependientes del ministerio de defensa nacional o que se relacionen con el supremo gobierno a través de este ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohiban. No podrán negociar las empresas o instituciones publicas o privadas cuyos

presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiados en más del 50% por el estado, directamente o a través de derechos o impuestos, esto no tendrá lugar con los establecimientos educacionales particulares subvencionados.

3.2.1-Trabajadores con Prohibición para Negociar

De acuerdo al artículo 81 del código del trabajo no podrán negociar colectivamente los siguientes:

- 1) Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada.
- 2) Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades de administración.
- 3) Las personas autorizadas para controlar o despedir trabajadores, y
- 4) Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella una carga superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

De la circunstancia de no poder negociar

colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3, 4 deberán dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

Dentro del plazo de 6 meses contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la inspección del trabajo de la eliminación de un trabajador por algunas de las causas señaladas en este artículo, con el fin que se declare su exacta situación jurídica que lo involucra. De la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse para reclamar ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación.

El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.

Los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán, asimismo, integrar comisiones negociadoras a menos que tengan la calidad de dirigentes sindicales.

3.2.2- Requisitos Básicos para Iniciar una Negociación colectiva

Según el artículo 84 para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requerirá que haya

transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades.

Quórum para negociar: Los quórum y porcentajes que se exigen para la presentación de proyecto de contrato colectivo se entenderá referido al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.

3.2.3- Materias Negociables

Según el artículo 82 del código del trabajo. Son materia de negociación colectiva todas aquellas que se refieren a remuneraciones, u otros beneficios en dinero, y a las condiciones comunes derivadas del contrato de trabajo.

Son otras materias lícitas para negociar colectivamente:

En remuneraciones; reajustes inmediato, reajustabilidad futura, premios de producción, bonos en relación con avance de obras, etc.

En beneficios de carácter social; bonos de matrimonio de natalidad, de fallecimiento de un trabajador, etc.

En beneficio de carácter diario; colación, bono de

movilización superior al legal, etc.

Premios; de asistencia, antigüedad, etc.

Indemnización por años de servicios; retiro voluntario, por jubilación, por invalidez, etc.

3.2.4- No Serán Objeto de Negociación Colectiva

Aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma. Las que puedan significar restricciones al uso de la mano de obra o a insumos tales como limitaciones a la contratación de trabajadores ni sindicatos o de trabajadores aprendices, cuestiones relativas al tamaño de la cuadrilla, ritmo de producción, sistemas de promociones y uso de maquinarias.

La que se refieren a remuneraciones y condiciones de trabajo de personas que no pertenezcan al sindicato o grupo negociador, o a quienes no le es permitido negociar colectivamente.

Las que impliquen la obligación del empleador de pagar los días no trabajados durante una huelga.

Las que directamente o indirectamente importen un financiamiento a las organizaciones sindicales o de trabajadores o impliquen aportes a fondos u otras identidades internas que no sean administrativas en

conjunto por el empleador y representante de los trabajadores.

Los que se refieren a la creación, mantención y vigencia de fondos y otras entidades, cualquiera sea su naturaleza o denominación, que sean externas a la empresa y financiados, en todo o parte, con aportes de diversos empleadores; y las cotizaciones a dichos fondos y entidades.

3.3- Inicio de la Negociación Colectiva

Fuente legal.

Artículo 91. *"La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa.*

Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo.

Podrán presentar proyectos de contrato colectivo en una empresa o en un establecimiento de ella, los grupos de trabajadores que reúnan, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella. Estos quórum y porcentajes se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren

en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.

Todas las negociaciones entre el empleador y los distintos sindicatos de la empresa o grupos de trabajadores, deberán tener lugar durante un mismo periodo, salvo acuerdo de las partes."

Los porcentajes del grupo de trabajadores o sindicatos deben representar el 40% a lo menos del total de los trabajadores de un establecimiento de una empresa, siempre que su número no sea inferior a 25 y que comprenda exclusivamente a los de dicho establecimiento, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

En las empresas o predios de menor de 50 trabajadores, un número de ocho podrán presentar un proyecto de contrato colectivo siempre que representen 50% del total de trabajadores de la empresa.

En todo caso, los grupos o los sindicatos que reúnan un mínimo de 250 trabajadores siempre podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

Con lo anterior aclarado pueden presentar proyectos de contrato colectivo:

- Los grupos de trabajadores unidos para el único fin de negociar colectivamente o los sindicatos de empresas con un mínimo efectivo de 250

trabajadores, sin sujeción al porcentaje que su número signifique en la dotación total.

- Los grupos o sindicatos de empresas que representen al 40%, a lo menos, de los trabajadores de un establecimiento de una empresa, siempre que su número sea, por lo menos, de 25, y comprenda exclusivamente a los dependientes de dicho establecimiento
- En las empresas o predios de menos de 50 trabajadores, en número de 8 podrán presentar un proyecto, siempre que represente a lo menos, al 50% de la dotación total.

Ejemplo :

Dotación total más del 50% de dicha dotación:

Trabajadores	Número mínimo requerido
49	25 trabajadores
45	23 trabajadores
40	21 trabajadores
30	16 trabajadores
20	11 trabajadores
16	9 trabajadores
14	8 trabajadores
12	8 trabajadores
10	8 trabajadores
8	8 trabajadores

3.4- Presentación de Proyecto en Empresa que no

Tengan Contrato Colectivo

Según artículo 93, "En las empresas que no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente.

No podrán, sin embargo, presentarlo en uno o más periodos que, cubriendo en su conjunto un plazo máximo de 60 días en el año calendario, el empleador haya declarado no aptos para iniciar negociaciones.

Dicha declaración deberá hacerse en el mes de junio, antes de la presentación de un proyecto de contrato y cubrirá el periodo comprendido por los doce meses calendario siguientes a aquel.

La declaración deberá comunicarse por escrito a la inspección del trabajo y a los trabajadores".

Artículo 94. "Recibido el proyecto de contrato el empleador podrá comunicar tal circunstancia a todos los trabajadores de la empresa y a la inspección del trabajo, dentro de los 5 días siguientes."

Artículo 95. "Si el empleador no efectuare tal comunicación deberá negociar con quienes hubiesen presentado el proyecto.

En este caso, los demás trabajadores mantendrán su derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiempo, en las condiciones establecidas en esta ley".

El artículo 96 establece lo siguiente: "Si el empleador comunicare a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo, estos tendrán un plazo de treinta días contados desde la fecha de la comunicación para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en esta ley.

El último día del plazo establecido en el inciso anterior se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para los efectos en la forma y condiciones que establece la ley, destinados a dar respuesta e iniciar las negociaciones."

3.5- Presentación del Proyecto en Empresa que Tengan Contrato Colectivo Vigente

Esta situación se menciona en el artículo 98. "En las empresas que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.

Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiera contrato colectivo vigente y que tengan

derecho a negociar colectivamente, podrán presentar un proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiera extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo. La duración de estos contratos, será lo que reste al plazo de dos años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de este. No obstante, los trabajadores podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que este se encuentre vigente.

Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiese extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de este y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso primero, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador de respuesta al proyecto respectivo.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, las

partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, y por una sola vez en cada periodo, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la inspección del trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en esta ley y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en este se contemplan."

3.6- Contenido del Contrato Colectivo

El artículo 101 del código del trabajo indica los requisitos que debe contener el contrato colectivo.

- 1) Las partes a quienes haya involucrado la negociación, acompañándose una nómina de los socios o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación. En el caso previsto en el artículo 99, deberá acompañarse además la nómina y rúbrica de los trabajadores adherentes a la prestación;
- 2) Las cláusulas que se proponen;
- 3) El plazo de vigencia del contrato, y
- 4) La individualización de los integrantes de la comisión negociadora.

Este proyecto deberá llevar la firma o impresión digital de todos los trabajadores que participen en

esta negociación cuando se unan para el sólo hecho de negociar. También deberá ser firmado por la comisión negociadora.

3.7- Comisión Negociadora

Esta comisión estará constituida por un grupo de trabajadores que deberán cumplir ciertos requisitos:

1) Para ser elegido miembro de la comisión negociadora será necesario cumplir con los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical:

- a) Ser mayor de 18 años de edad;
- b) No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o por simple delito que merezca pena aflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para prescribir la pena, señalado en el artículo 105 del código penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito;
- c) Saber leer y escribir;
- d) Tener una antigüedad mínima de seis meses como socio del sindicato, salvo que el mismo sindicato tuviera una existencia menor.

Si este proyecto fuese presentado por el sindicato, esta comisión estará constituida por sus integrantes, y si lo presentara un grupo de sindicatos en forma conjunta la comisión estará constituida por los presidentes de estos sindicatos.

Hay que considerar que para ser miembro de la

comisión se debe cumplir con los requisitos que se exige para ser director sindical.

Tres miembros comprenderán la comisión negociadora, pero si el grupo negociador fuese de doscientos cincuenta trabajadores o más, podrán nombrarse como miembros en esta comisión a cinco integrantes; y si el grupo fuese de 1000 o más trabajadores los miembros podrán ser siete. Pero por otro lado, si el grupo negociador fuese de 3000 o más podrán nombrarse nueve miembros.

Los integrantes de la comisión negociadora serán elegidos por votación secreta, frente a un ministro de fe para aquellos grupos de trabajadores que sean doscientos cincuenta o más.

El trabajador que participe en la elección para escoger a los miembros de la comisión negociadora tendrá derecho a dos, tres, cuatro o cinco votos no acumulativos, según si la comisión negociadora esté integrada por tres, cinco, siete o nueve miembros, respectivamente.

El derecho que tiene el empleador en la negociación consistirá, en que será representado hasta por tres apoderados que forman parte de la empresa, estos pueden ser miembros de su respectiva directiva o los socios con facultades de administración. Hay que considerar que la ley no faculta al empleador a un aumento de los apoderados según número de

trabajadores.

A la negociación podrán asistir también los asesores que designen las partes, que no podrán ser superiores a tres por cada uno de ellos.

3.8- Efectos que produce la presentación del Proyecto de Contrato Colectivo

El trabajador deberá permanecer afecto a esta negociación durante todo el período que dure este proceso.

3.9- Posición del Trabajador con Contrato Colectivo Vigente

El trabajador que se encuentre involucrado en esta situación no podrá participar en otras negociaciones colectivas que se desarrollen con anterioridad a la fecha de vencimiento de su contrato, excepto que exista acuerdo con el empleador.

Hay que considerar que este acuerdo puede ser expreso, es decir, en forma explícita, formal y directa pero también puede ser tácito, es decir, que el empleador no rechaza la inclusión del trabajador a dar respuesta al proyecto del contrato colectivo, en el caso que el trabajador participe en otra negociación colectiva.

3.10-Respuesta entregada por el Empleador al
Proyecto de Contrato de Trabajo

La respuesta que debe entregar el empleador a la comisión negociadora deberá ser en forma de proyecto de contrato colectivo. En la respuesta que se entregue podrá formular todas las observaciones de los diferentes puntos del proyecto de contrato colectivo entregado por la comisión señalando los fundamentos de la respuesta, en forma conjunta deberá entregar los antecedentes que justifiquen las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque.

Tendrá un plazo de 10 días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo para entregar su respuesta, en el caso que el grupo de trabajadores fuese de 250 o más tendrá un plazo de 15 días contado de igual fecha, o si comprendiere dos o más proyectos de contrato colectivo para un mismo período de negociación. En todo caso se podrá prorrogar este plazo de mutuo acuerdo de las partes.

Una vez entregada la respuesta por parte del empleador una copia deberá ser enviada a la inspección del trabajo, dentro del plazo de 5 días siguientes a la fecha de entrega a la comisión negociadora.

En caso que los miembros de la comisión negociadora se negaran a suscribir dicha copia, el empleador podrá solicitar a la inspección del trabajo dentro de 3 días siguientes al vencimiento del plazo de cinco días nombrados anteriormente, para que sea la propia inspección del trabajo la que notifique la respuesta a los trabajadores.

Una vez recibida la respuesta del empleador la comisión tendrá un plazo de 5 días desde la recepción de la respuesta para reclamar a la inspección del trabajo sobre alguna observación que se tenga al proyecto del contrato colectivo.

La inspección del trabajo tendrá el mismo plazo para dar respuesta contado de la fecha de presentación del reclamo.

Por otro lado si el grupo de trabajo es mayor a mil trabajadores la respuesta deberá ser entregada por el director del trabajo.

Presentado el reclamo, no influirá en el curso de la negociación.

3.10.1-Consecuencia de la no Entrega de Respuesta por parte del Empleador

En el caso que el empleador no diera respuesta oportunamente será sancionado con una multa de veinte por ciento de las remuneraciones del último

mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto del contrato colectivo.

Cumplido 20 días de la fecha de entrega del proyecto de contrato colectivo y el empleador no hubiese dado respuesta, se entenderá, que acepta todos los puntos del contrato salvo que se hubiera acordado una prórroga por las partes.

3.11-Constitución del Contrato Colectivo

Una vez producido el acuerdo entre las partes en la negociación colectiva se constituirá un contrato colectivo.

3.12-Cláusulas mínima de un Contrato Colectivo

Este contrato de acuerdo al código del trabajo en el artículo 120 título II debe contener a lo menos las siguientes cláusulas o menciones:

a) La determinación precisa de las partes a quienes afecte.

b) Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado. En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencia a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos.

c) Período de vigencia del contrato.

d) Si lo acordaran las partes, indican un árbitro para interpretar cláusulas o resolver algún tipo de controversia que surgiera.

3.13-El Contrato Colectivo, a Quienes Afecta

En el caso que la empresa hiciese extensiva los beneficios del contrato colectivo a aquellos trabajadores que no están dentro de esta negociación, las empresas deberán aportar al sindicato que hubiera obtenido los beneficios, un 75% del monto ordinario de la cuota sindical al sindicato, durante toda la vigencia del contrato. Si estos beneficios fueran obtenidos por más de un sindicato, el mismo trabajador escogerá a cual sindicato le otorgará el aporte antes mencionado. Hay que considerar que los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años. De acuerdo a esto las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán a las que indican los contratos individuales.

Una vez extinguido este contrato, permanecerán aquellas cláusulas que no tengan relación con la reajustabilidad, tanto de las remuneraciones como los beneficios pactados en dinero y a los derechos y obligaciones que solo pueden ejercer o cumplirse colectivamente.

3.14- Vigencia del Contrato Colectivo

La vigencia de este contrato se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del último contrato colectivo o fallo arbitral anterior. En el caso de no existir contrato anterior o fallo arbitrario se contará del día siguiente a la suscripción de éste.

En el caso de no existir contrato colectivo anterior, la duración del mismo se contará a partir del día siguiente al sexagésimo, es decir, después de 60 días de la presentación del proyecto.

En todo caso, si se hubiese hecho efectiva la huelga, el contrato que se origine por esta causa o el fallo arbitral que se dicte, sólo tendrá vigencia desde el momento de la suscripción del nuevo contrato colectivo con iguales condiciones contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentar el proyecto, independiente que la fecha de duración de éste se contará del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

3.15-Valor Jurídico del Contrato Colectivo

Hay que tomar en cuenta que tanto el original del contrato colectivo como las copias entregadas por la inspección del trabajo, tendrán mérito ejecutivo y los juzgados de letras del trabajo conocerán de estas ejecuciones, conforme al procedimiento

señalado en el artículo 434 del código del trabajo, es decir, se aplican las obligaciones de los juicios ejecutivos, de dar, hacer o no hacer.

Por otro lado se tiene que el incumplimiento al contrato colectivo, convenio colectivo y fallo arbitral se cobrará una multa a beneficio fiscal de hasta 10 U.T.M.

En todo caso la dirección del trabajo ya tiene la facultad de la fiscalización en el cumplimiento de los contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales.

3.16-Solicitud de un Mediador en la Negociación Colectiva

En cualquier momento de la negociación las partes podrán solicitar la designación de un mediador. Esto con el objeto de obtener un acuerdo de las partes.

3.16.1-Arbitraje Laboral

Se podrá solicitar un arbitraje por las partes, en cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga o el cierre temporal de la empresa o lock-out.

El arbitraje será obligatorio en el caso que éste prohibida la huelga, cierre temporal de la empresa o lock-out y en el de reanudación de faenas. Este arbitraje se designará citando a las partes a un

comparendo, a falta de una de las partes e incluso en ausencia de los involucrados se elegirá igual el árbitro correspondiente. Se dejará constancia del árbitro escogido por las partes o las últimas proposiciones entregada por los involucrados en la negociación colectiva.

En el caso de la falta de las dos partes en el comparendo, el inspector del trabajo designará al árbitro.

El arbitraje voluntario deberá constar por escrito, colocando el nombre del árbitro.

3.17-Relación Entre el Contrato Individual y el Contrato Colectivo de Trabajo

Antes de negociar colectivamente, es necesario haberse obligado individualmente con el empleador por medio de un contrato individual de trabajo.

Las estipulaciones en el contrato colectivo de trabajo, reemplazarán las contenidas en el contrato individual para aquellos trabajadores que sean parte de aquéllos.

Hay que considerar que existen cláusulas inalteradas que son las siguientes:

- Nombre del trabajador y del empleador;
- Lugar y fecha del contrato;

- Naturaleza de los servicios y lugar en que se prestan;
- Duración y distribución de la jornada de trabajo;
- Plazo del contrato;

Las cláusulas del contrato individual que pueden ser reemplazadas previa convención son:

- La naturaleza de los servicios, lugar y ciudad en que se presten;
- Duración y distribución de la jornada, y
- Plazo del contrato.

Una vez extinguido el contrato colectivo sus cláusulas se mantendrán como parte integrantes del contrato individual, pero las cláusulas referidas a la reajustabilidad de remuneraciones y demás beneficios en dinero, y los derechos y obligaciones no podrán ser parte del contrato individual ya que solo se pueden cumplir o ejercer colectivamente, por ejemplo el uso de feriado colectivo en un año determinado.

Se debe tomar en cuenta que la cláusula de reajustabilidad solo puede ser objeto de negociación expresa y no esta incluida entre los beneficios o condiciones anteriores a las que se pueden acogerse los trabajadores, de acuerdo al artículo 145 inciso 2 y 3. Es decir, solicitar que se mantengan todas las

condiciones establecidas en el contrato colectivo vigente al momento de presentarse el proyecto nuevo, excluyendo las cláusulas relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Hay que recordar que en su origen el D.L. 2758 contemplaba como piso para la negociación colectiva, todos los beneficios vigentes y un reajuste del 100% del I.P.C. a las remuneraciones y beneficios en dinero, esto era muy importante y ventajoso, para la parte laboral, esta supresión desequilibró de alguna manera el sistema primitivamente concebido en el plan laboral de 1979 (D.L. 2758). Se debe tomar en cuenta que fue excepcionalmente favorable para los trabajadores y compensatorio de las restricciones que ponía en otros aspectos la legislación del D.L. 2758, como la libre contratación de reemplazantes y la duración limitada a sesenta días del fuero de los huelguistas.

Es importante considerar que los acuerdos negociados individualmente desconocían o reducían beneficios logrados en el contrato colectivo, privilegiando la negociación individual, destacadas en el artículo 9 del D.L. 2758.

El 17 de diciembre de 1984 la ley 18372, agregó el siguiente inciso al primitivo artículo 6 del D.L. 2200, que paso sin alteraciones al código: "Las estipulaciones de un contrato individual de un

trabajador regido por un contrato colectivo de trabajo, no podrán significar disminución de la suma de beneficios que a él corresponden por aplicación del contrato colectivo", pero actualmente en la ley 19069 en su artículo 87 establece lo siguiente: "Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que estén regido". De lo anterior se desprende que el legislador suprimió la expresión "suma" porque creó dificultades prácticas de interpretación y prefirió dejar la norma general establecida y sus interpretaciones en cada caso a responsabilidad de la jurisprudencia.

3.18-Casos Vistos por la Inspección del Trabajo en la aplicación del Contrato Colectivo

ORD.736/20, 24 Enero 1991

Materia:

1) No resulta jurídicamente procedente exigir otorgamiento de un beneficio que no se encuentre expresamente establecido en un contrato colectivo, salvo que se le hubiese otorgado en forma periódica y reiterada con posterioridad a la suscripción de aquél, como consecuencia de una negociación individual expresa o tácita de las partes.

2) El pago del bono de incentivo efectuado por la

Empresa Sociedad Química Arica Ltda. a los trabajadores no afectos al contrato colectivo vigente en dicha empresa, constituye el cumplimiento de una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos individuales de trabajo de aquéllos.

Se solicita un pronunciamiento a la dirección del trabajo por la suspensión del incentivo dispuesta unilateralmente por la empresa el mes de febrero de 1990, el cual era pagado con anterioridad al mes de junio de 1989.

Con respecto a:

1) Lo establecido en el punto uno y no existir una negociación individual expresa o tácita entre los contratos que hubiere modificado los términos del contrato colectivo a que están afectos, no se encuentra, por una parte, obligada la empresa a concederlo ni, por la otra, facultados los trabajadores para exigirlo.

2) En lo expuesto en el punto dos, cabe señalar que habiéndose pagado periódica y reiteradamente a su respecto todos y cada uno de los elementos que determinan la existencia de lo que la doctrina ha denominado "cláusula tácita", por lo que el beneficio debe entenderse como parte integrante de los contratos individuales de los ocho trabajadores aludidos.

Todo contrato legalmente celebrado es una ley para

los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.

CAPITULO IV

DEFINICIONES Y CONCEPTOS

4.1- Remuneración

De acuerdo a la ley 18620 en su artículo 40 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 que es parte parte del dinero que recibe el trabajador.

4.1.1-No Constituyen Remuneración lo Siguiente

- Asignación de movilización.
- Pérdida de caja.
- Desgaste de herramientas y de colación.
- Viáticos.
- Prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley.
- Indemnizaciones por años de servicios.

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.

4.2- 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 liquidas

Ejemplo: Se conviene una gratificación convencional garantizada con el empleador en un 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 que se debe pagar por el concepto de gratificación es el establecido por la ley.

GRATIFICACIÓN	\$100.000.-
A BANCO	\$100.000.-

Pago gratificación convenida.

En caso de producirse diferencia por que la empresa obtuvo utilidad.

GRATIFICACIÓN	\$50.000.-
A BANCO	\$50.000.-

Pago diferencia, cálculo gratificación legal.

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

Ejemplo: En el contrato de trabajo, en una de sus cláusulas se establece que se utilizará esta modalidad de pago para la gratificación y si el resultado del ejercicio de la empresa es negativo, no se

pagara gratificación, es decir, se establece que se pagarán \$ 100.000.- al año, pero sí la empresa arroja pérdidas en tal caso no se pagarán estos \$ 100.000.-

GRATIFICACIÓN \$100.000.-

A BANCO \$100.000.-

Pago gratificación legal calculada

- Gratificación voluntaria: Nace de la voluntad del empleador, sin sujetarse a condiciones pudiendo por tanto, no tener relación alguna con las utilidades de la empresa.

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 la gratificación legal, la voluntaria puede ser eliminada en cualquier momento por el empleador no así la legal que debe permanecer.

GRATIFICACIÓN (Remuneración) \$80.000.-

A BANCO \$80.000.-

Pago gratificación incluye \$30.000.- gratificación voluntaria.

- 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.

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)X 4 meses].

GRATIFICACION (Remuneración) \$66.667.-

A BANCO

\$66.667.-

Pago gratificación legal

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

Utilidad liquida de una empresa (supuesto)

UTILIDAD LIQUIDA \$100.000.-

SISTEMA 30% DE LA UTILIDAD

Planilla remuneración (sueldo anual)

Juan Figueroa \$1.000.000.-

Pedro Díaz \$800.000.-

Andrea Arancibia \$1.200.000.-

\$3.000.000.-

Entonces el 30% de la utilidad son \$30.000.- (0,3 x 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:

$$0,01 = \frac{\$30.000.- \text{ (30\% utilidad)}}{\$300.000.- \text{ (total remuneración)}}$$

Por lo tanto las gratificaciones son las siguientes:

Juan Figueroa \$1.000.000. x 0,01 = \$10.000

Pedro Diaz \$800.000. x 0,01 = \$8.000

Andrea Arancibia \$1.200.000. x 0,01 = \$12.000

(30% Utilidad) \$30.000

GRATIFICACIÓN \$30.000.-

A BANCO \$30.000.-

Pago gratificación legal

SISTEMA 25% DE LO DEVENGADO CON TOPE DE 4,75 INGRESOS MÍNIMO MENSUAL:

El sueldo mínimo es de \$48.000 por lo tanto el tope sería de $4,75 \times 48.000 = 192.000$.

TRABAJADOR	REMUNERACION	25%	TOPE 4,75	GRATIFICACION A PAGAR
	\$	\$	\$	\$
J. Figueroa	1.000.000	250.000	192.000	192.000
P. Diaz	800.000	200.000	192.000	192.000
A. Arancibia	120.000	300.000	192.000	192.000
			TOTAL	576.000

GRATIFICACIÓN \$576.000.-

A BANCO \$576.000.-

Pago de la gratificación legal

Los cálculos hechos anteriormente 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 liquidadas. 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 devengada 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.

4.3- Asignación Familiar

Esta asignación se considera parte de la remuneración. Este subsidio será inembargable, existirá un beneficiario para esta asignación, un causante y será supervigilada 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 15 años de edad y hasta los 24 años, en caso que estudien.
- La mujer embarazada siempre que haya percibido un ingreso inferior a cuarenta y ocho unidades tributarias 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.

La forma de contabilizar la asignación familiar es la siguiente:

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 -----

BANCO	\$1.500
A ASIGNACIÓN FAMILIAR	\$1.500

reembolso realizado por la caja de compensación respectiva, a la empresa.

4.4- 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.3501 (del 4/11/80), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, este decreto tiene por objeto crear un nuevo sistema de cotizaciones previsionales, 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 previsionales en el sistema en que se basaba el D.L.3599, pero el D.L. 3501 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.

Ejemplo: remuneración mensual \$130.000

10% fondo pensión	\$13.000
2,97% seguro invalidez	\$3.861 (variable según A.F.P.)
7% fondo salud	\$9.100 (25.961)

REMUNERACIÓN LIQUIDA AFECTA \$104.039

REMUNERACIÓN	\$130.000
A A.F.P.	\$16.861
FONASA	\$9.100
SUELDO POR PAGAR	\$104.039

contabilización de la remuneración

A.F.P.	\$16.861
FONASA	\$9.100
A BANCO	\$25.961

pago de las cotizaciones

4.4.1- Institución de Normalización Previsional

I.N.P.

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.

4.5- 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 maternales e infantiles.
- Los indigentes o carentes de recursos.
- Los que tengan una pensión asistencial y los menores de quince años que sean causantes de subsidio familiar.

Ejemplo: El porcentaje legal para las Isapres es de 7%, remuneración mensual \$100.000

7% fondo pensión ($\$100.000 * 7\%$) \$7.000 (esto le permite ingresar a un determinado plan que le entregue ciertos beneficios)

REMUNERACIÓN	\$100.000
A.F.P.	\$13.000
ISAPRE	\$7.000
SUELDO A PAGAR	\$80.000

liquidación de sueldo

ISAPRE \$7.000

BANCO \$7.000

pago a isapre.

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

4.6- 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, 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.

4.7- 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. Impuesto que tiene la característica de ser:

- Único: las rentas que se gravan con este impuesto

no se aplica ningún otro tributo.

- De retención: existe un sujeto obligado a retener este impuesto y es él que paga las rentas.
- De carácter progresivo: contra 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 único 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.
- Salarios 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.

Este impuesto se determina mensualmente y se paga dentro de los primeros 12 días de cada mes. La forma de contabilizarlo es el siguiente:

Sueldo base	\$100.000
Imposiciones	\$20.000
Sueldo imponible	\$80.000
Impuesto único (renta)	\$2.000 (supuesto)

REMUNERACIÓN	\$100.000
IMPOSICIÓN	\$20.000
IMPUESTO	\$2.000
BANCO	\$78.000

contabilización remuneración.

IMPOSICIONES	\$20.000
IMPUESTO	\$2.000
BANCO	\$22.000

pago descuentos.

Se debe considerar que la base imponible tributaria considera el sueldo base, sobresueldo, gratificaciones descontando el descuento legal por concepto imposiciones (A.F.P., salud). Por otro lado la base previsional corresponde al total imponible (sueldo base sobresueldo, gratificación).

4.8- 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 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.

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

Remuneración base \$100.000

Retención judicial \$50.000

REMUNERACIÓN \$100.000

RETENCIÓN \$50.000

SUELDO POR PAGAR \$50.000

contabilización de la remuneración.

RETENCIÓN JUDICIAL \$50.000

BANCO \$50.000

pago retención judicial determinada por el juzgado.

4.9- 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 incurridos 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, 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).

La forma de contabilizar es la siguiente:

REMUNERACIÓN	XXXXXX	
A CAJA DE COMPENSACIÓN		XXXXXX
-----X-----		
CAJA DE COMPENSACIÓN	XXXXXX	
A BANCO		XXXXXX
-----X-----		

4.9.1- Documentación Utilizada para Afiliarse (La empresa)

1) Empleador persona natural

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

2) Empleador persona jurídica

- Fotocopia "Declaración de iniciación de actividades" Servicio Impuestos Internos
- Escritura social (indicando representante legal) o poder notarial, que individualice al representante legal.

4.9.2- 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.

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

4.9.3-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 matricula.
- 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. (se adjuntan formularios).

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 (se adjuntan formularios tipos).

4.10- Mutual de Seguridad

Son las que 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 acuerdo al riesgo que ellas tengan. La forma de contabilizar esta cotización es la siguiente:

Remuneración \$100.000 El 0,9% corresponde a \$900.

APORTE PATRONAL \$900

 A MUTUAL DE SEGURIDAD \$900

pago que hace el empleador a la mutual de seguridad.

CODIGO 41

AGENCIA

MRO HOJAS DETALLE

GRATIFICACIONES DESDE HASTA
MES | AÑO MES | AÑO

REMUNERACION
MES | AÑO

SECCION I IDENTIFICACION DEL EMPLEADOR
RAZON SOCIAL: _____ RUT EMPRESA: _____ NOMBRE REPRESENTANTE LEGAL: _____
DIRECCION: _____ CIUDAD: _____ FONDO: _____
RUT REP LEGAL: _____ COD SUC: _____
DECLARACION ART. 72 A LEY 17.322 ADHERIDA A MARQUE CON X:
Cooperativas Decl. y Pagadas Mutual Caja Previsop

SECCION II DETALLE DE TRABAJADORES

RUT	IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR APELLIDO PATERNO MATERNO	NOMBRES	REG. IMPROBITIVO CON QUINCE ACTUAL CODIGO	REMUNERACION IMPOSIBLE	CARGAS AUTORIZADAS SIMPLE INVAL. MATER. RETRO DEL MES	TOTAL ASIG. RETROACTIVO	ASIGNACIONES FAMILIARES MONTO DEL MES	TOTAL A PAGAR	DIAS REALES	MONTO REAL A PAGAR	MOVIMIENTO DE PERSONAL CODIGO	FECHA
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
TOTALES												

SECCION III RESUMEN DE RENTAS IMPOSIBLES Y COTIZACIONES

REGIMEN IMPROBITIVO	TOTAL TRABAJ. C. FAM	TRABAJO CON C. FAM	RENTAS IMPOSIBLES	TOTAL COTIZACIONES	SIMPLES	INVAL.	MATERIA	AUTORIZADAS	MONTO
1 SISTEMA ANTIGUO									
2 AFP									
3 ISAPRE AFP									
4 ISAPRE SIST. ANTIGUO									
5									
6									
7 TOTALES									

LOS ESPACIOS SOMBRADOS SON DE USO EXCLUSIVO DE LA CAJA. DEBE INCLUIRSE TODA LA INFORMACION QUE SE SOLICITA. SI ASI NO SE HICIERA, ESTA DECLARACION SE CONSIDERARA INCOMPLETA.

DECLARACION JURADA
EN CONOCIMIENTO DEL ART. 22 DE LA LEY 17.322 QUE SANCIONA LA DECLARACION FUERA DE PLAZO O SI ESTA ES ERRONEA O INCOMPLETA, DECLARO QUE LOS DATOS CONSIGNADOS SON VERIDICOS.

TIMBRE Y FIRMA REPRESENTANTE LEGAL

SECCION IV RETENCIONES Y REBAJAS

CREDITO SOCIAL	
CLUB DE CAMPO	
NOTA DE DEBITO N°	
TOTAL RETENCIONES	
ASIGNACION FAMILIAR	
NOTA CREDITO N°	
TOTAL REBAJAS	
INTERESES	
REAJUSTES	
MULTAS	
TOTAL GRANAJENES	
SALDO A FAVOR INSTITUCION	
SALDO A FAVOR EMPLEADOR	

SECCION V ANTECEDENTES SOBRE EL PAGO

CHEQUE N° _____
SERIE _____
BANCO _____
SUCURRAL _____
 EFECTIVO _____

FECHA DECLARACION _____
FECHA DE PAGO _____
V° B° RECEPCION Y CALCULO _____
V° B° Y TIMBRE CAJERO _____

SRC #1

DECLARACION SIN PAGO

INSTRUCCIONES DE USO

DESCRIPCION GENERAL

Esta planilla servirá de base para la confección del formulario de Declaración y Pago de Cotizaciones Previsionales, debiendo ambos documentos ser elaborados e ingresados en el sistema de la Caja. En esta se debe registrar todos los trabajadores por los cuales se deberá declarar y pagar cotizaciones, clasificados por régimen impositivo y dentro de régimen por nombre del trabajador. Se debe utilizar sólo cuando se tenga que declarar y/o pagar por más de 17 trabajadores, ya que de lo contrario, sólo se debe utilizar al formulario de Declaración y Pago de Cotizaciones.

- Información a registrar por el Empleador:
 - Recuadro Identificación empresa
 - Identificación del Trabajador, Rut y nombre completo.
 - Código/régimen impositivo; Se deberá codificar según la siguiente tabla:

CODIGO	REGIMEN IMPOSITIVO	CODIGO ZONAS EXTREMAS
F1	EMPART, SSS, Caja Hipica	E1
F2	EMPART, SSS, Caja Hipica	E2
F3	CANAEMPU (Públicos)	E3
F4	CANAEMPU (Públicos)	E4
F5	AFP	E5
F6	AFP	E6
I1	EMPART, SSS, Caja Bancaria, Caja Hipica	X1
I2	CANAEMPU (Públicos)	X2
I3	CANAEMPU (Públicos)	X3
I4	CANAEMPU (Públicos)	X4
I5	AFP, Técnicos Extranjeros	X5

- Remuneración Imponible: Se debe registrar la remuneración del mes por el cual se hará la declaración y pago de cotizaciones.
- Cargas autorizadas: Desglosar el número de cargas, autorizadas por la Caja, según su naturaleza en, simples, invalidas y maternales.
- Total asignaciones: Se debe desglosar el número de asignaciones familiares pagadas, en retroactivas y del mes, de acuerdo a lo establecido en el certificado de autorización y pago emitido por la Caja.
- Monto retroactivo: Se debe registrar el valor en pesos indicado por este concepto en el certificado de autorización y pago emitido por la Caja.
- Monto del mes: Se deberá registrar el valor resultante de la multiplicación del valor de la asignación familiar vigente por el total de asignaciones del mes.

- Total a pagar: Se deberá colocar la suma de los campos "monto retroactivo" más "monto del mes".
- Días reales: Se debe indicar cuando la persona haya trabajado en el mes; menos de 25 días por cualquier motivo o menos de 30 por licencia médica.
- Monto real pagado: Indicar los montos efectivamente pagados por concepto de asignaciones familiares. Si la persona trabajó más de 24 días, debe corresponder al "total a pagar", de lo contrario debe corresponder al siguiente cálculo:

$$\text{Monto real} = \frac{\text{Monto del mes}}{30} \times \text{días reales} + \text{monto retroactivo}$$

Movimiento de personas:

Las columnas código y fecha de este ítem, deben ser utilizadas por el Empleador para informar a 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 permiso sin goce de remuneraciones.

Notas explicativas para el uso de estos códigos:

- Código 1. Cada vez que la empresa contrate un nuevo trabajador, este deberá ser incluido en esta planilla con la siguiente información:

- RUT
- Nombre completo
- Código actual del régimen impositivo
- Remuneración imponible
- Movimiento de personal
 - Código = 1
 - Fecha = fecha de contratación

Las cargas familiares de estos trabajadores, serán pagadas por el Empleador sólo cuando hayan sido autorizadas por la Caja.

- Código 2. Debe ser utilizado para identificar a los trabajadores que dejan de prestar servicios en la empresa. Es obligatorio indicar la fecha de cese.

- Código 3. Aquellos trabajadores que sean contratados y cesados dentro del mismo mes por el cual se va a efectuar la declaración y pago de cotizaciones previsionales, deben ser identificados y registrados por el Empleador en esta planilla, con la siguiente información:

RUT

- Nombre completo
- Código actual del régimen impositivo
- Remuneración imponible
- Días reales trabajados
- Movimiento de personal
 - Código = 3
 - Fecha = fecha de contratación

- Asignaciones familiares: Este ítem debe ser informado por el Empleador sólo cuando haya pagado asignaciones familiares a estos trabajadores y éstas estén respaldadas por el "Certificado de Autorización de Cargas" emitido por esta Caja.

La información a registrar, corresponde es la siguiente:

- Cargas autorizadas: se deben distribuir según su naturaleza en simples, invalidas y maternales.
- Total asignaciones: se debe desglosar en retroactivas y del mes según el certificado de autorización de cargas.
- Monto retroactivo: Debe ir en blanco.
- Monto del mes: se debe indicar el resultado del siguiente cálculo:

$$\text{Valor Carga} \times \frac{\text{Total Asig. del mes} \times \text{Días reales}}{30}$$

- Total a pagar: se debe indicar el resultado de sumar el monto retroactivo más el monto del mes.

- Monto real pagado: es igual a total a pagar

- Código 4. Debe ser utilizado para identificar a las personas que tengan menos de 30 días trabajados en el mes por subsidio de incapacidad laboral.

- Código 5. Debe ser utilizado para identificar a aquellos trabajadores por los cuales no se debe colizar ni pagar asignación familiar mientras estén en esta situación.

Las planillas con enmendaduras en estas columnas, serán rechazadas en el proceso de declaración y pago de cotizaciones.



NOMBRE SOLICITANTE (Ap. Paterno, Ap. Materno y Nombres)

RUT SOLICITANTE

FECHA DE NACIMIENTO

DOMICILIO SOLICITANTE (Calle, N°, Depto., Comuna, Ciudad)

USO EXCLUSIVO CAJA

AGENCIA RECEPTORA

AGENCIA DE PAGO

FECHA RECEPCION

FOLIO

DIA MES AÑO

- Inicio
- Reinicio
- Reinicio otra Caja

FECHA PAGO

DIA MES AÑO

DOCUMENTOS ADJUNTOS:

 CERTIF. CESACION CANT. CERTIF. MUNICIPALIDAD

Nº _____ DE _____

 DICTAMEN JUDICIAL

OBSERVACIONES _____

Vº Bº Recepción

Vº Bº Aut. v Codif.

Vº Bº SUC

CERTIFICACION DE 12 MESES DE IMPOSICIONES

Por tener menos de un año de trabajo con mi último empleador, señalo a ésta 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.

RAZON SOCIAL EX-EMPLEADOR	DESDE	HASTA

DECLARACION JURADA

Declaro, bajo juramento y teniendo conocimiento del D.F.L. 150 de 1981, que:

- mi estado de salud es normal y que me encuentro capacitado para trabajar.
- 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.

FIRMA DEL SOLICITANTE

Imp. Portales Tel. 2533590

SUC 01 - 09/89 (V2)

JAVIERA CARRERA COMPROBANTE DE RECEPCION DE SOLICITUD DE SUBSIDIO POR CESANTIA

CAJA DE COMPENSACION

NOMBRE SOLICITANTE

FECHA RECEPCION

AGENCIA CCAF

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

JAVIERA CARRERA CAJA DE COMPENSACION

CERTIFICADO DE CESACION DE SERVICIOS

RUT EMPRESA

RAZON SOCIAL EMPRESA

RUT TRABAJADOR

IDENTIFICACION TRABAJADOR (Ap. Paterno, Ap. Materno y Nombres).

FECHA CONTRATAC.

FECHA CESACION

CAUSA LEGAL CESACION

DIA MES AÑO

DIA MES AÑO

FECHA

Nº 58426

USO EXCLUSIVO CAJA

FOLIO

FECHA RECEPCION

DIA MES AÑO

AGENCIA RECEPTORA

Vº Bº AT. PUBLICO

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

(entidad previsional y sucursal)

MES/AÑO	Nº DIAS	MES/AÑO	Nº DIAS	MES/AÑO	Nº DIAS	MES/AÑO	Nº DIAS

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

Al mismo tiempo, declaro conocer lo estipulado en el Art. 74 del D.F.L. 150 de 1981, Art. 51 del D.S. 155 y Arts. 41 y 42 de la Ley 12084.

SUC 02 - 09/89 (V2)

Firma y Timbre Empleador
Representante Legal

REQUISITOS PARA OPTAR AL SUBSIDIO POR CESSANTIA (INICIO/REINICIO)

- 1 - El último empleador debe estar afiliado a esta CCAF
- 2 - Estar en estado de Causas comunes a su voluntad
- 3 - Tener capacidad y disponibilidad para trabajar
- 4 - Tener, a lo menos 52 semanas ó 12 meses continuos o discontinuos de impositivos en cualquier régimen previsional afecto al sistema dentro de los dos años anteriores a la fecha de la cesantia. En los casos de reinicio este requisito no será exigible
- 5 - Estar inscrito en el Registro de Desempleado Municipal correspondiente a domicilio de cesantia
- 6 - No estar arrojado a principios de aplicación de cesantia que devengan a cargo de Municipiidades y otras entidades estatales

PLAZO DE INVOCACION DEL SUBSIDIO POR CESSANTIA

- 1 - Será pagado solo a contar de la fecha de presentación de la solicitud y por los días restantes del periodo, siempre que se reúnan los requisitos para ello

FORMA DE INVOCAR EL SUBSIDIO POR CESSANTIA

- 1 - Para invocar el subsidio, deben presentarse los siguientes documentos:
 - a) "Solicitud de Subsidio por Cesantia" que contenga información acerca del trabajador y que debe ser completado por el
 - b) "Certificado de Cesación de Servicios" que contiene información acerca de la causal de cesación y las impositivos referidos a favor del trabajador durante el periodo trabajado. Debe ser documentado, firmado y timbrado por el empleador. Si el empleador no declara tal por este, no corresponde el subsidio alguna manera, según el punto número 4 de las normas que rigen el sistema previsional, como el trabajador haya tenido dentro de los dos años anteriores a la cesantia, haber cumplido dicho periodo. Estos deberán venir firmados y timbrados por el empleador correspondiente.
 - c) Certificado de inscripción en el Registro de Desempleado Municipal por el trabajador
- 2 - Si el trabajador no declara en el momento de presentación de la cesantia, según la "Solicitud de Subsidio por Cesantia", de la modo que el presente es demás antecedentes, el subsidio le será pagado desde la fecha de la presentación de dicha solicitud.

DE LA AMPLIACION

- 1 - Al finalizar un periodo de 90 días (noventa) y continua el trabajador cesante, podrá iniciar la ampliación del beneficio por otro periodo de 90 (noventa) días hasta un máximo de cuatro, incluyendo el primero
- 2 - La ampliación del subsidio se invocará en el momento de cobrar la última cuota, de lo contrario no se garantiza la continuidad en el pago

BENEFICIOS ANEXOS

- 1 - Asignaciones Familiares y materiales que le corresponden
- 2 - Prestaciones médicas a través de los organismos de Fovissin a que se hallaba afecto

INCOMPATIBILIDADES

El cual de este beneficio es incompatible con:

- a) Los ingresos provenientes de cualquier actividad remunerada
- b) Subsidio por Invalidez Laboral
- c) Prestaciones de cesantia de Municipiidades y otras entidades estatales

CAUSALES DE PERDIDA DEL SUBSIDIO

- a) Que el cesante o el trabajador fallezca o su familia o dependientes de inmediato esta institución o Casa
- b) Renuncia a través de la solicitud de "Municipiidad"
- c) Sin haber sido inscrito en el Registro de Desempleado Municipal

SANCIONES

El Artículo 74 de D.F. 150 de 1981 en concordancia con el D.S. 155 y sus modificatorias y el Artículo 11 y 42 de la Ley 12084 sancionan con la pérdida de prestaciones de subsidio por cesantia a la persona que, en virtud de la verificación de las sumas individualmente percibidas, a toda persona que, en el momento anterior a la fecha de percibir el subsidio por cesantia, hubiese percibido indebidamente el beneficio de subsidio por cesantia



JAVIERA CARRERA
CAJA DE COMPENSACION
FORMULARIO UNICO

INSCRIPCION DE TRABAJADORES Y CARGAS

Cód. Agc. 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	ROL CCAF

SECCION II IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR

COD.	RUT TRABAJADOR	NOMBRE TRABAJADOR (Apellido paterno, materno, nombres)		
4				
Fecha Nacimiento	Rég. Imp.	Fecha Contratación	Fecha Derecho	
COD.	DOMICILIO PARTICULAR			
5				
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)	
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)	
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)	
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)	

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 impetradas ni percibidas ni compensadas, sea en la Caja u otra entidad Previsional.
- que las cargas señaladas viven y han vivido a expensas del declarante, y carecen y carecieron de rentas propias iguales o superiores al 50% del ingreso mínimo Ley 18.806.
- 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 fidedignos.
- 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"/> Solicitud Pago
<input type="checkbox"/> Certif. Médico	<input type="checkbox"/> Otros
<input type="checkbox"/> Certif. Defunción	

CONTROL PROCESO (fecha y V°B°)

Recepción	Autonzacion	Ingr. Datos	Ingr. Expdte.

SAF 01 - 07/93 (V3)



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

NOMBRE TRABAJADOR

ESTE COMPROBANTE NO ACREDITA LA AUTORIZACION DE CARGAS NI COMPROMETE FECHA DE PAGO, SOLO CERTIFICA LA RECEPCION DE DOCUMENTOS.

Firma, Timbre fecha Recepción

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.

LEY 12.084, artículos 41 al 44 transitorios

ARTICULO 41° Los que simularen cualquier calidad sea de empleado u obrero y los empleadores y patrones 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 periodo 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 percibieren cualquier beneficio de aquéllas a base de éstos, serán sancionadas con las penas de presi-

dio menor en sus grados mínimos a medio.

ARTICULO 43° Incurirán en las penas establecidas en el artículo 210° del Código Penal, los que hicieren 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.

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 Licencias, 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 calendario 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. Solo 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 "Nº DIAS TRABAJADOS"; Se deben excluir las remuneraciones ocasionales (no mensuales), tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, etc. (Art. 10º D.F. L Nº 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 Nº 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 Nº 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 41º Los que simularen cualquier calidad, sea de empleado u obrero y los empleadores y patronos que se coludieren con aquéllos 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 42º 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 percibieren cualquier beneficio de aquéllas a base de éstos, serán sancionadas con las penas de presidio menor en sus grados mínimo a medio.

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

para el otorgamiento de beneficios de previsión

ARTICULO 44º 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



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.
INDIVIDUALIZACION DE LOS HIJOS			
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 86-86/91(V1)



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

FECHA RECEPCION		

NOMBRE DEL TRABAJADOR POSTULANTE

_____ FIRMA Y TIMBRE C.C.A.F.

INSTRUCCIONES GENERALES

I. REQUISITOS DE POSTULACION

- El trabajador debe estar prestando servicios en una empresa adherente a la Caja de Compensación, al 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 presentar 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"



**JAVIERA CARRERA
CAJA DE COMPENSACION
SOLICITUD DE BENEFICIOS**

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 DEL ___/___/___ AL ___/___/___	<input type="checkbox"/> CESA CARGA
<input type="checkbox"/> 2 BONO NUPCIALIDAD EN DINERO	<input type="checkbox"/> 7 AYUDA FALLECIMIENTO TRABAJADOR	<input type="checkbox"/> INVOCA 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)		

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

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

RUT

DOCUMENTOS ADJUNTOS (marque con una X)

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



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

COMPROBANTE DE RECEPCION DE SOLICITUD DE BENEFICIOS

FECHA RECEPCION		

NOMBRE DEL TRABAJADOR

FECHA DE PAGO

--	--	--

Este comprobante no acredita la autorización del beneficio. Sólo certifica la recepción de documentos y establece fecha probable pago, si

HORA 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 permite 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 (*)	- "Solicitud de Beneficios" - Certificado de Nacimiento (original o copia autorizada por Notario; se acepta copia simple, en caso que ya haya sido invocada la carga).
BONO DE NUPIALIDAD (***)	- "Solicitud de Beneficios" - Certificado de Matrimonio (original o copia autorizada por Notario) o Libreta de Familia (copia autorizada por Notario).
AYUDA DE FALLECIMIENTO (CARGA CONYUGE Y OTRAS) (*)	- "Solicitud de Beneficios" - Certificado de Defunción (original o copia autorizada por Notario, se acepta copia simple, en caso que ya haya sido revocada la carga).
AYUDA DE MATRICULA	- "Solicitud de Beneficios" - 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.
AYUDA DE FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR (**)	- "Solicitud de Beneficios" - Certificado de Defunción (original o copia autorizada por Notario) - Partidas civiles que acrediten parentesco, si el cobro lo hace cónyuge no carga u otro familiar - Factura de los gastos de funerales a nombre del solicitante del pago, tratándose de pariente no autorizado o persona no familiar del trabajador

(*) 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.

CAPITULO V

DETERMINACIÓN DE LOS DISTINTOS ASPECTOS QUE AFECTAN A LAS REMUNERACIONES

5.1- Factores que incrementan las Remuneraciones

- El sobre sueldo 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 la remuneración pero legalmente no son considerados para los efectos de descuentos legales de la remuneración, 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 vice-versa.
- 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.
- **Prestaciones familiares según la ley.** En este caso es la asignación familiar.
- **Indemnización por años de servicio** (son tratadas en el capítulo 6).

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.-
	\$44.000.-)
LIQUIDO A PAGAR	\$250.000.-

5.2- Factores que Disminuyen las Remuneraciones

- Imposiciones: A.F.P., seguro de invalidez, asignación de salud.
- Retenciones judiciales.
- Impuesto único de segunda categoría al trabajo.
- 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.

5.3- Ejemplo de Liquidación de Sueldo

SUELDO BASE	\$300.000
SOBRETIEMPO	\$50.000
COMISIONES	\$15.000
GRATIFICACION LEGAL	<u>\$10.000</u>

TOTAL IMPONIBLE	\$375.000
MOVILIZACIÓN	\$10.000
COLACIÓN	<u>\$20.000</u>
TOTAL HABERES	\$405.000

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

\$75.000).

IMPUESTO ÚNICO	\$3.683
----------------	---------

CUOTA SINDICAL	\$3.000
----------------	---------

(1% * SUELDO)

CUENTA CORRIENTE	<u>\$15.000</u> (PRÉSTAMO HABITACIONAL)
------------------	---

TOTAL DESCUENTOS	\$96.683
------------------	----------

LIQUIDO A PAGAR	\$308.317
-----------------	-----------

ASIENTOS CONTABLES.

SUELDO BASE	\$300.000
-------------	-----------

SOBRETIEMPO	\$50.000
-------------	----------

COMISIONES	\$15.000
------------	----------

GRATIFICACIÓN	\$10.000
---------------	----------

MOVILIZACIÓN	\$10.000
--------------	----------

COLACIÓN	\$20.000
----------	----------

A LEYES SOCIALES	\$75.000
IMPUESTO ÚNICO	\$3.683
CUOTA SINDICAL	\$3.000
CUENTA CORRIENTE	\$15.000
BANCO DEL ESTADO	\$308.317

CONTABILIZACIÓN DE LA REMUNERACIÓN DEL MES DE FEBRERO.

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 cantidad 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).

Impuesto Único a los Trabajadores y Global Complementario				
MONTO DE LA RENTA IMPONIBLE				
1994				
		Hasta	Factor	Cantidad a rebajar (Inc. 10% U.T.M.)
Marzo	-	188.620,00	0,00	0,00
	188.620,01	565.860,00	0,05	11.317,20
	565.860,01	943.100,00	0,13	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
Abril	-	189.190,00	0,00	0,00
	189.190,01	567.570,00	0,05	11.351,40
	567.570,01	945.950,00	0,13	56.757,00
	945.950,01	1.324.330,00	0,23	151.352,00
	1.324.330,01	1.702.710,00	0,33	283.785,00
	1.702.710,01	1.891.900,00	0,35	317.839,20
	1.891.900,01	2.270.280,00	0,45	507.029,20
	2.270.280,01	y más	0,48	575.137,60
<small>RELIQUIDACIÓN DEL IMPUESTO: Si el trabajador o pensionado opta por reliquidar el impuesto, por haber percibido rentas durante el mes de Abril de 1994 de más de un empleador, habilitado o pagador, la diferencia del impuesto resultante de la referida reliquidación debe ser ingresada durante el mes de Mayo de 1994, en cualquiera institución recaudadora autorizada.</small>				

CAPÍTULO VI

INDEMNIZACIONES

6.1- Concepto

Es un dinero que se paga por el término del contrato de trabajo o por la jubilación del trabajador. 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 concurra 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.

6.2- Tipos de Indemnizaciones

1) Indemnización legal:

Esta indemnización se produce cuando al trabajador se le paga, producto de una ley de desahucio o por término de sus servicios. Tales como:

a) En el caso que el contrato de trabajo no estuviera establecido 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.

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 alguna.

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, no podrán ser inferior al mínimo 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 limite 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 después de siete años de relación laboral, esta se paga cuando se termina el contrato de trabajo por cualquier causa, considerando los primeros seis 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 en una cuenta especial que abrirá en alguna A.F.P.

6.2.1- Tratamiento Transitorio de Indemnizaciones

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.

6.2.2- Tratamiento Previsional de las

Indemnizaciones

a) Para aquellos trabajadores contratados con anterioridad al 1/3/81, no se considerará el incremento o factor previsional establecido para las remuneraciones, para el efecto del cálculo de la indemnización.

b) En el caso de los trabajadores contratados con posterioridad al 14/8/81, para el monto que exceda de los 150 días de remuneración por concepto del cálculo de la remuneración, el empleador deberá incluir el monto de las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador de la siguiente manera:

- En las indemnizaciones que corresponda pagar en 1990, se incluirá un 25%.

Ejemplo: Sueldo base \$100.000.

imposiciones (20% de 100.000) \$20.000.

entonces tenemos que la remuneración a considerar para el calculo del pago de la indemnización es:

sueldo base \$100.000.

25% de imposiciones \$5.000.

remuneración \$105.000.

- Para las indemnizaciones de 1991, un 50%.

Ejemplo: Sueldo base \$100.000.

imposiciones (20% de 100.000) \$20.000.

luego la remuneración que se utiliza para el cálculo de la indemnización es de:

sueldo base \$100.000.

50% de imposiciones \$10.000.

entonces, remuneración para el cálculo es \$110.000.

- Para las de 1992, un 75%.

Ejemplo: Sueldo base \$100.000.

imposiciones (20% de 100.000) \$20.000.

para determinar el calculo de la remuneración a utilizar en la indemnización se procede de la siguiente manera:

sueldo base \$100.000.

75% imposiciones \$15.000.

remuneración a utilizar \$115.000.

- Las indemnizaciones que corresponde pagar a contar de 1993, se incluirá en 100% de las imposiciones y cotizaciones.

Ejemplo: para este caso si tenemos lo siguiente:

Sueldo base \$100.000.

imposiciones (20% de \$100.000) \$20.000.

La remuneración a utilizar se considera el 100% de

las imposiciones, es decir:

suelo base	\$100.000.
imposiciones	\$20.000.
total	\$120.000. (remuneración a utilizar cálculo indemnización).

6.3- Control Interno de las Indemnizaciones

- 1.- Verificar la existencia del contrato de trabajo, su fecha de ingreso.
- 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.

CAPÍTULO VII

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.

7.1- Formas 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.

7.2- 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 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 líquida 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 devenidas 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

explotación y gastos de administración y ventas).

7.3- Ejemplo #1. Aplicación del Método del Valor

Corriente

Según convenio colectivo de fecha 1º 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>Número de años en la empresa</u>	<u>la sueldo base</u>	<u>Total de indemnización al 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	2	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>
Totales	80	129.400	1.114.700

Años promedio de permanencia al 1º 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 # 1:

Aplicación del método de valor corriente.

Contabilización año 1993.

a) <u>Al 31 de Diciembre de 1993</u>	<u>Debe</u>	<u>Haber</u>
	\$	\$
Gastos de explotación (40% x \$129.400)	51.760	
Gastos de ventas (25% x 129.400)	32.350	
Gastos 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.

Nota: El cargo diferido tiene su origen en servicios y partidas que se han adquirido pero que se cargarán a gastos únicamente en un tiempo mayor que el ciclo normal de operaciones, son partidas intangibles a largo plazo, que carecen de valores de conversión en un negocio en marcha. Debe haber utilidades en el uso de un cargo diferida a las utilidades obtenidas. Esta cuenta se presenta en otros activos del largo plazo en la línea número 13.080 de la cuenta otros activos.

b) <u>Al 31 de Diciembre de 1993</u>	<u>Debe</u>	<u>Haber</u>
	\$	\$
Gastos de explotación (40% x \$98.530)	39.422	
Gastos de ventas (25% x 98.530)	24.632	
Gastos Administración (35% x \$98.530)	34.486	
Cargo diferido		98.530

Glosa: Contabilización de 1/10 correspondiente a la amortización del cargo definido (amortizable en 10 años)

Cargo diferido: Años promedio restantes del personal es igual a la amortización anual, es decir:

$$\$985.300 = \$98.530$$

Cálculo de la provisión total al 31 de diciembre de 1994.

<u>Nómina del personal</u>	<u>Número de años en la empresa</u>	<u>sueldo base</u>	<u>Total de indemnización al 31/12/94</u>
		\$	\$
1.Aguirre, Carlos	6	18.000	108.000
2.Cespedes, 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

<u>c) Al 31 de Diciembre de 1994</u>	<u>Debe</u>	<u>Haber</u>
	\$	\$
(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) <u>Al 31 de Diciembre de 1994</u>	<u>Debe</u>	<u>Haber</u>
	\$	\$
Gastos de explotación	39.412	
Gastos de ventas	24.632	
Gastos de administración	34.486	
Cargo diferido		98.530

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)	<u>\$222.940</u>
Total provisión	\$1.492.920

7.4- Ejemplo #2. Aplicación del método del costo proyectado del Beneficio

Datos: Cálculos determinado 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)

$$a) \quad S_{n-1} = \frac{i}{(1+i)^{n-1}}$$

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

$$\frac{8\%}{(1 + 0,08)^{18-1}} = 0,0267021$$

Sn-1: Factor que se aplica para llevar el sueldo a 1/1/93.

b)
$$Sn = \frac{(1 + i)^{n-1}}{i}$$
n = antigüedad media del personal al cierre del ejercicio.
(8 años)

$$\frac{(1 + 0,08)^{8-1}}{8\%} = 10,6366$$

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

Cálculos al ejemplo # 2:

a) Valor actual de la obligación devengada 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 servicio (pasados y futuros), por

S^{-1} , entonces tenemos:

$$\$12.940 * 18 * 0,0267021 = \$62.195.$$

Se debe considerar que:

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

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

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

Costo devengado anual por S_n , 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 devengada 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 devengada)

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

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	
Provisión		776.661

Glosa: Para reflejar el valor actual de la provisión total devengada, 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	
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 31/12/1993.

\$661.543

Amortización = ----- = \$66.154

10 (años)

COMPARACIÓN DE LOS DOS MÉTODOS

SE TIENE LO SIGUIENTE:

	VALOR CORRIENTE	COSTO PROYECTADO VALOR ACTUAL
PROV. AÑO	129.400	115.118
AMORTIZACIÓN	98.530	66.154
CARGO DIFERIDO		
EFECTO PARCIAL	227.930	181.272
IMPUESTO DIFERIDO		22.396
EFECTO EN RESULTADO	227.930	203.668

IMPUESTO DIFERIDO (SUPUESTO TASA 48%)

VALOR CORRIENTE \$227.930

COSTO PROYECTADO (\$181.272)

DIFERENCIAL \$46.658 * 48% = \$22.396

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 a un cierto interés, 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.

CAPÍTULO VIII

RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA

8.1- 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 63 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 63 código del trabajo ley 18620).

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.

b) 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.

8.2- Evaluación Control Interno de la 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 previsionales, finiquitos 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.

8.3- Modelos de Contratos

A continuación se incluyen dos modelos de contrato.

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 _____

Para la correcta ejecución del proyecto _____ deberá:

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
_____ de 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 _____ tiene _____ 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 tiene _____ indicado _____.

CUARTO:

El universo o grupo objeto en el cual se realizará el estudio, deberá considerar _____ subgrupos: _____ y _____ pertenecientes a los grupos _____ alto y medio de _____ a _____ en el gran Santiago y en la provincia de Valparaíso.

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 desgregadas 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__.

8.4- 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.

8.4.1- Contrato de Servicio utilizado en el análisis

A continuación se incluyen subcontratos de Mano de Obra.

SUB CONTRATO DE MANO DE OBRA

En Valparaíso, a 01 de febrero de 1994, entre don HUMBERTO L. F., R.U.T. 928.853-., domiciliado en Salvador O'Connell, Valparaíso, en representación de SCS Arquitectura y Construcción Ltda., del mismo domicilio, en adelante denominado Constructor y don JORGE SALGADO, R.U.T. 261.670-., domiciliado en Calle No 748, Don 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 Bodega, Facultad de Odontología, Universidad de Valparaíso, ubicada en Subida Carvallo 211, Playa Ancha, Valparaíso.
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 1994. 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 \$ 1.100.000.- (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	\$ 25.000.-
Cimientos y Sobrecimientos	130.000.-
Radier	31.000.-
Tabiquería y desarme	120.000.-
Enviado con entablado	37.000.-
Estructura techumbre y cubierta	91.000.-
Revestimientos interiores	73.000.-
Revestimientos exteriores	103.000.-
Cielos	65.000.-
Guardasolivos, Cornizas y Puerta	28.000.-
Pinturas	67.000.-

	\$ 775.000.-

BODEGA:

Excavación y despeje	\$ 25.000.-
Cimientos y sobrecimientos	70.000.-
Radier	18.000.-
Tabiquerías	48.000.-
Tijerales y techumbre	56.000.-

Revestimientos	45.000.-
Fuente	6.000.-
Ventana	10.000.-
Fintura	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 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.

~~NOVENO~~ 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 arbitrador, 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 fijan 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. 9.261.870-2

 CONSTRUCTORA
 ARQUITECTURA Y CONSTRUCCION LTDA.

COMPROBANTE DE EGRESO N°

LUGAR Y FECHA

04/02/94

DE

DE 19

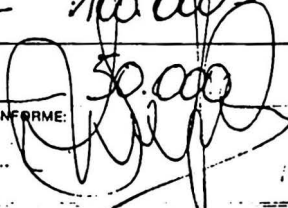
PAGADO A

JORGE

POR EL SIGUIENTE CONCEPTO:

DEBE

HABER

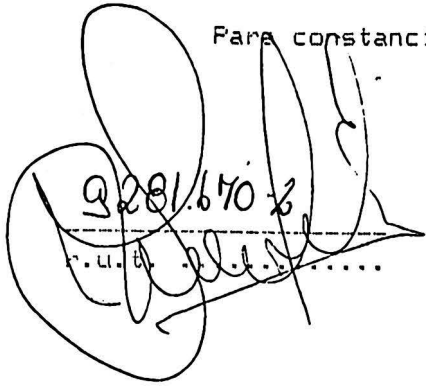
	DEBE	HABER
04/02/94 ANTICIPO POR OBRA ODONTOLOGIA, UNIVERSIDAD DE VALPARAISO	\$ 80.000	
11/02/94 AARON EFECTIVO	180.000	
18/02/94	90.000	
23/02/94	150.000	
04/03/94	170.000	
11/03/94	90.000	
18/03/94	110.000	
SON: CUENTA CIL 25/03/94 EFECTIVO	150.000	80.000.-
CUENTA	100.000	
SUBCUENTA		
PAGADO EN EFECTIVO	TOTAL 910.000	
SI NO CHEQUE N°	BANCO	RECIBI CONFIRME:
04/04/94		
CONTADOR		

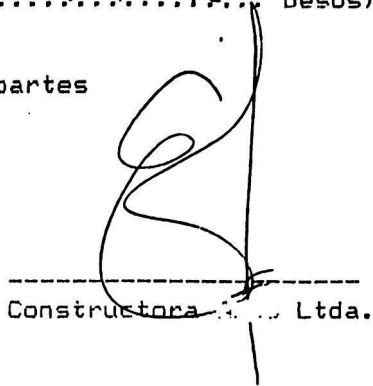

EXCLUSIVO
327.146

RECIBO DE DINERO

En Valparaiso, con fecha 04 de ABRIL de 1994,
don JORGE..... recibe como SALDO.....
de la obra SUBCONTRATO EXMENA ODRIVO LOBIA
la cantidad de \$ 80.000.- (OCHENTA mil pesos).

Para constancia firman las partes

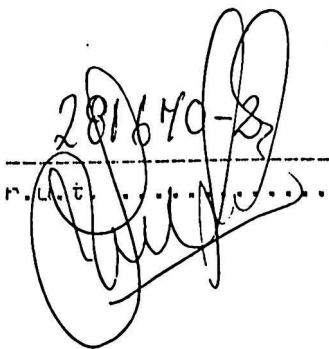

9281670-2
r.l.t.

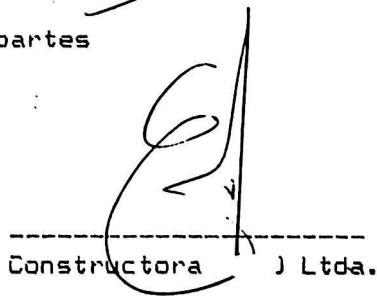

Constructora Ltda.

RECIBO DE DINERO

En Valparaiso, con fecha 31 de MARZO de 1994,
don JORGE..... recibe como AVANCE
de la obra ODONTOLOGIA
la cantidad de \$ 100.000.- (CIENTO mil pesos).

Para constancia firman las partes

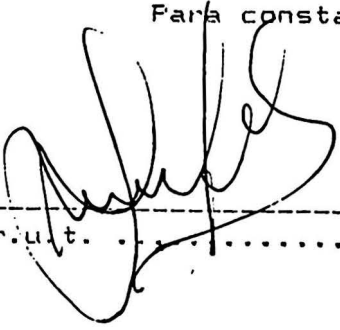

281670-2
r.l.t.

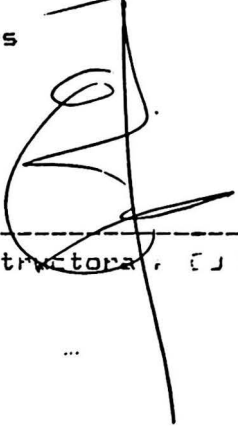

Constructora Ltda.

RECIBO DE DINERO

En Valparaiso, con fecha 19 de FEBRERO de 1994,
don JOSE recibe como ANTONIO
de la obra AMPLIACION BIBLIOTECA Y CONSTRUCCION DE BOVEDAS ESCUELA DE ODONTOLOGIA
la cantidad de \$ 90.000.- (NOVENTA MIL pesos).

Para constancia firman las partes

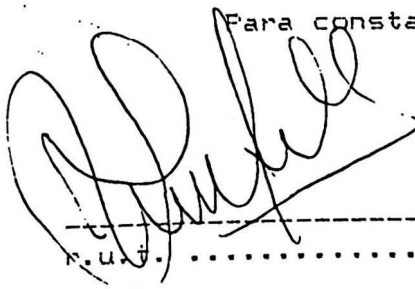

.....
r.u.t.



.....
Constructora Ltda.

RECIBO DE DINERO

En Valparaiso, con fecha 04 de MARZO de 1994,
don JOSE recibe como ANTONIO
de la obra ESCUELA DE ODONTOLOGIA
la cantidad de \$ 120.000.- (CIENTO VEINTEMIL pesos).

Para constancia firman las partes

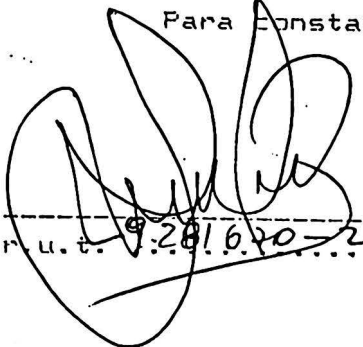

.....
r.u.t.

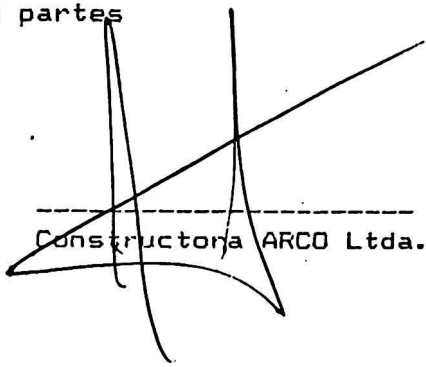

.....
Constructora Ltda.

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

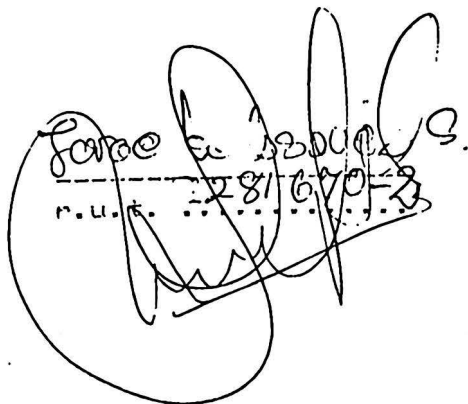

r. u. t. 281670-2

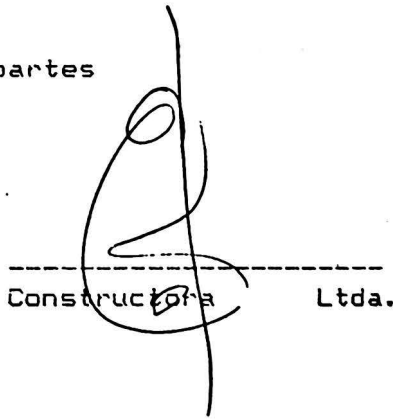

Constructora ARCO Ltda.

RECIBO DE DINERO

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

Para constancia firman las partes

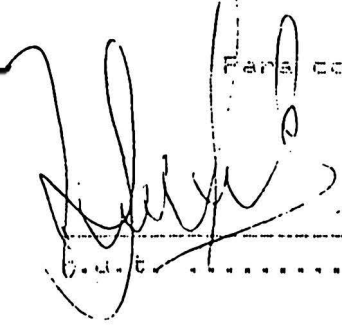

r. u. t. 281670-2


Constructora ARCO Ltda.

RECIBO DE DINERO

En Valparaiso, con fecha 11 de FEBRERO de 1994,
don recibe como 2º ESTADO DE PAGO
de la obra denominada "Ampliación Planta Física, Area
Administrativa, Escuela de Odontología", la cantidad de
\$ 180.000.- (CIENTO OCHENTA MIL pesos).

Para constancia, firman las partes,

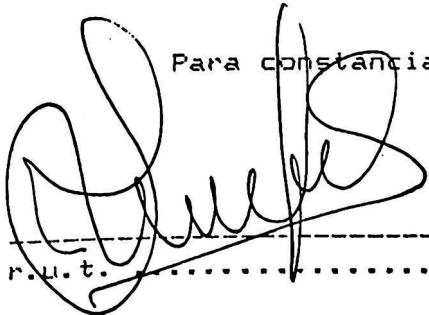


Arquit. y Const. Ltda.
ARQUITECTURA Y CONSTRUCCION LTDA.

RECIBO DE DINERO

En Valparaiso, con fecha 25 de FEBRERO de 1994,
don, recibe como ANTICUPO
de la obra denominada "Construcción Aula de Anatomía,
BOVEDA Y BIBLIOTECA
Escuela de ODONTOLOGIA Medicina, Universidad de Valparaiso, la cantidad
de \$ 150.000.- (ciento cincuenta mil pesos).

Para constancia, firman las partes,



Arquit. y Const. Ltda.

CAPÍTULO IX

AUDITORIA A LAS REMUNERACIONES

9.1- Plan de Trabajo Previo a la Auditoria

Para conocer a la empresa en el manejo de los aspectos relacionados con las remuneraciones se realizarán las siguientes tareas:

- Examinar con el gerente, cliente o socio los arreglos que se hayan hecho en la empresa.
- Revisar correspondencia referente al caso.
- Determinar período a revisar.
- Enterarse de las condiciones especiales de la industria (organización, administración y finanzas).
- Solicitar el informe anterior de auditoria tomando nota de los puntos importantes.
- Pedir con anticipación al personal del cliente datos de archivos y de libros, registros necesarios para la auditoría.

9.2- Programa de Auditoría

Se procede a confeccionar un programa para evitar que se dejen aspectos importantes sin revisar, para

ello se toman los siguientes puntos:

- Sumar las nóminas.

- Verificar los cálculos.

- Confrontar el total de la nómina con el asiento en el libro de caja.

- Hacer lista de salarios de los principales funcionarios y empleados.

- Comparar registro de tiempo con los de la nómina.

- Comparar las cuotas de sueldos autorizados con la nómina.

- ¿Están aprobadas las nóminas por el funcionario, o empleado responsable?.

- Verificar si se han pagado durante el periodo todos los cheques que había pendientes al comienzo de la auditoria.

- Comparar los cheques cancelados con el registro de nómina, si se pago con cheque, examinar las firmas y los endosos.

- Conciliar la cuenta de nóminas.

■ Calcular la nómina de sueldos devengados y no pagados en la fecha de la auditoria y preparar asiento de ajuste.

■ Determinar si a los funcionarios se les paga a base de algún plan de contrato de participación en los beneficios y, si así fuera, ver el contrato original y precisar si se cumplen las condiciones establecidas.

9.3- Evaluación del Control Interno

Se realizó una entrevista al jefe de contabilidad y personal del área, con el propósito de entender en que consiste el sistema contable y los procedimientos de control que realiza la empresa.

Hay que considerar que este es un trabajo con base selectivo, lo cual hace que no se pueda detectar todas las debilidades que pudieran existir en el control interno.

9.4- Programa de Trabajo

9.4.1- Se toma la documentación para ser revisada, los meses de enero, marzo y junio de 1993.

9.4.2- Se identificará los documentos utilizados por la empresa XX S.A. en el ciclo de remuneraciones, los métodos de mantenimiento del sistema, controles de contabilidad ejercidos y las personas

responsables de realizar estos controles.

9.5- Procedimiento

Revisión carpetas del personal.

Las carpetas en general cuentan con la información al día, salvo en lo referente a contratos de salud y A.F.P., que su mayoría no contaban con contrato vigente.

Se realizo el trabajo siguiente:

- Revisión de vigencia de contratos de trabajos, para constatar que estos tuvieran la firma del empleador y del trabajador. Lo cual se comprobó que estos contaban con tales firmas.
- También se reviso los certificados que autorizan el pago de las cargas familiares emitidos por las cajas de compensación.

De esta revisión se detecto que no se contaban con tales certificados necesarios para una correcta imputación de estos pagos en las liquidaciones de sueldo.

- Otro de los puntos que se observó fue que las carpetas contaran con los contratos de salud y A.F.P. vigente, se detectó que no todas estas carpetas cuentan con dicho contrato, se debe considerar que es importante tener estos datos para el proceso de

descuentos previsionales.

- Por último, se verificó el uso del periodo legal por parte del personal.

Se observó que todos los trabajadores hacen uso de su período, y que se encuentran debidamente documentado y firmado por quien autoriza el feriado así como quien lo utiliza.

9.6- Revisión de Liquidaciones de Sueldo y Planillas de Imposiciones

Se debe considerar que se utilizarán los meses de enero, marzo y junio:

- Se reprocesó el cálculo de las liquidaciones de sueldo, sin encontrar diferencia alguna.
- El siguiente paso consiste en revisar los descuentos voluntarios efectuados a los empleados, verificando el monto y la fecha en que deben efectuarse estos descuentos.
- Se comparó las liquidaciones de sueldos con libros de remuneraciones.
- Verificar que las liquidaciones de sueldos tuvieran una constancia que se había recibido conforme por el trabajador.
- Revisión de planillas de imposiciones, comparando que los descuentos efectuados a los trabajadores fuesen considerados en planillas de declaración y

en los meses correspondientes.

- Con respecto a la cancelación de la planillas de imposiciones se verificó en la copia que ésta contara con el timbre del banco y estuviera considerado en el egreso de caja.
- Por último se reproceso el cálculo de descuento por salud, en relación al monto pactado, beneficio de la Ley 18566 y total a pagar por el trabajador.

9.7- Registros que Debe Tener la Empresa Relacionados con las Remuneraciones

- Registro del Personal (documentos personales).
- Libro de remuneraciones.
- Nómina de Salarios.
- Registro de horas (entradas y salidas).

9.8- Papeles de Trabajo

A continuación se muestra un trabajo de Remuneraciones Indirectas, Remuneración de Administración y Planilla de Gasto Administrativos.

XXX S.A

Remuneraciones Indirectas.

T. R.	Remuneraciones	Fabricación.	
Saldo según balance			\$ 29.615.892
Enero	1.589.041 ✓	769.515 X	
Febrero	888.600 ✓	854.878 X	
Marzo	678.343 ✓	1.688.256 X	
Abril	649.792 ✓	2.151.103 X	
Mayo	676.365 ✓	2.027.960 X	
Junio	676.365 ✓	1.481.643 X	
Julio	979.070 ✓	1.690.954 X	
Agosto	676.365 ✓	1.455.315 X	
Septiembre	812.392 ✓	1.199.952 X	
	7.626.333	13.319.576	
		7.626.333	
	TOTAL	20.945.909	70%

✓ Monto Cotejado con el Libro de Remuneración. conforme

X Monto Cotejado con Comprobante diario y hoja Provisional de Salario. conforme

Alcance 70%

Conclusión Saldo Razonablemente aceptable.

XXX S.A

Remuneración Administrativa.

		\$
Saldo al	30-09-93	22.816.426
		D
✓	Monto Cotejado con libro Remuneraciones.	
⊗	Monto Cotejado por listado IAS año 93 emitido por la empresa.	
✗	Monto Cotejado con archivo comprobante diario se compone principalmente de aporte empresarial de gerencia y Administración	
⊗	Monto Cotejado con respaldo de comprobantes diario y listado de provisión de salario	
✓	Monto Cotejado con comprobantes de egresos de caja. Se compone principalmente de colaciones.	
	Saldo s/ balance .	22.816.426
	s / auditoría	(22.760.428)
	Diferencia	55.998

Esta Diferencia fue analizada según papeleta de pago y libro de Remuneraciones

XXX SA.

Remuneración Administración.

T. R.	Remuneración	Aporte Empresa	Aporte Patronal	Tasa Anual	Otras Remuneraciones	Total.
Enero	2.184.658	✓ 27.655	X 192.221	8	44.786	✓ 2.449.320
Febrero	2.470.604	✓ 27.751	X 276.317	8	—	2.774.672
Marzo	2.249.746	✓ 28.559	X 242.276	8	31.360	✓ 2.549.941
Abril *	2.009.341	✓ 67.826	X 236.746	8	2.593	✓ 2.317.506
Mayo	2.171.650	✓ 70.760	X 237.616	8	(18.897)	✓ 2.461.129
Junio	2.236.352	✓ 67.980	X —	8	117.150	✓ 2.421.482
Julio	1.962.655	✓ 64.005	X 94.783	8	21.613	✓ 2.143.056
Agosto	1.759.926	✓ 57.186	X 90.175	8	18.640	✓ 1.925.927
Septiembre	2.218.183	✓ 69.210	X 82.279	8	16.310	✓ 2.385.982
TOTAL	19.205.366	480.932	1.451.413		233.555	21.429.015

IAS + 1.331.413

① Diferencia de \$ 56.000 : del mes en libro mayor. 22.760.428

Tasa Anual : Se obtiene de comprobante de diario según detalle tasa Anual.

Aportes : Es la suma de los aportes Empresa en comprobante diario

Otras : Corresponde a Colaciones u Otras.

INTERNACIONAL S.A

PAG : 00001
FECHA: 300493

LA MANUFACTURERA

LISTADO DE PERSONAL

Colaciones Mes de Abril de 1.993.

HA--	NOMBRE	DIRECCION	FONO-	RUT--	CARGO--	
F. INGRESO	F. NACIMIENTO	EST. CIVIL	SEXO--	C.C	--PAGO-- BCD. ---NCTA.CTE.---	INE
2	BERNA TREJO MARIO	AUSTRAL 4934 D.21 V.DEL MAR		3.852.361-9	SUELDOS Y JORNALES	
	16/02/70 06/01/38	CASADO MASCULINO 030	EFFECTIVO			

DE GOMA SUEGA CHILENA S.A
INTERNACIONAL 5725

27/04/93

(-)

9

MORAN MARCOS RICARDO

RUT : 8.943.473-4

Fecha Ingreso : 10-Jul-89

DE A B R I L DE 1993 HABERES

DESCUENTOS

REMUNERACION \$	130,000.00	FONDO DE PENSIO\$	14,644.00	PREST J.CARRERA\$	0.00
GRATIFICACION \$	13,000.00	SEGURO INVALIDE\$	4,276.00	CLUB CAMPO J.C \$	0.00
BONO ANTIGUEDAD\$	2,600.00	CAJ.COMP.J.CARR\$	0.00	RET. JUDICIAL \$	0.00
ASIG.RESP. AFTA\$	0.00	Dato no existe \$	0.00	AHORRO VOLUNTAR\$	4,000.00
ASIG.RESP. STGO\$	0.00	A PAGAR SALUD \$	10,251.00	ANTICIPOS \$	30,000.00
BONIFIC TURNOS \$	0.00	TOTAL SALUD \$	10,251.00	UNIDAD CORONARI\$	0.00
OTROS BONOS \$	0.00	IMPUESTO UNICO \$	0.00	PARQUE DEL MAR \$	0.00
ASIG. MOVILIZAC\$	376.00	PREST HABITACIO\$	0.00	ANTICIPO BONOS \$	0.00
ASIG. COLACION \$	461.00	FONDO MUTUO \$	6,612.00	DESCUENTOS VARI\$	2,000.00
VALOR H/EXTRAS \$	0.00	COLACIONES \$	2,831.00	TOTAL DESCUENTO\$	74,814.00
OTROS HABERES \$	0.00	CLUB DEPORTIVO \$	200.00		
ASIG. FAMILIAR \$	0.00	CUOTA SINDICATO\$	0.00		
TOTAL HABERES \$	146,437.00	SEGURO VIDA \$	0.00	LIGUIDO A PAGAR\$	71,623.00

Isaore : CONSALUD

ABITAT
LUN: MIL SEISCIENTOS VEINTITRES *****

[Handwritten Signature]
FIRMA

GUTIERREZ ARRIGADA EDUARDO
07/04/70 22/05/43

BORINQUEN 267 RECREO ALTO
CASADO MASCULINO 001 EFFECTIVO

4.505.341-5 ASIST.PRODUCCION

LIBRO DE REMUNERACIONES

NOMBRE	RJT	H21	H23	H24	H04	D04	H25
		REMUNERACION	OTRAS REMUNER	OTRAS ASIGNAC	AS G. FAMILIA	IMPUESTO UNIC	TOTAL DESCUEN
MOREJO MARIO	3.850.701-9	167,224.00	40,136.00	837.00	552.00	0.00	141,224.00
MORA EDUARDO	3.471.575-2	173,312.00	41,595.00	837.00	1,104.00	0.00	147,854.00
MORA VILLEGAS GABRIEL	4.520.316-0	249,552.00	59,892.00	837.00	0.00	2,297.00	197,175.00
MORA MARIA VICTORIA	6.450.799-8	159,674.00	37,328.00	837.00	552.00	0.00	192,577.00
MORA MARCOS RICARDO X	8.947.473-4	30,000.00	9,600.00	837.00	0.00	0.00	21,647.00
MORA MATEO PEDRO AUGUSTO	6.728.227-9	250,000.00	60,000.00 No	837.00	0.00	2,430.00	197,442.00
MORA JUAN EDUARDO	5.421.413-	272,675.00	65,443.00 No	837.00	0.00	3,545.00	269,355.00
MORA LEROY ANTONIO	4.074.457-5	214,487.00	51,477.00 No	837.00	1,104.00	524.00	174,273.00
MORA VERONICA ELICITO	3.761.267-7	104,358.00	16,697.00	837.00	0.00	0.00	59,711.00
MORA MORASO PAOLA DECILIA	10.114.760-3	165,600.00	16,500.00	0.00	0.00	0.00	91,986.00
TOTALES		1,845,292.00	398,668.00	7,533.00	3,312.00	8,896.00	1,428,644.00

9.9- Informe de Auditoría

Hemos efectuado una auditoría al área remuneracional de XXX S.A., al 31 de diciembre de 1993 y a los correspondientes controles por el período determinado a esa fecha. La preparación de dichos documentos es responsabilidad de la administración de XXX S.A.

Nuestra responsabilidad consiste en emitir una opinión sobre el área remuneracional con base en la auditoría que efectuamos.

Nuestra auditoría fue efectuada de acuerdo con normas de auditoría generalmente aceptadas. Tales normas requieren que planifiquemos y realicemos nuestro trabajo con el objeto de lograr un razonable grado de seguridad de que el área remuneracional están exentas de errores significativos.

Una auditoría comprende el examen, a base de pruebas, de evidencias que respaldan los importes, las informaciones reveladas en los documentos remuneracionales. Una auditoría también comprende una evaluación de los principios de contabilidad utilizados y de las estimaciones significativas hechas por la administración de la compañía, así como una evaluación de la presentación general de las nóminas de sueldo. Consideramos que nuestra auditoría constituye una base razonable para fundamentar nuestra opinión.

Como se desprende de los procedimientos ejecutados se encontró una diferencia en los cálculos, aunque estas no eran significativas se corre el riesgo de futuras reliquidaciones por la empresa, para regularizar la aplicación de este cálculo. Por lo tanto se sugiere readecuar el programa del sistema de remuneraciones, en relación a esta materia. Y realizar pruebas de reproceso de los cálculos ejecutados por el sistema.

Se pudo observar que la información entregada al responsable de las remuneraciones, se producía por medio de memorándum del departamento de administración y finanzas y por la entrega de listados mensuales de descuentos al personal, por el departamento de contabilidad. Estos procedimientos posibilitan un control efectivo con relación al proceso de remuneración.

En nuestra opinión, excepto diferencia de cálculo mencionada en el párrafo anterior, el área remuneracional presenta razonablemente, en todos sus aspectos significativos la situación remuneracional de XXX S.A. al 31 de diciembre de 1993, de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados.

CAPÍTULO X

CONCLUSIÓN

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

Se comenzó con una parte teórica, como es el contrato individual y colectivo de trabajo, de ello se desprende que su aplicación y su utilización en las diferentes tipos de empresas, entendiendo por tipos de empresas la actividad a la cual se dedican, tienen diferentes interpretaciones en la forma de aplicar estos contratos, provocando con ello conflicto entre trabajador y empleador y se recurre en oportunidades a un árbitro designado por la inspección del trabajo para dar solución a estos problemas surgidos. Pero también hay que reconocer que no todas las empresas tienen estos problemas, hay otro grupo, que tanto, en la aplicación de un contrato individual o en una negociación colectiva, no surge ningún tipo de diferencia y todo es de normal desarrollo.

Otro de los temas abordados en esta memoria y que es de suma importancia, tiene relación con los conceptos que se utilizan en el ámbito laboral. Estos deberían ser de uso general tanto para el trabajador como el empleador de modo que se produzca una comunicación más fluida cuando se tratasen estos conceptos. Debido que el trabajador generalmente es más

afectado por el desconocimiento de estas materias, debiera crearse cursos de capacitación de tal forma de aclararles estas definiciones, que le permita manejarse, cuando el empleador utilice estos vocablos de carácter laboral.

Posteriormente desarrollada la parte teórica se comenzó con el aspecto práctico de la memoria, aplicando parte de la teoría en empresas, como es el caso de la auditoría realizada, tanto en remuneraciones como en responsabilidad subsidiaria. Fue una situación un poco complicada por el tema mismo abordado, ya que el personal, el cual entregaba la información, era un poco reacio a hacerlo, porque los datos requeridos eran en muchos casos de uso privado para la empresa, pero finalmente llegamos a un acuerdo en este aspecto logrando que se facilitará la información necesaria.

Al trabajar en las auditorías una de las cosas que se detectó tiene relación con lo prolijos para llevar la información lo que hace más expedito el desarrollo mismo de la auditoria, sumamente cuidadosos con los controles internos implantados por la empresa, en otras palabras la compañía y su personal son profesionales al asumir sus labores.

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 por ejemplo paros laborales, con todas las consecuencias que ello implica.

BIBLIOGRAFÍA

- Boletines Técnicos del Colegio de Contadores, N° 8 de 1978 y N° 18 de 1980.
- Código del Trabajo, Ley 18620, 1993
- Curso Completo de Contabilidad III, Auditoria, Ernest Coulter Davies, Segunda Edición.
- Decreto Ley 824, Ley de la Renta, 1993
- Guía Previsional y Tributaria, Manual N° 2, febrero 1991.
- Holmes Auditoria, Principios y Procedimientos Tomo I, Segunda Edición.
- Ley 16732, Responsabilidad Subsidiaria.
- Ley 16744, Accidentes del Trabajo.
- Ley 18833, Cajas de Compensación.
- Normas Relativas al Informe de los Auditores Sobre Estados Financieros, diciembre 1990.
- Organización Costo y Balance, Francisco Cholvis
- Revista Técnica del Trabajo: Enero, junio, julio, octubre y diciembre de 1987; Marzo 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.