TÉCNICAS PARA EL CÁLCULO DE REMUNERACIONES E INDEMNIZACIONES, BAJO NORMATIVA LABORAL CHILENA

Duración: 250 Horas (Modalidad e-learning)
CÓDIGO SENCE: *1238019938*

OBJETIVO GENERAL

A través de este curso, desde Chile Capacita aspiramos instalar significativamente en las personas participantes, las competencias y habilidades necesarias para materializar el que adoptamos como objetivo general, es decir, Dar a conocer a los participantes de esta actividad, la normativa laboral, de seguridad social y tributaria, que debe tenerse en consideración al momento de determinar, pactar, calcular y pagar las remuneraciones de los trabajadores de una empresa como así también las indemnizaciones que proceda pagar al momento de terminar la relación laboral de los trabajadores.

En esta actividad se revisará la normativa legal y los dictámenes, oficios, circulares e instrucciones de los diferentes órganos del estado, como son la Superintendencia de Seguridad Social, la Superintendencia de Pensiones, el Servicio de Impuestos Internos y la Dirección del Trabajo.

CONTENIDOS:

En la actividad de capacitación se verán los siguientes temas.

MÓDULO 1: NORMAS BÁSICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y SU IMPORTANCIA EN LA DETERMINACIÓN DE LAS REMUNERACIONES.

1. PRINCIPIOS LEGALES

- ✓ *Presunción de representación del empleador.*
- ✓ *Principio de continuidad de la empresa.*
- ✓ *Principio de primacía de la Realidad.*
- ✓ *Principio de certeza jurídica.*
- ✓ *Principio de la Irrenunciabilidad de los derechos Laborales.*
- ✓ *Principio de libertad de trabajo y de la prohibición de la discriminación laboral.*
- ✓ *El Principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.*

2. CONCEPTO Y ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ✓ *Concepto y Elementos del contrato de trabajo.*
- ✓ *Obligaciones del empleador.*
- ✓ *Obligaciones del trabajador.*
- ✓ *Presunción de existencia de un contrato.*
- ✓ *Labores que no dan origen a un contrato de trabajo.*
- ✓ *Las prácticas profesionales.*
- ✓ *Contrato de trabajo socio empresa.*

3. ESCRITURACIÓN DE LOS CONTRATOS

- ✓ *Obligación de escriturar contratos.*
- ✓ *Plazo de Escrituración de los contratos.*
- ✓ *Efectos de la no escrituración de los contratos.*

- ✓ *Cláusulas mínimas de los contratos de trabajo*
- ✓ *Cláusulas ilegales o prohibidas*
- ✓ *Clausulas específicas que dicen relación con las remuneraciones*
- ✓ *El registro de los contratos de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo*
- ✓ *Las Cláusulas tácitas*
- ✓ *La Regla de conducta*

4. *MODIFICACIONES Y ACTUALIZACIONES*

- ✓ *Tipos de Modificaciones que se pueden realizar.*
- ✓ *Las actualizaciones obligatorias.*

5. *TIPOS DE CONTRATO SEGÚN SU DURACIÓN*

- ✓ *El contrato Indefinido.*
- ✓ *El contrato de plazo Fijo.*
- ✓ *El contrato por obra o faena determinada.*

6. *LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO*

- ✓ *Causas que pueden dar origen a la suspensión de las obligaciones que impone el contrato*
- ✓ *El caso fortuito y la fuerza mayor*
- ✓ *La remuneración de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato*
- ✓ *La suspensión de mutuo acuerdo de las partes*

7. *EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO*

- ✓ *Situación de los trabajadores contratados bajo la modalidad de teletrabajo antes de la entrada en vigencia de la nueva normativa.*
- ✓ *Definición de trabajo a distancia y teletrabajo.*
- ✓ *Importancia de la oportunidad en que se pactó el teletrabajo o el trabajo a distancia.*
- ✓ *Obligación de registrar los contratos en la Dirección del Trabajo.*
- ✓ *Los derechos laborales de los teletrabajadores y trabajadores a distancia.*
- ✓ *Los derechos fundamentales de quienes pactan trabajo a distancia o teletrabajo.*
- ✓ *El lugar de prestación de los servicios.*
- ✓ *La jornada de trabajo y su distribución.*
- ✓ *El tiempo de desconexión.*
- ✓ *Cláusulas especiales a incluir en el contrato de trabajo.*
- ✓ *Provisión por parte del empleador de equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo.*
- ✓ *Seguridad y salud en el trabajo.*
- ✓ *Derecho a trabajo a distancia o teletrabajo trabajadores que tengan a su cuidado un menor de 14 años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.*
- ✓ *Teletrabajo o trabajo a distancia durante alerta sanitaria o estado de excepción constitucional.*
- ✓ *Improcedencia implementación jornadas excepcionales en teletrabajo o trabajo a distancia.*
- ✓ *Sanciones a las que se exponen las empresas que no den cumplimiento a las normas especiales que regulan el teletrabajo y el trabajo a distancia.*
- ✓ *Disposiciones del Código del Trabajo.*

MÓDULO 2: *NORMAS BÁSICAS SOBRE JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS DEL PERSONAL Y SU CONTROL*

1. LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS

- ✓ *Concepto de día.*
- ✓ *Concepto de semana.*
- ✓ *Concepto de jornada.*
- ✓ *Los atrasos del personal y el ingreso a la empresa.*
- ✓ *Jornada ordinaria máxima semanal.*
- ✓ *Trabajadores excluidos de la limitación de jornada.*
- ✓ *Distribución de la jornada ordinaria de trabajo.*
  - ✓ *Máximo de días continuos de trabajo*
  - ✓ *Máximo de horas ordinarias de trabajo por día*
- ✓ *El descanso para colación.*
- ✓ *El Descanso entre jornadas de trabajo (descanso diario).*
- ✓ *El trabajo en horario nocturno.*
- ✓ *Banda horaria que beneficia a los trabajadores padres de niños de hasta 12 años y a las personas que tengan el cuidado personal de aquellos.*

2. EL DESCANSO SEMANAL

2.1 DESCANSOS SEMANAL E N DOMINGO Y FESTIVOS (REGLA GENERAL)

- ✓ *Regulación del descanso en domingos y festivos.*
- ✓ *Hora de inicio y termino del descanso semanal.*
- ✓ *Improcedencia de exigir a los trabajadores prestar servicios en días de descanso.*
- ✓ *Improcedencia de la compensación del descanso en dinero.*
- ✓ *Infracciones no subsanables.*
- ✓ *Improcedencia de realización de horas extras horas extras en domingo o festivo.*
- ✓ *Prohibición de trabajar los domingos y festivos.*
- ✓ *Descanso en día sábado por motivos religiosos.*

2.2 DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO INCLUYENDO DOMINGOS Y FESTIVOS

- ✓ *Labores exceptuadas del descanso en domingos y festivos.*
- ✓ *Forma de distribuir la jornada de trabajo.*
- ✓ *Forma de otorgar los descansos semanales.*
- ✓ *Duración del descanso compensatorio.*
- ✓ *Los festivos laborados.*
- ✓ *Obligación de otorgar al menos 2 domingos libres al mes.*
- ✓ *Domingos adicionales de descanso en cada año trabajadores establecimientos comerciales.*
- ✓ *Feriados irrenunciables dependientes del comercio.*
- ✓ *Permisos elecciones primarias y elecciones municipales, parlamentarias y presidenciales.*
- ✓ *Normas especiales trabajadores hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares.*

3. LA EXTENSIÓN DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

- ✓ *Extensión de la jornada ordinaria de trabajo dependientes del comercio.*

- ✓ *Extensión de la jornada ordinaria de trabajo ante situaciones especiales en las empresas.*
  - ✓ *El caso fortuito o fuerza mayor.*
  - ✓ *Arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.*

4. *LAS JORNADAS PARCIALES DE TRABAJO*

- ✓ *Concepto de jornada parcial.*
- ✓ *Número de horas semanales que se pueden pactar y Normativa aplicable según el número de horas pactadas.*
- ✓ *Normas especiales respecto de los contratos a tiempo parcial.*
  - ✓ *Tiempo de colación.*
  - ✓ *Días en que se puede distribuir la jornada.*
  - ✓ *Alternativas de distribución.*
  - ✓ *El sueldo mínimo proporcional.*
  - ✓ *Número de días en que se pueden distribuir.*
  - ✓ *Máximo de horas ordinarias diarias.*
- ✓ *Normas aplicables a los contratos de más de 30 horas semanales.*
- ✓ *Sueldo mínimo proporcional a la jornada convenida.*
- ✓ *Número de días en que se pueden distribuir la jornada y máximo de horas ordinarias diarias.*
- ✓ *Compensación de los festivos laborados en jornada parcial.*
- ✓ *Jornadas parciales distribuidas en menos de 5 días a la semana y el otorgamiento de a lo menos 2 domingos libres al mes.*

5. *REGISTRO CONTROL DE ASISTENCIA*

- ✓ *Obligación de implementación.*
- ✓ *Tipos de registros de asistencia.*
- ✓ *Forma de llevar el registro de asistencia.*
- ✓ *Las Correcciones o enmendaduras.*
- ✓ *Sanciones aplicables a la empresa.*
- ✓ *Sanciones por parte del empleador al trabajador que no lleva correctamente el registro de asistencia.*
- ✓ *Ubicación del registro de control de asistencia.*
- ✓ *Tiempo destinado a la colación y registro de asistencia.*
- ✓ *Registro de asistencia trabajadores excluidos de limitación de jornada.*
- ✓ *El Registro de asistencia computacional.*

6. *JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO (SOBRETIEMPO)*

- ✓ *Concepto de horas extras.*
- ✓ *Labores en las cuales se pueden realizar horas extras.*
- ✓ *Máximo de horas extras por día.*
- ✓ *Los pactos de horas extras.*
- ✓ *Horas extras en día sábado cuando la jornada ordinaria de trabajo se distribuye de lunes a viernes.*
- ✓ *Horas extraordinarias en compensación de un permiso.*
- ✓ *Compensación horas extras por días de feriado (vacaciones).*
- ✓ *Pago de las horas extraordinarias.*

7. IMPORTANCIA DEL REGISTRO DE ASISTENCIA EN LA DETERMINACIÓN DE LAS REMUNERACIONES

- ✓ *En la determinación de los atrasos e inasistencias del personal y la Determinación de las horas extras.*
- ✓ *Determinación de horas extras según el tipo de jornada de los trabajadores.*
  - ✓ *Trabajadores no exceptuados del descanso dominical.*
  - ✓ *Trabajadores exceptuados del descanso en domingos y festivos.*

8. SANCIONES APLICABLES A LAS EMPRESAS POR INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO.

- ✓ *Multas administrativas cursadas por la Dirección del Trabajo.*
- ✓ *Suspensión de labores ante excesos de jornada.*

MÓDULO 3: *LAS REMUNERACIONES DEL PERSONAL.*

Por ser el módulo más extenso de este curso de capacitación, y probablemente el más importante, es que este se dividirá en 6 sub módulos, los cuáles serán evaluados por separado, estos sub módulos tendrán el siguiente detalle:

UNIDAD 3.1: *CONCEPTO REMUNERACIÓN – SUELDO MÍNIMO – SEMANA CORRIDA*

3.1.1 PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES Y SUSCRIPCIÓN DEL FINIQUITO

- ✓ *Concepto de Remuneración.*
- ✓ *Beneficios y prestaciones que no constituyen remuneración.*
- ✓ *Los Beneficios en especies avaluables en dinero o regalías.*

3.1.2 ANÁLISIS DE REMUNERACIONES PAGADAS FRECUENTEMENTE POR LAS EMPRESAS

- ✓ *Las comisiones.*
- ✓ *La participación.*
- ✓ *Compensación de los tiempos de espera en las empresas de transporte de carga terrestre interurbana.*
- ✓ *La compensación de los festivos laborados en faenas o labores exceptuadas del descanso dominical.*
- ✓ *Aguinaldo de fiestas patrias y navidad.*
- ✓ *Asignación de escolaridad.*
- ✓ *Asignación de licencia médica para ejecutivos que ganen más del tope imponible para fondo de pensiones.*
- ✓ *Asignación de casa.*
- ✓ *Asignación de representación.*
- ✓ *Asignación de traslación.*
- ✓ *Becas de estudio.*
- ✓ *Beneficios pagados a través de caja de compensación de Asignación Familiar.*
- ✓ *Beneficios pagados a través de servicio de Bienestar.*
- ✓ *Bonificación por atención médica.*
- ✓ *Bono anual de productividad.*
- ✓ *Bono por diferencias de subsidios (Por los 3 primeros días de licencias médicas de duración igual o inferior a 10 días).*
- ✓ *Depósitos de convenios en las cuentas de capitalización individual.*
- ✓ *Regalías en especies.*

- ✓ *Reembolso de gastos médicos y dentales.*
- ✓ *Seguro de vida.*
- ✓ *Uso de vehículo para fines ajeno a la empresa.*
- ✓ *Uso de casa.*
- ✓ *Uso del teléfono celular.*
- ✓ *Regalos a los trabajadores o sus familiares directos.*
- ✓ *Gastos de representación con rendición de cuentas.*
- ✓ *Gastos de representación sin rendición de cuentas.*
- ✓ *Compensación en dinero de la sala cuna.*

3.1.3 EL SUELDO MÍNIMO MENSUAL

- ✓ *Definición de sueldo.*
- ✓ *Características.*
- ✓ *El sueldo mínimo mensual.*
- ✓ *Sueldo mínimo proporcional a la jornada semanal convenida.*
- ✓ *Obligación de pagar sueldos base no inferior al ingreso mínimo mensual.*
- ✓ *Remuneraciones que no deben ser incluidos para completar el sueldo mínimo.*
- ✓ *El sueldo mínimo mensual y las inasistencias.*
- ✓ *Remuneraciones que tiene carácter de sueldo y sus efectos en:*
  - ✓ *AL Determinar el sueldo mínimo mensual.*
  - ✓ *En el pago del sobretiempo.*
  - ✓ *El recargo de las horas trabajadas en día domingo por los dependientes del comercio.*
  - ✓ *La remuneración integra de los trabajadores durante su feriado.*
- ✓ *Situación especial de los trabajadores contratados antes del 21/07/2008.*
- ✓ *Los sueldos por día y por hora*
  - ✓ *Determinación del sueldo mínimo mensual.*
  - ✓ *Derecho a semana corrida.*

3.1.4 LA SEMANA CORRIDA, REMUNERACIÓN POR LOS DÍAS DOMINGOS Y FESTIVOS (DESCANSOS)

- ✓ *Concepto de semana corrida.*
- ✓ *Trabajadores que tienen este derecho.*
- ✓ *Remuneraciones que se incluyen para calcular la semana corrida.*
  - ✓ *Remuneraciones fijas como sueldos por hora y diarios.*
  - ✓ *Remuneraciones variables tales como tratos, comisiones y primas.*
- ✓ *Procedimientos de cálculo de la semana corrida.*
  - ✓ *Procedimiento semanal.*
  - ✓ *Oportunidad de pago.*
  - ✓ *Trabajadores exceptuados del descanso en domingos y festivos.*
  - ✓ *Pago de los días sábados.*
  - ✓ *Efecto de las inasistencias del trabajador en la semana corrida.*
  - ✓ *Procedimiento mensual.*
- ✓ *La semana corrida y los trabajadores a tiempo parcial*

- ✓ *La semana corrida al concluir la relación laboral*
- ✓ *Situación especial en el cálculo de la semana corrida de los trabajadores contratados antes del 21/07/2008.*
- ✓ *Cálculo de la semana corrida de las comisiones pagadas con desfase*
- ✓ *Efectos de la semana corrida*
  - ✓ *En el cálculo de la remuneración integra durante el feriado y los permisos*
  - ✓ *En las indemnizaciones por término de la relación laboral.*
  - ✓ *En la determinación del sobretiempo en los casos de trabajadores con sueldo por hora o sueldos diarios.*
  - ✓ *Efecto de la semana corrida que nace de bonos por hora o diarios respecto de trabajadores que tiene sueldo mensual.*

UNIDAD 3.2: *LAS HORAS EXTRAORDINARIAS*

3.2.1 HORAS EXTRAORDINARIAS

- ✓ *Procedimiento para la determinación de las horas extras según el tipo de jornada de los trabajadores*
- ✓ *Pago de las horas extraordinarias*
- ✓ *Determinación del valor de horas extras*
- ✓ *Los Factores de horas extraordinarias.*
- ✓ *Procedimiento para establecer los factores de horas extraordinarias según el sueldo del trabajador.*
  - ✓ *Sueldo mensual.*
  - ✓ *Sueldo semanal.*
  - ✓ *Sueldo diario.*
  - ✓ *Sueldo por hora.*
- ✓ *Factores según el número de horas de trabajo.*
  - ✓ *Trabajadores con menos de 45 horas semanales.*
  - ✓ *Trabajadores afectos jornadas de 180 horas mensuales.*
  - ✓ *Trabajadores afectos a jornada extendida del artículo 27 del Código del Trabajo.*
  - ✓ *Gente de mar o personal embarcado.*
- ✓ *Remuneraciones que tiene el carácter de sueldo y que deben ser consideradas para el cálculo del valor de las horas extraordinarias.*
- ✓ *Efecto de la semana corrida de los sueldos diarios y por hora en el cálculo de las horas extraordinarias.*

3.2.2 LA COMPENSACIÓN DE LOS FESTIVOS LABORADOS

- ✓ *Trabajadores que tiene derecho a la compensación de los días festivos laborados.*
- ✓ *Forma de compensación de los festivos.*
- ✓ *Número de horas a compensar por el festivo laborado.*
- ✓ *Cálculo de la remuneración cuando la compensación se hace en dinero.*

3.2.3 RECARGO VALOR HORAS TRABAJADAS EN DOMINGO Y HORAS DE SOBRETIEMPO EN DOMINGO TRABAJADORES DE ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES

- ✓ *Trabajadores beneficiarios.*
- ✓ *Porcentaje de recargo aplicable.*

- ✓ *Forma de calcular el valor de las horas trabajadas en domingo.*
- ✓ *Concepto de sueldo convenido para el cálculo del valor hora.*
- ✓ *Efectos de este recargo en el valor de las horas extraordinarias trabajadas en domingo.*
- ✓ *Derecho a recargo del 30% trabajadores excluidos de la limitación de jornada.*

UNIDAD 3.3: *LA REMUNERACIÓN DURANTE LAS VACACIONES Y PERMISOS PAGADOS*

3.3.1 DETERMINACIÓN Y OTORGAMIENTO DE LAS VACACIONES DEL PERSONAL

- ✓ *Número de días de feriado.*
- ✓ *Derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el ministerio de educación conforme al calendario escolar.*
- ✓ *Requisitos para que nazca el derecho a feriado.*
- ✓ *Otorgamiento del feriado antes de que el trabajador cumpla un año de servicio.*
- ✓ *Computo de los días de feriado.*
- ✓ *Formalidades para solicitarlo.*
- ✓ *Derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el ministerio de educación conforme al calendario escolar a favor de los trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada.*
- ✓ *Facultades del empleador para modificar la fecha de utilización del feriado.*
- ✓ *Facultades de rechazar las solicitudes de vacaciones.*
- ✓ *El derecho a feriado trabajadores con contrato por obra o faena determinada.*
- ✓ *El feriado progresivo.*
- ✓ *El feriado colectivo.*
- ✓ *Derecho a la modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o dependencia severa o moderada.*
- ✓ *Forma de calcular la remuneración de los trabajadores durante el feriado.*
  - ✓ *Trabajadores con remuneración fija.*
  - ✓ *Trabajadores con remuneración variable.*
  - ✓ *Trabajadores con remuneración mixta (fija y variable).*
- ✓ *Ejemplos de cálculo remuneración integra durante el feriado de los trabajadores.*

3.3.2 LOS PERMISOS A LOS TRABAJADORES

- ✓ *Permiso por muerte de familiares.*
  - ✓ *Permiso por muerte de hijo, cónyuge o conviviente civil.*
  - ✓ *Permiso por muerte de hijo o cónyuge.*
  - ✓ *Permiso por muerte de hijo en gestación.*
  - ✓ *Muerte del padre, la madre o hermano del trabajador.*
  - ✓ *Imputación de los días de permiso del artículo 66 del código del trabajo a beneficios contractuales.*
  - ✓ *Formalidades en el otorgamiento de estos permisos.*
  - ✓ *Sanciones apara el empleador que no otorga estos permisos.*
- ✓ *Permiso para efectuarse exámenes médicos.*

- ✓ *Permiso para vacunarse.*
- ✓ *Permisos Voluntarios del Cuerpo de Bomberos.*
- ✓ *Permisos para padres de hijos menores de edad con TEA.*
- ✓ *Permiso especial ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.*
- ✓ *Los permisos de mutuo acuerdo entre las partes.*
- ✓ *Permiso por nacimiento de hijo.*
- ✓ *Permiso por matrimonio y acuerdo de unión civil*
- ✓ *Forma de cálculo de la remuneración de la trabajadora durante estos permisos*

3.3.3 EL PERMISO DE ALIMENTACIÓN HIJOS MENORES DE 2 AÑOS

- ✓ *Beneficiarios.*
- ✓ *Características del beneficio.*
- ✓ *Duración de este permiso.*
- ✓ *Situación de las personas que adoptan o se otorga la tuición de menores de 2 años.*
- ✓ *Permiso alimentación para el padre del menor.*
- ✓ *Pago de pasajes para dar alimentos.*
- ✓ *Forma de cálculo de la remuneración de la trabajadora durante estos permisos.*

3.3.4 PERMISOS POR ENFERMEDAD GRAVE DE HIJO Y PARA PADRES DE HIJOS CON DISCAPACIDAD

- ✓ *Número de días.*
- ✓ *Formalidades en el otorgamiento.*
- ✓ *Compensación por vacaciones u horas extras.*

UNIDAD 3.4: NORMAS DE PROTECCIÓN A LAS REMUNERACIONES

3.4.1 NORMAS DE PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES:

- ✓ *Forma y lugar de pago de las remuneraciones.*
- ✓ *Período de pago de las remuneraciones.*
  - ✓ *De las remuneraciones en general.*
  - ✓ *De las remuneraciones compuestas total o parcialmente de comisiones.*
- ✓ *El devengamiento de las remuneraciones.*
  - ✓ *La incorporación de las remuneraciones al patrimonio del trabajador.*
  - ✓ *Improcedencia de devolución, reintegro o compensación de las remuneraciones ya devengadas.*
  - ✓ *Procedencia de pactar premios o bonos por hechos futuros a la prestación de servicios del trabajador.*
  - ✓ *Impedimento de condicionar la situación laboral del trabajador a la suscripción de instrumentos como pagarés, letras de cambio u otros, para responder de remuneraciones ya devengadas.*
- ✓ *Las liquidaciones de remuneración.*
  - ✓ *Obligación de entrega por parte del empleador.*
  - ✓ *Firma de las liquidaciones de remuneraciones por parte del trabajador.*
  - ✓ *Contenido mínimo de las liquidaciones de remuneración.*
  - ✓ *Situación especial de las remuneraciones variables como son las comisiones.*

- ✓ *Entrega de las liquidaciones de remuneración vía sistema computacional.*
- ✓ *El comprobante de pago de remuneraciones.*
- ✓ *El libro de remuneraciones.*
  - ✓ *Empleadores obligados a llevarlo.*
  - ✓ *Contenido mínimo.*
- ✓ *La Inembargabilidad de las remuneraciones.*
  - ✓ *Remuneraciones que no pueden ser embargadas.*
  - ✓ *Remuneraciones que pueden ser embargadas.*
  - ✓ *Las retenciones judiciales.*
- ✓ *Sumas destinadas a la Mantención de la familia del trabajador.*
- ✓ *Pago de remuneraciones con retraso.*
  - ✓ *Obligación de pago de reajustes e intereses.*
  - ✓ *Obligación de reliquidación de cotizaciones previsionales.*
- ✓ *Pago de las remuneraciones al concluir la relación laboral.*
- ✓ *Pago de las remuneraciones en caso de fallecimiento del trabajador.*
- ✓ *Normas de protección en relación a los acreedores del empleador.*
- ✓ *La propina.*

3.4.2 LOS DESCUENTOS A LAS REMUNERACIONES

- ✓ *Determinación de los descuentos por atrasos e inasistencias de los trabajadores en sus remuneraciones.*
  - ✓ *El descuento de atrasos e inasistencias del personal.*
  - ✓ *Determinación del valor diario y valor hora.*
  - ✓ *Descuento solo de días laborales.*
  - ✓ *Descuento de inasistencias cuando la jornada diaria es de un numero distinto de horas diarias.*
  - ✓ *Plazo máximo de realización del descuento de atrasos e inasistencias.*
- ✓ *Determinación del sueldo del trabajador cuando presta servicios una fracción del mes:*
  - ✓ *Pago del sueldo cuando el inicio de la relación laboral no coincide con el primer día del mes.*
  - ✓ *Pago del sueldo cuando la relación laboral se encuentra suspendida por Licencias médicas.*
- ✓ *Tope mensual gratificación proporcional en caso de licencias médicas.*
- ✓ *Los anticipos de remuneración.*
  - ✓ *Trabajadores que tiene derecho a anticipos de remuneración.*
  - ✓ *Regulación de los anticipos de remuneración.*
  - ✓ *Trabajadores En Huelga Y Derecho A Anticipo De Remuneración.*
- ✓ *Los descuentos establecidos en el artículo 58 del código del trabajo.*
  - ✓ *Los descuentos legales u obligatorios.*
  - ✓ *Los Impuestos Que Graven A Las Remuneraciones.*
  - ✓ *Las Cotizaciones De Seguridad Social.*
  - ✓ *Las Cuotas Sindicales.*
  - ✓ *Las Obligaciones Con Instituciones De Previsión O Con Organismos Públicos.*
  - ✓ *Los descuentos convencionales.*

- ✓ *De cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas y De cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda.*
- ✓ *De sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge o alguno de sus hijos.*
- ✓ *Para efectuar pagos de cualquier naturaleza.*
- ✓ *Tope máximo de los descuentos convencionales.*
- ✓ *Orden De Prelación De Los Descuentos.*

- ✓ *Créditos Sociales Otorgados Por CCAF.*
  - ✓ *Descuento en las remuneraciones.*
  - ✓ *Tope mensual del descuento.*
  - ✓ *Trabajadores que cambian de empleador.*
  - ✓ *Término de la relación laboral.*
  - ✓ *Incumplimiento Del Empleador De La Obligación De Enterar Los Créditos Descontados En La Caja De Compensación.*
  - ✓ *Improcedencia que el empleador limite el monto de las cuotas de crédito social de sus trabajadores.*
- ✓ *Los descuentos prohibidos.*
- ✓ *Descuento por multas establecidas en el reglamento interno de la empresa.*
- ✓ *Situación de los trabajadores que reciben efectos de comercio.*

UNIDAD 3.5: *LAS COTIZACIONES PREVISIONALES*

3.5.1 DETERMINACIÓN Y PAGO DE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES

- ✓ *Remuneraciones afectas a cotización previsional.*
- ✓ *Tope imponible para el cálculo de las cotizaciones previsionales.*
  - ✓ *Tope remuneración afecta a cotización para afp*
  - ✓ *Tope remuneración afecta a cotización para instituto previsión social (ips).*
  - ✓ *Tope remuneración afecta a cotización para salud (fonasa o isapre):*
  - ✓ *Tope remuneración afecta a cotización para ley 16.744 y Ley Sanna.*
  - ✓ *Tope remuneración afecta a cotización para seguro de cesantía, ley n° 19.728.*
  - ✓ *Tope imponible pensionados.*
  - ✓ *Tope imponible trabajadores que prestan servicios solo una fracción del mes.*
  - ✓ *Tope Imponible Trabajadores con licencia médica.*
  - ✓ *Tope Imponible Remuneraciones Cuando El Trabajador Tiene Dos Empleadores.*
- ✓ *Cotizaciones de cargo del trabajador.*
  - ✓ *Cotizaciones al fondo de pensiones*
  - ✓ *Cotización para salud:*
  - ✓ *Obligación de cotizar pensionados del sistema antiguo*
  - ✓ *Excepción de cotización al fondo de pensiones de los trabajadores pensionados de afp y aquellos que han cumplido la edad para pensionarse*
  - ✓ *Seguro de cesantía*
  - ✓ *Descuento plan de salud Isapre trabajador que labora solo una parte del mes*
  - ✓ *Cotizaciones por trabajos pesados*

- ✓ *Cotizaciones previsionales trabajadores pensionados de la caja de previsión de la defensa nacional (capredena)*
- ✓ *El ahorro previsional voluntario (APV)*
  - *i) APV individual*
  - *ii) APV colectivo*

✓ *Cotizaciones de cargo del empleador.*

- ✓ *Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo*
- ✓ *El seguro de invalidez y sobrevivencia*
- ✓ *Aporte del empleador a la cotización por trabajos pesados*
- ✓ *Aporte del empleador al APV colectivo*
- ✓ *Aporte del empleador al seguro de cesantía*
  - *i) Trabajadores con contrato indefinido*
  - *ii) Trabajador a plazo fijo y por obra o faena*

✓ *Aportes del empleador durante los periodos de licencia médica del trabajador al Seguro de Cesantía; al Seguro de Invalides y sobrevivencia; a la Ley Sanna y el de los trabajadores de casa particular.*

- ✓ *Aporte el Seguro de Cesantía*
- ✓ *Aporte al Seguro Invalidez y sobrevivencia*
- ✓ *Forma De Cálculo De Los Aportes Del Empleador Al Seguro De Cesantía Y Seguro De Invalidez*
- ✓ *Aporte por Ley Sanna*
- ✓ *Aporte del 4.11% trabajadores casa particular*

✓ *Retención declaración y pago de las cotizaciones previsionales*

3.5.2 COTIZACIONES PREVISIONALES DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS

✓ *Cotizaciones a las que se encuentran afectos los extranjeros.*

✓ *Excepción de cotizar en chile de los profesionales extranjeros (Ley Nº 18.156).*

- ✓ *Trabajadores que se pueden acoger a esta excepción.*
- ✓ *Pago de las cotizaciones de la ley 16.744, Sobre Accidentes del Trabajo y Ley Sanna.*
- ✓ *Pago de las cotizaciones de la Ley Nº 19.728, Seguro de Cesantía.*
- ✓ *Subsidios incapacidad laboral trabajadores extranjeros acogidos a la Ley 18.156.*
- ✓ *Remuneraciones Y Cotizaciones En Moneda Extranjera.*
- ✓ *Extranjeros Pensionados.*
- ✓ *Comunicación a la A.F.P. correspondiente.*
- ✓ *Documentación que justifica la exención.*
- ✓ *Devolución de fondos previsionales a técnicos extranjeros.*
- ✓ *Situación de las devoluciones de cotizaciones previsionales de técnicos extranjeros que no se hayan acogido a la ley 18.156.*
- ✓ *Los convenios de seguridad social con otros países.*

UNIDAD 3.6: *REMUNERACIONES DEVENGADAS EN PERIODOS SUPERIORES A UN MES*

3.6.1 REMUNERACIONES QUE SE DEVENGAN EN UN PERIODO SUPERIOR A UN MES

- ✓ *Procedencia de este tipo de remuneraciones*
- ✓ *Reliquidación de cotizaciones previsionales e impuestos de estas remuneraciones*

- ✓ *Procedimiento de reliquidación*

3.6.2 LA GRATIFICACIÓN

- ✓ *Concepto de gratificación.*
- ✓ *Características.*
- ✓ *Clasificación.*
  - ✓ *Gratificaciones legales.*
  - ✓ *Gratificación convencional.*
  - ✓ *Gratificación voluntaria.*
- ✓ *Empresas obligadas a gratificar.*
- ✓ *Sistemas de pagos de la gratificación legal.*
- ✓ *Facultad de elección del empleador.*
- ✓ *Facultad de las partes de pactar modalidades distintas de pago de gratificación.*
- ✓ *La gratificación proporcional.*
- ✓ *Requisitos para que los trabajadores tengan derecho a gratificación.*
- ✓ *Deducciones que se pueden realizar a la gratificación.*
- ✓ *Gratificación holding.*
- ✓ *Los anticipos de gratificación.*

3.6.3 GRATIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 47 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO (30% UTILIDADES LIQUIDAS)

- ✓ *Características.*
- ✓ *Determinación de la utilidad liquida.*
- ✓ *Determinación del 30% a distribuir entre los trabajadores.*
- ✓ *Remuneraciones que se consideran para hacer el prorrateo de la gratificación entre los trabajadores y Remuneraciones que se excluyen.*
- ✓ *Efectos de las licencias médicas del personal y el pago de subsidios de incapacidad laboral.*
- ✓ *Reliquidación de cotizaciones previsionales e impuestos.*
- ✓ *Oportunidad de pago.*
- ✓ *Ejemplo determinación gratificación artículo 47 del código del trabajo.*

3.6.4 GRATIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO (25% DE LAS REMUNERACIONES)

- ✓ *Características.*
- ✓ *Determinación del 25% de las remuneraciones.*
- ✓ *Tope de la gratificación.*
- ✓ *Remuneraciones que se consideran para calcular el 25%.*
- ✓ *Efectos de las licencias médicas del personal y el pago de subsidios de incapacidad laboral.*
- ✓ *Reliquidación de cotizaciones previsionales e impuestos.*
- ✓ *Oportunidad de pago.*
- ✓ *La gratificación proporcional.*
- ✓ *Tope gratificación trabajadores contratados a tiempo parcial (contratos de trabajo a tiempo parcial).*
- ✓ *Ejemplos determinación gratificación artículo 50 del Código del Trabajo.*

3.6.5 GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE EN BASE AL 25% DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES CON TOPE EN LA DOCEAVA PARTE DE 4.75 IMM

- ✓ *Características.*

- ✓ *Procedencia de este tipo de gratificación.*
- ✓ *Determinación del 25% de las remuneraciones.*
- ✓ *Gratificación mensual y cálculo de horas extras.*
- ✓ *Gratificación mensual y cálculo de la indemnización por feriado.*
- ✓ *Gratificación mensual y su inclusión en la base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo.*
- ✓ *Tope mensual de la gratificación.*
- ✓ *Obligación de efectuar reliquidación por cambio del Ingreso Mínimo Mensual.*
- ✓ *Reliquidación de cotizaciones previsionales e impuestos.*
- ✓ *La gratificación proporcional.*
- ✓ *Incidencia de las licencias médicas en el pago de la gratificación pagada en base al 25% de la remuneración mensual del trabajador.*
- ✓ *Calculo diferencias de gratificación trabajadores con remuneraciones variables.*
- ✓ *Calculo diferencias de gratificación trabajadores contratados a tiempo parcial (contratos de trabajo a tiempo parcial).*
- ✓ *Calculo diferencias de gratificación trabajadores contratados por el sueldo mínimo mensual.*

MÓDULO 4: *TRIBUTACIÓN QUE AFECTA A LAS REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EJECUTIVOS DE LAS EMPRESAS.*

1. CONCEPTOS BÁSICOS Y NORMAS LEGALES

- ✓ *Concepto tributario de remuneraciones.*
- ✓ *Concepto Previsional de Remuneraciones.*
- ✓ *Beneficios entregados que no constituyen Renta para el Trabajador.*
- ✓ *Concepto de Gasto Tributario de las Remuneraciones.*

2. TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS EN ESPECIES FRECUENTE PAGADAS Y OTORGADAS EN LAS EMPRESAS

- ✓ *Asignación de antigüedad*
- ✓ *Aguinaldo de fiestas patrias y de fin de año.*
- ✓ *Arriendo de casa.*
- ✓ *Asignación de escolaridad y becas de estudios.*
- ✓ *Asignación de licencia médica*
- ✓ *Beneficios pagados a través de caja de compensación de Asignación Familiar*
- ✓ *Beneficios pagados a través de servicio de Bienestar*
- ✓ *Seguro de vida.*
- ✓ *Gastos de representación*

3. BASE IMPONIBLE DE IMPUESTO ÚNICO

- ✓ *El Hecho Gravado en las Remuneraciones.*
- ✓ *Base tributable.*
- ✓ *Rentas percibidas en períodos diferentes a su devengo.*
- ✓ *Cotizaciones Previsionales (74.3 UF).*
- ✓ *Cotizaciones por trabajos pesados son cotizaciones obligatorias.*

- ✓ *Tratamiento tributario de las cotizaciones para el otorgamiento de las garantías explícitas en salud.*
- ✓ *Seguro de cesantía (111.4 UF).*
- ✓ *El ahorro previsional voluntario, individual y colectivo (APV).*
- ✓ *De la Administración y Pago del Impuesto Único a los Trabajadores.*
- ✓ *Gratificación de zona presunta. Artículo 13 del D.L. N° 889, de 1975.*

4. *EL SUELDO EMPRESARIAL*

- ✓ *Concepto y Personas que pueden utilizarlo.*
- ✓ *Tributación que les afecta.*
- ✓ *Requisitos para que sea considerado gasto en la empresa.*
- ✓ *Diferencia entre contrato de trabajo y la existencia de sueldo empresarial.*
- ✓ *Efecto del sueldo empresarial en la declaración de renta del empresario o socio de sociedad de personas que hace uso del sueldo empresarial y efecto del exceso de sueldo empresarial.*
- ✓ *Sueldo de cónyuge empresarial.*
- ✓ *Sueldo empresarial en las sociedades anónimas.*
- ✓ *Efecto del sueldo empresarial en el libro de remuneraciones.*
- ✓ *Gastos de Capacitación para sueldo empresarial.*

5. *RELIQUIDACIÓN DE IMPUESTO ÚNICO A LOS TRABAJADORES*

- ✓ *Concepto de reliquidación.*
- ✓ *Reliquidación cotizaciones e impuesto por remuneraciones pagadas con retraso.*
- ✓ *Reliquidación de gratificaciones.*
- ✓ *Efecto en las declaraciones juradas.*

6. *TRIBUTACIÓN EXTRANJEROS*

- ✓ *Tributación no domiciliados ni residentes en el país.*
- ✓ *Convenios para evitar la doble tributación.*
- ✓ *Cálculo y pago de impuesto.*
- ✓ *Efecto tributario de la ley 18.156 de 1982.*
- ✓ *Situación de las devoluciones de cotizaciones previsionales de técnicos extranjeros que no se hayan acogido a la ley 18.156.*

MÓDULO 5: *DETERMINACIÓN Y CÁLCULO DE LAS INDEMNIZACIONES A PAGAR AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.*

Por ser este módulo muy extenso, es que este se dividirá en 2 unidades que tendrán el siguiente detalle:

UNIDAD 5.1: *LAS CAUSALES DE TÉRMINO DE CONTRATO*

1. *LAS CAUSALES DE TERMINO DE CONTRATO DE TRABAJO*

- ✓ *Introducción.*
- ✓ *Facultad de los tribunales para calificar si una causal de termino de contrato ha sido correctamente aplicada.*
- ✓ *Artículo 159 del Código del Trabajo.*
- ✓ *Artículo 160 del Código del Trabajo.*
- ✓ *Artículo 161 del Código del Trabajo.*

- ✓ *Termino de contrato de trabajador con licencia médica.*
- ✓ *Despido del trabajador si incurre en conductas que configuran otra causal de termino durante el aviso previo.*
- ✓ *La retractación del despido.*
- ✓ *Artículo 171 del código del Trabajo.*
- ✓ *Invalidez del trabajador.*
- ✓ *Otras cáusales de término de la relación laboral.*
- ✓ *Termino contrato trabajador con fuero laboral.*
- ✓ *Artículo 163 bis del código del Trabajo.*

2. *LAS COMUNICACIONES DE TÉRMINO DE CONTRATO*

- ✓ *Introducción.*
- ✓ *Causales que obligan a comunicar por escrito.*
- ✓ *Copia a la inspección del trabajo.*
- ✓ *Registro de los termino de contrato en el sitio web de la Dirección del Trabajo.*
- ✓ *Contenido de los avisos según la causal aplicada.*
- ✓ *Plazo para enviar los avisos según la casual invocada.*
- ✓ *Formas de notificar al trabajador del término de la relación laboral.*
- ✓ *Sanciones.*
- ✓ *causales del artículo 161.*
- ✓ *Forma de computar el aviso previo de 30 días de anticipación de las causales del artículo 161 del código del trabajo.*
- ✓ *Oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones establecidas en las comunicaciones de término de contrato del artículo 161 y 159 N° 5.*
- ✓ *Jurisprudencia relevante.*
- ✓ *Otras comunicaciones o avisos que debe realizar el empleador al concluir la relación laboral.*

3. *OBLIGATORIEDAD DE TENER PAGADAS LAS COTIZACIONES PREVISIONALES AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL*

- ✓ *Introducción.*
- ✓ *Casuales que exigen estén pagadas las cotizaciones previsionales.*
- ✓ *Cotizaciones que deben estar pagadas.*
- ✓ *Cotizaciones previsionales del mes en el cual termino la relación laboral.*
- ✓ *Término de contrato dentro de los primeros diez días del mes.*
- ✓ *Forma de acreditar el cumplimiento de esta obligación.*
- ✓ *Sanciones por no cumplir con esta obligación.*
  - ✓ *Multa administrativa.*
  - ✓ *Nulidad del despido.*
  - ✓ *Pago de remuneraciones.*
- ✓ *Plazo para que el trabajador reclame la nulidad del despido.*
- ✓ *Excepción a la aplicación de la nulidad del despidió y pago de remuneraciones.*
- ✓ *Jurisprudencia relevante.*

UNIDAD 5.2: *LAS INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DE CONTRATO*

1. ASPECTO GENERALES DE LAS INDEMNIZACIONES

- ✓ *Concepto de indemnización.*
- ✓ *Las indemnizaciones no constituyen remuneración.*

2. INDEMNIZACIÓN POR FERIADO LEGAL Y PROPORCIONAL

- ✓ *El derecho a feriado.*
- ✓ *La indemnización del feriado.*
- ✓ *Causales que dan derecho.*
- ✓ *Trabajadores que no tienen derecho a la indemnización por feriado.*
- ✓ *Determinación del número de días hábiles a indemnizar por feriado legal y proporcional.*
- ✓ *Determinación del número total de días de feriado a indemnizar.*
- ✓ *Criterio de la Contraloría General de la Republica*
- ✓ *Remuneraciones a considerar en el cálculo de la indemnización por feriado.*
- ✓ *Determinación del promedio de remuneraciones variables.*
- ✓ *La semana corrida en la determinación de la indemnización por feriado.*
- ✓ *Determinación del valor diario.*
- ✓ *Indemnización de periodos acumulados de feriado que excedan de 2 y aplicabilidad de la prescripción.*
- ✓ *Consideraciones respecto del pago de más de 2 periodos de feriado.*
- ✓ *Pago feriado proporcional trabajadores transitorios contratados por una empresa de servicios transitorios y escrituración de finiquitos.*
- ✓ *Pago feriado proporcional trabajadores con remuneración variable que prestaron servicios por menos de 3 meses o tuvieron licencias médicas en los meses anteriores al término de la relación laboral.*
- ✓ *Pago feriado proporcional trabajadores a tiempo parcial remunerados por hora.*
- ✓ *Pago indemnización por feriado trabajadores remunerados en moneda extranjera.*

3. INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DEL AVISO PREVIO

- ✓ *Causales que dan derecho a esta indemnización.*
- ✓ *Concepto de última remuneración mensual.*
- ✓ *Topé de 90 UF.*
- ✓ *Indemnización sustitutiva del aviso previo establecida en el número 2 del artículo 163 bis.*

4. INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS

- ✓ *Causales que dan derecho a esta indemnización.*
- ✓ *Concepto de año paras efectos de cálculo de la indemnización por años de servicios.*
- ✓ *Requisitos para que proceda el pago de la indemnización por años de servicios.*
- ✓ *Concepto de última remuneración mensual.*
- ✓ *Estipendios a considerar.*
- ✓ *Promedio de 3 últimos meses remuneraciones variables.*
- ✓ *Topé de 90 UF a considerar.*
- ✓ *Situación de los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981.*
- ✓ *Ejemplos de cálculo de indemnizaciones.*

- ✓ *Descuento o rebaja incremento previsional.*
- ✓ *Indemnizaciones convencionales por años de servicios.*

5. *ANTICIPOS DE INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO*

- ✓ *Improcedencia de otorgamiento de anticipos de indemnización legal por años de servicios.*
- ✓ *Anticipos de indemnización por causales distintas a las del artículo 161 del código del Trabajo.*

6. *OTRAS INDEMNIZACIONES*

- ✓ *Indemnización por tiempo servido para los contratos por obra o faena determinada.*
- ✓ *Otras indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo.*
- ✓ *Otras Indemnizaciones ordenadas pagar por tribunales de justicia.*
- ✓ *Indemnización por lucro cesante, en contratos por plazo fijo o por obra o faenas concluidos en forma anticipada.*
- ✓ *Daño moral.*
- ✓ *Indemnizaciones Estipuladas En Contratos Colectivos De Trabajo.*

7. *PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES Y SUSCRIPCIÓN DEL FINIQUITO*

- ✓ *El pago de las indemnizaciones.*
- ✓ *Fraccionamiento del pago de las indemnizaciones y sus formalidades.*
- ✓ *Reajustes e intereses cuando las indemnizaciones se pagan con retraso.*
- ✓ *Efecto de negativa de pago de las indemnizaciones ofrecidas en carta de termino de contrato e Incremento de las indemnizaciones por las causales del articulo 161 ante la negativa de pago.*
- ✓ *Formalidades del finiquito y sus efectos.*
- ✓ *Contenido mínimo de en los finiquitos.*
- ✓ *Las reservas de derecho en los finiquitos.*
- ✓ *Ley de abandono de familia y pago de pensiones alimenticias.*
- ✓ *Descuentos a las indemnizaciones de créditos sociales y prestamos que adeude el trabajador.*
- ✓ *El Finiquito Laboral Electrónico.*
- ✓ *Otros pagos que deben realizarse al concluir la relación laboral.*
- ✓ *Compensación de los días de descanso pendientes al término de relación laboral de trabajadores afectos a sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos.*
- ✓ *Compensación de los días de descanso anual adicional que se exigen en algunas jornadas excepcionales.*
- ✓ *Compensación de los días de descanso pendientes al término de relación laboral de trabajadores afectos a jornadas bisemanales de trabajo.*

8. *FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR*

- ✓ *Muerte del trabajador como casual de término de la relación laboral.*
- ✓ *Pago remuneraciones.*
- ✓ *Pago de indemnización por feriado legal y proporcional.*
- ✓ *Indemnizaciones pactadas en instrumentos colectivos.*
- ✓ *Indemnizaciones pactadas en contrato individual.*
- ✓ *Indemnizaciones voluntarias.*
- ✓ *Pago de cuotas mortuorias a los deudos del trabajador fallecido por parte del empleador.*

9. *SEGURO DE CESANTÍA Y LAS INDEMNIZACIONES*

- ✓ *Financiamiento del seguro.*

- ✓ *Descuento del aporte del empleador a la indemnización por años de servicios.*
- ✓ *Descuento del aporte del empleador a la indemnización por tiempo servido trabajadores contratados por obra o faena.*

10. TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS INDEMNIZACIONES

- ✓ *Tipos de indemnización.*
- ✓ *Indemnizaciones legales.*
- ✓ *Indemnizaciones convencionales.*
- ✓ *Indemnizaciones voluntarias.*
- ✓ *Tratamiento tributario de las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley o pactadas en contratos o convenios colectivos.*
- ✓ *Reliquidación de impuesto por indemnizaciones voluntarias y convencionales.*
- ✓ *Indemnizaciones por un periodo de tiempo que no supere 6 meses de trabajo.*
- ✓ *Indemnizaciones por un tiempo servido que no supere 6 meses de trabajo.*
- ✓ *Determinación del promedio de los últimos 24 meses.*
- ✓ *Tratamiento de las provisiones por indemnizaciones por año de servicios.*

METODOLOGÍA:

Nuestra metodología apunta a proveer los contenidos a los y las participantes, en formatos que puedan descargar, socializar y consultar a futuro, haciendo que los aprendizajes se perpetúen más allá de la dictación del curso.

EVALUACIÓN

Al término de cada Módulo encontrarás tareas, pruebas y una evaluación final aprobatoria (100%).