

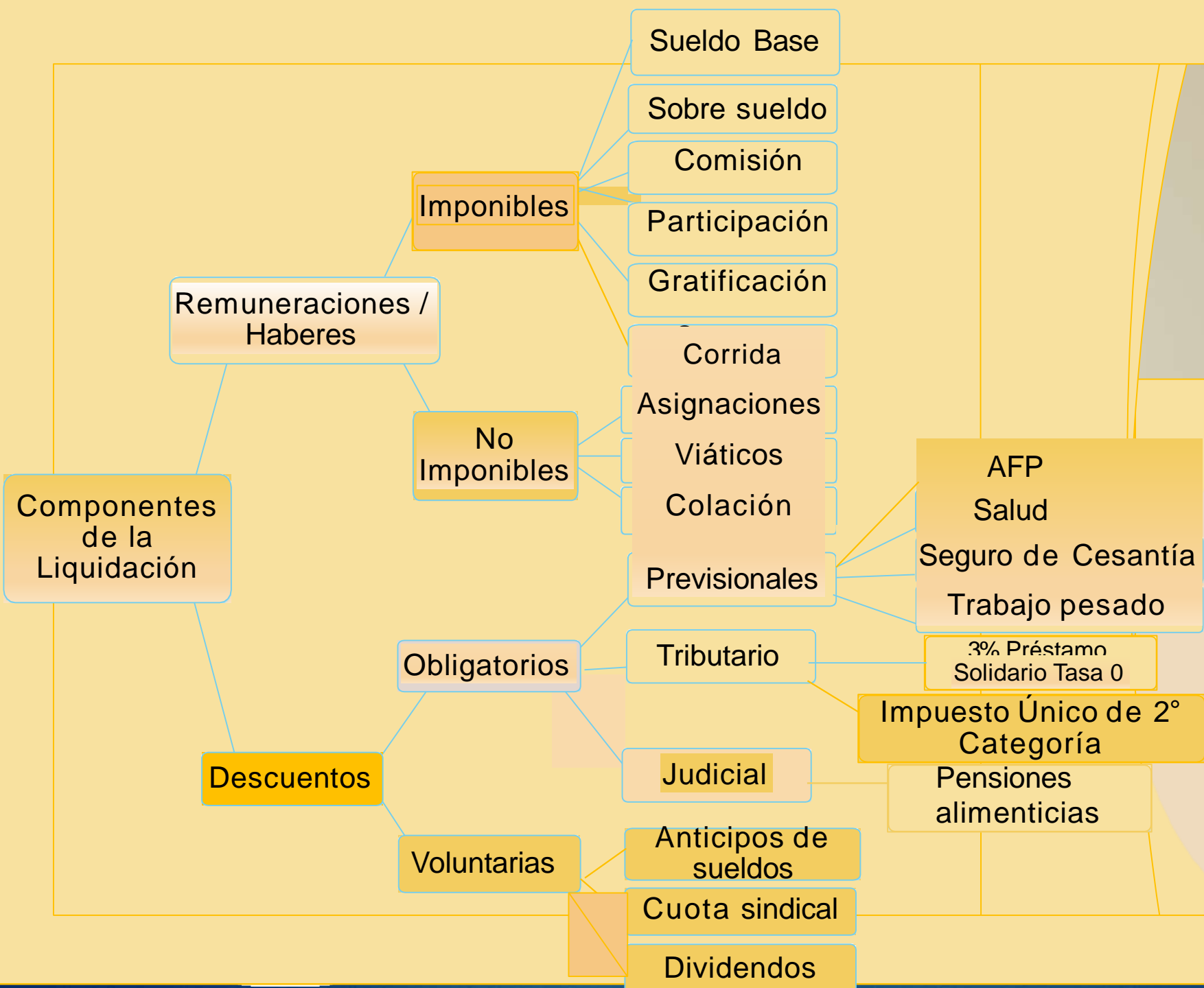
# Liquidación de sueldo y aportes empleador



**MC-CONTABLES**

Estudio Contable

# Esquema Liquidación de Sueldo



# Definición de remuneraciones

- ▶ Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que percibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. (Art. 41)
  - ▶ Contraprestación: Tal característica aflora del hecho que el trabajador ejecuta un trabajo o servicio, que sirve de causa al pago de la remuneración.
  - ▶ Pecuniaria: Esta representada por dinero, sin perjuicio que se contemplen prestaciones en especies valuables en dinero.
  - ▶ Se paga por causa del contrato: Ello significa que la fuente de la obligación es el contrato.

# Sueldo o Sueldo Base

- ▶ Concepto: “es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10.”(Art. 42 a)).
- ▶ Requisitos para que la remuneración pueda ser calificada como sueldo:
  - ▶ Que se trate de un estipendio fijo. Debe establecerse concretamente o precisarse las bases para su determinación. Ej.: Sueldo en UF o ingresos mínimos
  - ▶ Que se pague en dinero. Este requisito significa que se trata de una prestación pecuniaria.
  - ▶ Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato. Esta exigencia dice relación con que el beneficio tenga un carácter regular: por día, semana, quincena o mes. Se excluyen los beneficios esporádicos.
  - ▶ Que corresponda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.
  - ▶ ***Se registra en el código 2101 del LRE.***

## Sueldo mínimo

### ▶ Ley 21.751

▶ \$529.000 desde el 1/5/2025

▶ \$539.000 desde el 1/1/2026

### ▶ Resumen Ley 21.751– Año 2026

▶  Salario mínimo general: \$539.000 para trabajadores entre 18 y 65 años desde 1° de enero de 2026.

Inmuebles de menor edad o mayores de 65: \$402.082 desde el mismo día.

Montos no remuneraciones: \$347.434 desde enero.

Asignaciones familiares y subsidio único familiar se reajustan en proporción al nuevo ingreso mínimo.

Obligación de empleadores de ajustar sueldos y reliquidar pagos si correspondiera.

# Sueldo o Sueldo Base

- ▶ Cuando se ha pactado una remuneración fija mensual, se debe registrar en el LRE la cantidad de días trabajados en el periodo, en el código 1115.
- ▶ Para el registro, independiente si el mes tiene 28, 29, 30 o 31 días, si el/la trabajador/a prestó servicios durante el ciclo completo, se anotará 30 días.
- ▶ Se debe considerar si el/la trabajador/a se incorpora luego de iniciado el ciclo mensual. Por ejemplo, una persona ingresó a prestar servicios el día 27, en un mes que tiene 31 días, se entiende que laboró 5 días. Se registran estos 5 días.
- ▶ En caso de inasistencia por licencia médica, a los días que posee el mes (28,29, 30 o 31) se debe restar la cantidad de días que el/la trabajador/a gozó de licencia médica. Por ejemplo, la persona tuvo licencia médica de 10 días en el mes de febrero de año no bisiesto (28 días). Entonces se registra 18 días ( $28 - 10 = 18$ ). Estos días de licencia médica deben ser registrados en el código 1116.

# Sueldo o Sueldo Base

- ▶ Cuando el/la trabajador/a se ausenta sin licencia médica, debe proceder el descuento de aquellos días no trabajados.
- ▶ Para esto, se debe restar de 30, la cantidad de días de inasistencias dentro del mes.
- ▶ En caso de existir alguna inasistencia por licencia médica o incorporación laboral luego del inicio del ciclo mensual, se debe determinar en primera instancia la cantidad de días trabajados de acuerdo a los puntos mencionados anteriormente, y a este resultado, descontar los días de inasistencia.
- ▶ Por ejemplo, una persona se incorporó a trabajar el día 6 de un mes de 30 días, pero se ausentó 1 sin licencia médica. Primero determino los días trabajados desde la incorporación, es decir, 25 días, y luego descontamos la cantidad de inasistencias. Es decir, son 24 días trabajados.

# Sueldo o Sueldo Base

- ▶ Su importancia está dada por cuanto la remuneración de la jornada extraordinaria se calcula sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.
- ▶ El sueldo se incluye para determinar los siguientes beneficios:
  - ▶ Indemnización por años de servicio;
  - ▶ Indemnización sustitutiva del aviso previo;
  - ▶ Indemnización del feriado;
  - ▶ Remuneración del feriado;
  - ▶ Horas extraordinarias;
  - ▶ Gratificación;
  - ▶ Asignación familiar y maternal.

# Sueldo o Sueldo Base

- ▶ Ejemplo 1: una trabajadora tiene un sueldo base según contrato de \$600.000 mensuales. Corresponde 29 días de pago por 1 falta injustificada.
- ▶ Ejemplo 2: un trabajador recibe un sueldo base mensual de \$539.000
- ▶ Ejemplo 3: una trabajadora recibe un sueldo base mensual de \$3.500.000
- ▶ Ejemplo 4: un trabajador recibe un sueldo base mensual de \$360.682, con jornada de 30 horas semanales.

# Sobresueldo (horas extras)

- ▶ “Consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo” (Art. 42 b)).
- ▶ En caso de no existir sueldo convenido o ser este inferior al ingreso mínimo mensual que determina la Ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo legal de las horas extraordinarias.
- ▶ Las horas extraordinarias se pagan con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período (inciso tercero del art. 32).
- ▶ Se pueden pactar máximo 2 horas extras diarias.
- ▶ ***Se registra en el código 2102 del LRE.***

# Sobresueldo (horas extras)

- ▶ Se incluye y excluye el sobresueldo de los siguientes beneficios

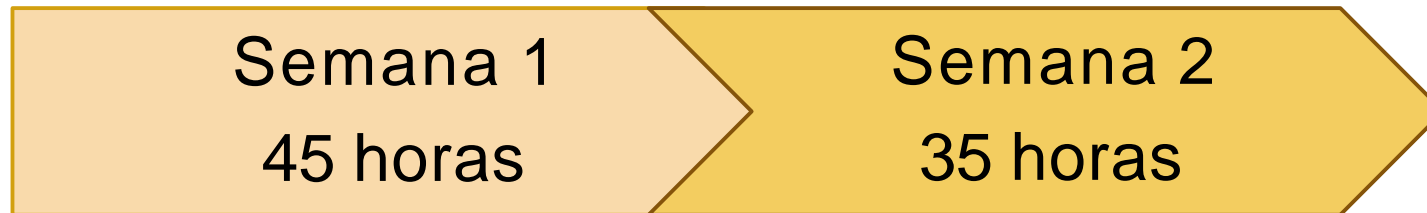
<b>Se incluye</b>	<b>Se excluye</b>
Asignación familiar.	Indemnización legal por años de servicio.
Asignación maternal.	Indemnización sustitutiva del aviso previo.
Subsidios	Indemnización por feriado.
Gratificación	Remuneración del feriado.

# Sobresueldo (horas extras)

- ▶ Procedimiento para determinar el monto de sobresueldo por hora **remuneración mensual**:
  - ▶  $\frac{\text{Sueldo mensual}}{30} \times \frac{7}{\text{Hrs.semanales}} \times 150\% = \text{valor una hora extra} \times \text{hrs. extras} = \text{sobresueldo}$
  - ▶ Ejemplo 1: Un trabajador tiene un sueldo base mensual de \$600.000 y trabajó 10 horas extras durante el mes. De acuerdo al contrato tiene un horario de 44 hrs. Semanales.
    - ▶  $\frac{600.000}{30} \times \frac{7}{44} \times 150\% = \$4.772,7 \times 10 = \$47.727$
  - ▶ Ejemplo 3: Un trabajador tiene un sueldo base mensual de \$3.500.000 y trabajó 6 horas extras durante el mes. De acuerdo al contrato tiene un horario de 40 hrs. Semanales.
    - ▶  $\frac{3.500.000}{30} \times \frac{7}{40} \times 150\% = \$30.635 \times 6 = \$183.750$

# Cálculo horas extras por ciclo

- ▶ Sueldo base mensual: 1.000.000
- ▶ Cantidad de horas extras: 5
- ▶ Gratificación legal del art. 50



# Cálculo horas extras por ciclo

► Cálculo promedio de horas semanales en el ciclo (PHSC)

► Número de horas de trabajo en el ciclo (NHC) = 45 + 35 = 80

► Número de días del ciclo (NDC) = 2 semanas x 7 días = 14

$$PHSC = (NHC / NDC) \times 7 = (80 / 14) \times 7 = 40$$

► Cálculo del factor de horas extraordinarias (FHE):

$$FHE = \frac{1}{\frac{NHC}{NDC} \times 30} \times 150\% = \frac{1}{\frac{80}{14} \times 30} \times 150\% = 0,00875$$

► Valor por hora extra:

$$FHE \times \text{Sueldo Base} = 0,00875 \times 1.000.000 = \$8.750$$

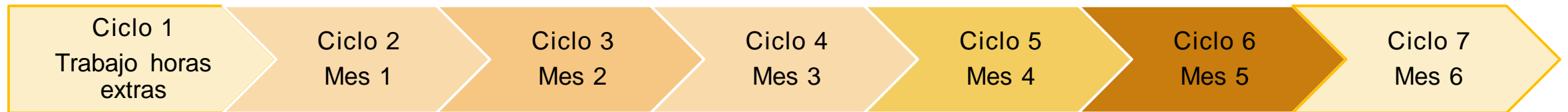
# Artículo 32 inciso cuarto, horas extras

- ▶ Nuevo inciso cuarto: *Con todo, las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación. Si no los solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado. En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, éstos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73."*

# Artículo 32 inciso cuarto, horas extras

- ▶ El acuerdo debe mencionar que serán compensadas por días feriados, de lo contrario serán horas extras normales que se deberán pagar.
- ▶ Los documentos asociados a la solicitud y autorización pueden ser contemplado en una solución de gestión de documentación laboral electrónica.
- ▶ Las normas sobre forma y plazos para solicitar el feriado deben incorporarse al reglamento interno de la empresa, si es que esta tiene más de 10 trabajadores.
- ▶ Los 5 días hábiles al “año” debe ser considerado a partir de la fecha de inicio del contrato laboral (no año calendario)
- ▶ Si no se ocupan dentro de 6 meses siguientes al ciclo que lo originó, se deberá pagar en el séptimo ciclo.
- ▶ Estos días se podrán sumar al feriado legal
- ▶ No se puede fraccionar el día feriado extra o tomar sólo unas horas, debe ser por días completos
- ▶ Dictamen 199/05

# Artículo 32 inciso cuarto, horas extras



# Comisión

- ▶ 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 (art. 42 c)).
- ▶ Una remuneración puede ser calificada como comisión cuando consiste en una suma porcentual calculada sobre el valor de las ventas o compras, o de otras operaciones que realiza el empleador con la colaboración del trabajador.
- ▶ Se incluye en los siguientes beneficios:
  - ▶ Indemnización por años de Servicio;
  - ▶ Indemnización sustitutiva del aviso previo;
  - ▶ Indemnización de feriado;
  - ▶ Gratificaciones legales;
  - ▶ Asignación familiar
  - ▶ Asignación maternal.

***Se registra en el código 2103 del LRE***

# Comisión

- ▶ Procedimiento para determinar el monto de comisión es:
  - ▶  *$\% \text{ de comisión} \times \text{base de la comisión} = \text{valor comisión}$*
- ▶ Ejemplo 1: Un trabajador tiene una remuneración de comisión de acuerdo al contrato de 1% sobre las ventas del mes. En el mes las ventas fueron de \$2.500.000.
  - ▶  $1\% \times 2.500.000 = \$25.000$
- ▶ Ejemplo 4: un trabajador tiene una remuneración de comisión de \$3.000 por cada captación de cliente lograda. Durante el mes, logra una captación de 15 nuevos clientes.
  - ▶  $\$3.000 \times 15 = \$45.000$

# Participación

- ▶ Es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de una o más secciones o sucursales de la misma (art. 42 d)).
- ▶ Es una forma de participación en las utilidades. (es conveniente para incentivar el interés del trabajador en la empresa y mejorar, por ende, su rendimiento).
- ▶ Tiene origen exclusivamente contractual. Se diferencia en este sentido de la gratificación que puede ser legal o contractual.
- ▶ Puede pactarse sobre utilidades líquidas o brutas de un negocio determinado, de una empresa o de una o más secciones o sucursales.
- ▶ ***Se registra en el código 2105 en el LRE***

# Participación

- ▶ Procedimiento para determinar el monto de participación es:
  - ▶  $\% \text{ de participación} \times \text{utilidad} = \text{valor participación}$
- ▶ Ejemplo 1: Un trabajador tiene una remuneración de participación de acuerdo al contrato de 1% sobre la del utilidad. En el mes la utilidad fue de \$5.300.000.
  - ▶  $1\% \times 5.300.000 = \$53.000$

# Gratificación

- ▶ Corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador (art. 42 e)).
- ▶ Clases de gratificación:
  - ▶ Legal: Esaquella que el empleador debe pagar conforme a la ley, cuando concurren los requisitos previstos al efecto por el legislador, entre otros, la obtención de utilidades líquidas en su giro. Es siempre eventual.
  - ▶ Contractual: Esaquella que el empleador debe pagar conforme a lo convenido en un contrato individual o en un instrumento colectivo. La gratificación contractual no puede ser inferior a la legal.
  - ▶ Voluntaria: Esaquella que el empleador otorga sin tener obligación legal contractual, pero lo normal es que llegue a tener carácter de convencional por la institución de la cláusula tácita
  - ▶ ***Se registra en el código 2106 del LRE***

# Gratificación

- ▶ Se encuentran obligadas al pago de gratificación legal aquellas entidades que cumplan con los siguientes requisitos (art. 47):
  - ▶ Que se trate de establecimientos mineros, industriales, comerciales agrícolas, empresas o cualesquiera otras o de cooperativas.
  - ▶ Que persigan fines de lucro (salvo cooperativas)
  - ▶ Que estén obligados a llevar contabilidad, y
  - ▶ Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en su giro.
- ▶ El empleador distribuye entre los trabajadores con derecho a este beneficio el 30% de la utilidad líquida en la gratificación anual.
- ▶ No tienen derecho a la gratificación:
  - ▶ Con contrato por 30 días o menos
  - ▶ Los que tienen gratificación convenida en el contrato, o del artículo 50

# Gratificación legal art. 47

► Ejemplo: la utilidad según el SII es de \$40.000.000, el Capital Propio Tributario es de \$20.000.000, el total de remuneraciones del año es de \$28.000.000. El trabajador 1 tuvo una remuneración anual de \$4.800.000.

UTILIDAD SEGÚN EL SII	(=)		40.000.000
10% CAPITAL PROPIO TRIBUTARIO	(-)	20.000.000	(2.000.000)
UTILIDAD LÍQUIDA	(=)		38.000.000

► 30% de la utilidad líquida =  $30\% \times \$38.000.000 = \$11.400.000$

►  $\frac{\$11.400.000}{\$28.000.000} = 0,407142 = \text{factor}$

►  $\$4.800.000 \times 0,407142 = \$1.954.286 = \text{Gratificación anual trabajador 1}$

# Gratificación legal art. 50

- El empleador puede otorgar el beneficio de gratificación legal pagando a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope de 4,75 I.M.M. ( $\frac{4,75 \times \$539.000}{12} = \$213.354$ )
- Para la jornada parcial, se realizará el ajuste proporcional del tope establecido, a la cantidad de horas pactadas en el contrato.

$$\frac{213.354}{44} \times 30 = \$145.469$$

# Semana corrida

- ▶ Es la remuneración por los días domingo, festivos y por los días de descanso compensatorio a que tienen derecho los trabajadores remunerados por día, o bien, en base a un sistema mixto de sueldo mensual y remuneraciones variables (art. 45)
- ▶ Requisitos:
  - ▶ Que sea devengada diariamente, es decir, que se incorpora diariamente al patrimonio del trabajador en función del trabajo diario.
  - ▶ Que sea principal y ordinaria.
- ▶ No tienen derecho
  - ▶ Sueldo base mensual, remuneraciones accesorias o extraordinarias, como las gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones.
  - ▶ Remuneración mixta que corresponda a una comisión sobre la venta total del mes que se reparte a los trabajadores, como sistema de pozo.
  - ▶ Tienen una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de 5 días a la semana.
  - ▶ ***Se registra en el código 2104 del LRE***

# Semana corrida por día

- ▶ Fórmula:

- ▶ 
$$\text{Valor día semana corrida} = \frac{\text{Total ganado durante la semana}}{\text{N}^\circ \text{ de días semanales de la jornada} - \text{N}^\circ \text{ de días feriados de la semana}}$$

- ▶ Ejemplo 1: un trabajador gana diariamente \$30.000, tiene una jornada de 5 días a la semana.

- ▶ Suma de lo que gana en los 5 días trabajados \$150.000

- ▶  $\frac{150.000}{5} = \$30.000$  pago por el día domingo

- ▶ Ejemplo 2: en la siguiente semana tuvo el día viernes feriado, por lo que trabajó solo 4 días

- ▶ Suma de lo que gana en los 4 días trabajados \$120.000

- ▶  $\frac{120.000}{5 - 1} = \$30.000$  pago por el día domingo y \$30.000 por el día feriado

- ▶ Ejemplo 3: la otra semana faltó 1 día sin justificación y hubo otro día feriado

- ▶ Suma de lo que gana en los 3 días trabajados \$90.000

- ▶  $\frac{90.000}{5 - 1} = \$22.500$  pago por el día domingo y \$22.500 por el día feriado

# Semana corrida por comisión

► Fórmula:

$$\text{Valor día semana corrida} = \frac{\text{Total ganado durante el mes}}{\text{N}^\circ \text{ de días mensuales de la jornada} - \text{N}^\circ \text{ de días feriados de la jornada}}$$

► Ejemplo 1: un trabajador gana \$500 por cada producto vendido, logró vender 450 en el mes, tiene una jornada de lunes a sábado.

► Comisiones ganadas en el mes  $\$500 \times 450 = \$225.000$

► Días del mes trabajados: 26

► Feriados: 1

►  $\frac{225.000}{26-1} = \$9.000$  por día de semana corrida

► Total semana corrida del mes 5 domingos y 1 feriado

►  $6 \times \$9.000 = \$54.000$

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22 <small>Asunción de la Virgen</small>	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

**Beneficios y  
Prestaciones  
que No  
Constituyen  
Remuneración**

Movilización (cód 2302)

Colación (cód 2301)

Pérdida de caja (cód 2304)

Viáticos (cód 2303)

Asignaciones familiares (cód 2311)

Desgaste de herramientas (cód 2305)

Devoluciones de gastos (cód 2306)

# Asignación familiar

TRAMO	ASIGNACIÓN FAMILIAR	
	MONTO	REQUISITO DE RENTA
1 (A)	\$ 22.007	Renta < ó = \$ 620.251
2 (B)	\$ 13.505	Renta > \$ 620.251 < = \$ 905.941
3 (C)	\$ 4.267	Renta > \$ 905.941 < = \$ 1.412.957
4 (D)	-	Renta > \$ 1.412.957

- Se considera el promedio de las remuneraciones del semestre anterior.
- Ejemplo: el trabajador durante enero y abril de 2025 tuvo una remuneración de **\$529.000** y entre mayo y junio de **\$539.000**. Tiene 2 cargas familiares.
- $\frac{\$529.000 \times 4 + \$539.000 \times 2}{6} = \$532.333$  promedio remuneración primer semestre
- $\$22.007 \times 2 = \$44.014$  Asignación familiar total del mes.

# Tipos de cotizaciones previsionales

- AFP: Aporte trabajador y empleador
- Salud: Aporte trabajador
- Seguro de Cesantía: Aporte trabajador y empleador
- Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS): Aporte empleador
- Mutualidad: Aporte empleador
- Trabajo Pesado: Aporte trabajador y empleador
- Seguro Social: Diferencias expectativas de vida: Aporte empleador

# AFP

- ▶ Cada persona posee una cuenta individual donde se depositan sus cotizaciones previsionales (10%), las cuales se capitalizan y ganan la rentabilidad de las inversiones que las Administradoras realizan.
- ▶ Además, es a cargo del trabajador la comisión de la AFP, que va desde 0,46% a 1,45%
- ▶ Desde las remuneraciones de agosto de 2025 se suma el aporte del empleador del 0,1%
- ▶ Para quienes ingresan por primera vez a un trabajo, son afiliados automáticamente a la AFP adjudicataria. Actualmente es AFP Uno con un 0,46%
- ▶ El despido de un trabajador o trabajadora no produce el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no le comunica por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales correspondiente, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

# AFP

- ▶ Se calcula sobre la remuneración imponible
- ▶ Tiene como tope una remuneración imponible de 87,8 UF
- ▶ <https://www.previred.com/indicadores-previsionales>

AFP	TASA COTIZACIÓN AFP			
	DEPENDIENTES			INDEPENDIENTES
	Cargo del Trabajador	Cargo del Empleador	Total a Pagar(*)	(Incluye SIS)
Capital	11,44%	0,1%	11,54%	13,32%
Cuprum	11,44%	0,1%	11,54%	13,32%
Habitat	11,27%	0,1%	11,37%	13,15%
PlanVital	11,16%	0,1%	11,26%	13,04%
ProVida	11,45%	0,1%	11,55%	13,33%
Modelo	10,58%	0,1%	10,68%	12,46%
Uno	10,49%	0,1%	10,59%	12,37%

# APV

- ▶ Es un ahorro previsional voluntario es una cuenta adicional y complementaria a la obligatoria de AFP, que tiene como objetivo el aumento de la pensión.
- ▶ Contempla un beneficio tributario (APV modalidad B) para disminuir el Impuesto Único de Segunda Categoría con un máximo de 50 UF mensuales y de manera anual 600 UF.
- ▶ El trabajador puede solicitar al empleador la retención del APV o pagarlo de manera independiente

# Sistema de Salud

- ▶ Compuesto por un sistema mixto de atención integrado por el seguro público, que se denomina FONASA, que es el Fondo Nacional de Salud, y uno privado denominado ISAPRE, Instituciones de Salud Previsional.
- ▶ Tiene como tope una remuneración imponible de 87,8 UF
- ▶ Las ISAPRES son Instituciones de Salud Previsional Privadas, encargadas de financiar las prestaciones y beneficios de salud a las personas que cotizan el 7% u otro monto convenido de su remuneración imponible mensuales para la salud.

# ISAPRE

- ▶ Ejemplo 2: Tiene un plan de ISAPRE de 1 UF
- ▶ Ejemplo 3: Tiene un plan de ISAPRE de 7 UF

# Seguro de Cesantía

- ▶ Es una protección económica en caso de desempleo, a la que tienen derecho todos los trabajadores regidos por el Código del Trabajo.
- ▶ La tasa de cotización varía si es contrato a plazo fijo o indefinido.
- ▶ Tiene como tope una remuneración imponible de 131,9 UF

SEGURO DE CESANTÍA (AFC)		
CONTRATO	FINANCIAMIENTO	
	EMPLEADOR	TRABAJADOR
Plazo Indefinido	2,4% R.I.	0,6% R.I.
Plazo Fijo	3,0% R.I.	-
Plazo Indefinido 11 años o más (*)	0,8% R.I.	-
Trabajador de Casa Particular (**)	3,0% R.I.	-

# Seguro de Cesantía

- ▶ Ejemplo 1: Tiene un contrato a plazo fijo.
- ▶ Ejemplo 2: Tiene un contrato a plazo indefinido. Lleva 3 años trabajando
- ▶ Ejemplo 3: Tiene un contrato a plazo fijo.
- ▶ Ejemplo 4: Tiene un contrato a plazo indefinido. Menor a 11 años

SEGURO DE CESANTÍA (AFC)		
TIPO CONTRATO (*)	FINANCIAMIENTO	
	EMPLEADOR	TRABAJADOR
Contrato Plazo Indefinido	2,4% R.I.	0,6% R.I.
Contrato Plazo Fijo	3,0% R.I.	-

# Seguro de Invalidez y Sobrevivencia

- ▶ Este seguro complementa los ahorros individuales para financiar una pensión de invalidez (en caso de pérdida total o parcial de la capacidad de trabajo) o de sus beneficiarios (en caso de fallecimiento del afiliado).
- ▶ Junto con la cotización para el Fondo de pensiones, se paga una prima como porcentaje del ingreso imponible que financia el costo del SIS de los afiliados activos.
- ▶ La tasa es de un 1,49%
- ▶ El SIS es a cargo del empleador.
- ▶ Tiene como tope una remuneración imponible de 87,8 UF.
- ▶ Aplica a trabajadores activos no pensionados

# Mutualidad

- ▶ El Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales es un régimen previsional obligatorio que protege a todos los trabajadores frente a los accidentes a causa o con ocasión del trabajo, de trayecto y a las enfermedades profesionales.
- ▶ Las prestaciones cubiertas por el Seguro son preventivas, médicas y económicas, según corresponda, ante eventos de accidentes del trabajo, de trayecto y enfermedades profesionales.
- ▶ La mutual es a cargo del empleador.
- ▶ Se cotiza en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL), a menos que su empleador sea adherente de una mutualidad de empleadores privada.
- ▶ Las cotizaciones respectivas mensuales son las siguientes:
  - ▶ Un 0,93% de la remuneración imponible de cada trabajador, es la prima base del seguro.
  - ▶ Una cotización adicional diferenciada en función de la actividad o riesgo presunto de la entidad empleadora, de hasta un 3,4%.

# Mutualidad

- ▶ Ejemplo 1: El giro del negocio es de fabricación de juegos y juguetes.
- ▶ Ejemplo 2: El giro del negocio es de venta de motocicletas.
- ▶ Ejemplo 3: El giro del negocio es de demolición.
- ▶ Ejemplo 4: El giro del negocio es de venta de libros.

# Seguro Social: Diferencias expectativas de vida

- ▶ Nuevo aporte del empleador desde agosto de 2025 que corresponde al 0,9% de la remuneración imponible Enero 2026 es del 1%
- ▶ Tope imponible 87,8 UF

# Impuesto Único de 2º Categoría

- ▶ El Impuesto Único de Segunda Categoría a los Sueldos, Salarios y Pensiones es un tributo progresivo que se paga mensualmente por todas aquellas personas que perciben rentas del desarrollo de una actividad laboral ejercida en forma dependiente.
- ▶ La Renta Líquida Imponible es el total de remuneración imponible menos los descuentos previsionales menos el APV.
- ▶ [https://www.sii.cl/valores\\_y\\_fechas/impuesto\\_2da\\_categoria/impuesto2025.htm](https://www.sii.cl/valores_y_fechas/impuesto_2da_categoria/impuesto2025.htm)

# Retención Préstamo Solidario

La empresa desde octubre debía retener un 3% a aquellos trabajadores dependientes que, durante el año ~~2020~~, ~~2021~~ hayan solicitado el préstamo solidario, para luego pagarlo en el F29 el código 49.

A partir de enero de 2026 ya no corresponde descontar de las planillas sueldos ni de boletas la retención adicional del 3 % por Préstamo Solidario asociado a la pandemia (Ley del Bono Clase Media / Préstamo Solidario).

✓□ Hasta 2025 sí se retenía 3 % mensual de sueldo/boleta por Préstamo Solidario.

✓□ Desde enero de 2026 ya no corresponde descontarlo en la liquidación mensual.

✓□ Los pagos finales o ajustes se realizan en Operación Renta 2026, no por retenciones mensuales del 3 %.

Se puede consultar si el trabajador solicitó el préstamo solidario en

<https://www2.sii.cl/consulta-empleadores-ui/>

# Otros descuentos

- ▶ Gastos de vivienda: En este rubro el empleador podrá efectuar los siguientes descuentos:
  - ▶ Cuotas destinadas al pago de adquisición de vivienda;
  - ▶ Cantidades para depósito en cuentas de ahorro para la vivienda, cualquiera sea el organismo receptor, los que podrían seguir siendo una institución financiera o una cooperativa de vivienda, u otro que permita el logro del mismo objetivo;
  - ▶ Tope máximo de gastos para vivienda: 45% de la remuneración total del trabajador (artículo 58 inciso 4). 30%, en caso que el empleador hubiera otorgado a estos propósitos un mutuo o crédito sin interés.
- ▶ Sumas destinadas a la educación del trabajador, de su cónyuge o de alguno de sus hijos.
- ▶ Descuentos facultativos del empleador y el trabajador previo acuerdo escrito, para efectuar pagos de cualquier naturaleza:
  - ▶ Acuerdo entre empleador y trabajador que debe constar por escrito, y
  - ▶ El descuento por tal concepto está sujeto a un tope máximo del 15% de la remuneración total del trabajador.