

ANEXO MATERIALES

SESIÓN 1:

ACTIVIDAD 1.3 - IDENTIFICACIÓN DEL MERCADO LABORAL Y SUS COMPONENTES

Deberán elaborar un mapa conceptual respecto de la funciones del Ministerio del Trabajo y Previsión Social a través de la normativa de la Dirección del Trabajo e identificar las funciones de las AFP, Isapre, FONASA, SENCE y Mutuales de Seguridad y relacionarlos con los actores que están relacionados con el mercado laboral chileno (empleadores y trabajadores).

Para ello deben investigar las principales funciones de los organismos mencionados en las respectivas páginas web.

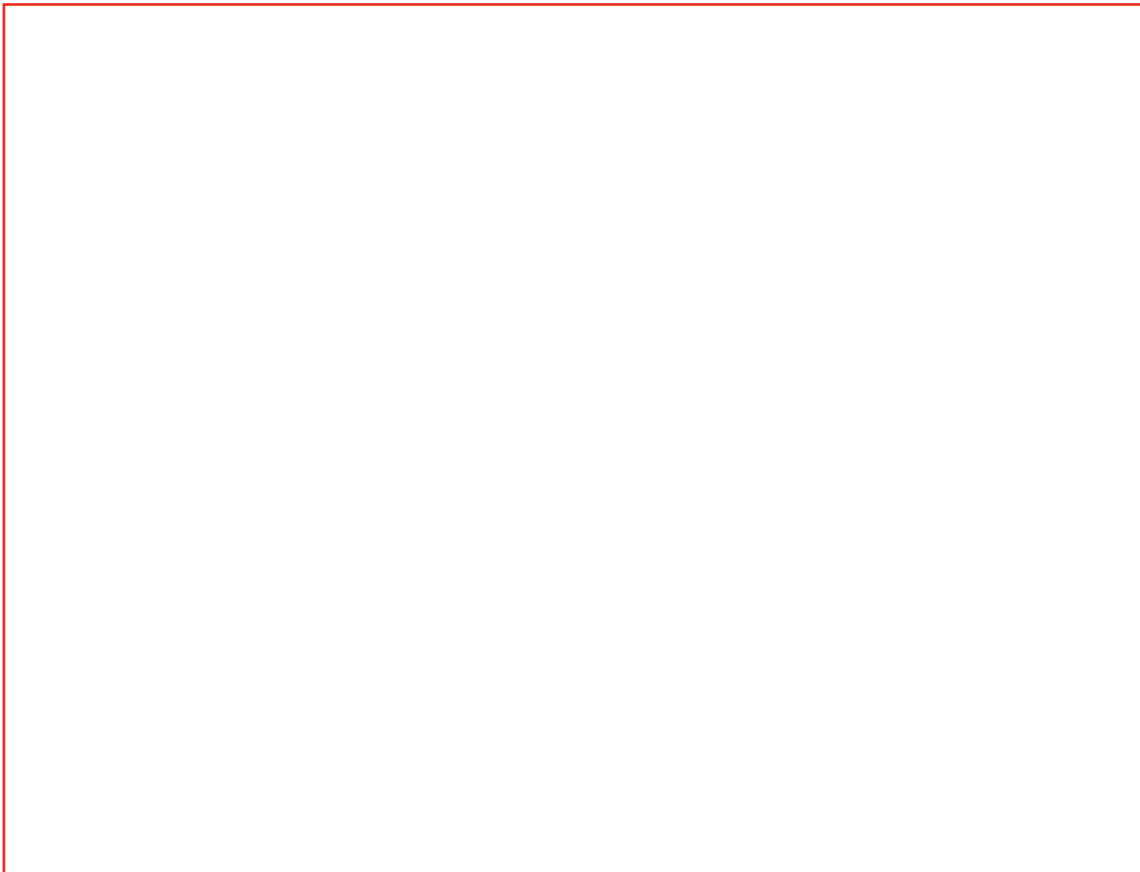
FONASA: <https://www.fonasa.cl>

Dirección del Trabajo: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-channel.html>

Asociación Chilena de Seguridad [ACHS]: www.achs.cl/

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo [SENCE]: www.sence.cl

Superintendencia de Pensiones: www.safp.cl



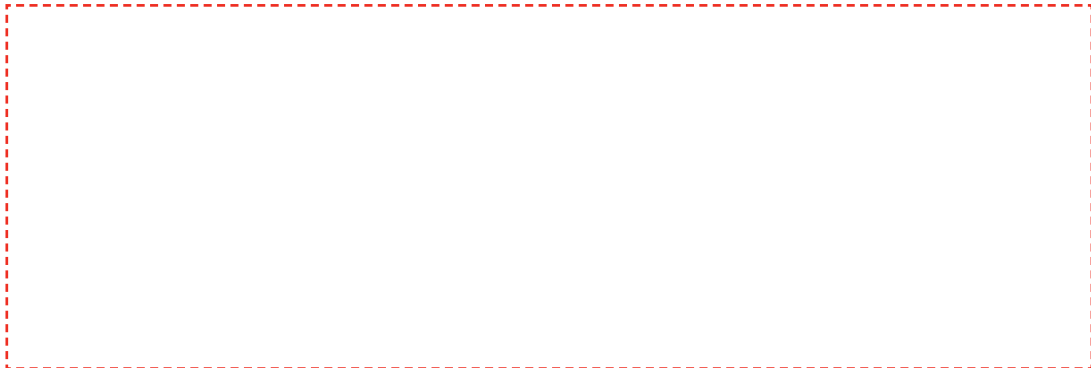
CÁLCULO Y REGISTRO DE REMUNERACIONES

SESIÓN 2:**ACTIVIDAD Nº 2.2 - ¿QUE HEMOS APRENDIDO HOY?:**

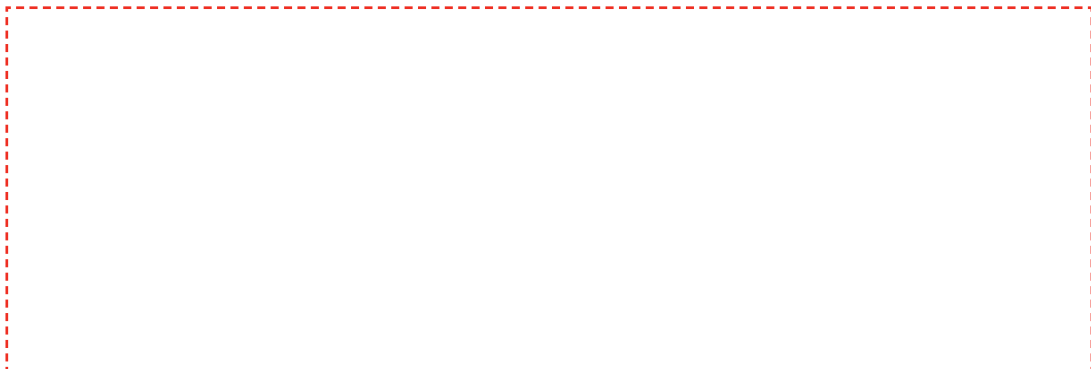
- ¿Cuáles son las principales funciones del Ministerio del Trabajo y Previsión Social?



- ¿Cuál es la importancia del pago previsional?



- ¿Cuál es la importancia del descuento para salud en los trabajadores?



ACTIVIDAD Nº 2.3 - MAPA CONCEPTUAL - MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL:

Cada grupo deberá relacionar cómo interactúan el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y las AFP y Fonasa o Isapre. Debiendo responder primero las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la relación entre AFP y los organismos de salud, como Isapre o Fonasa?
- La obligación que tiene el empleador de pagar la previsión descontada al trabajador
- El carácter irrenunciable por parte del trabajador de inscribirse en una AFP y Fonasa o Isapre.

A large, empty rectangular box with a thin red border, intended for the student to draw a conceptual map.

Finalmente, deberán elaborar un diagrama de flujo de las funciones del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, respecto del marco laboral contractual con el propósito de destacar su rol de asegurar el cumplimiento de las leyes del trabajo.

A large, empty rectangular box with a thin red border, intended for the student to draw a flowchart of the functions of the Ministry of Labor and Social Security.

ACTIVIDAD DE CIERRE - ANÁLISIS DE CASO:

El trabajador Francisco González, al momento de ser contratado por su empleador, manifiesta que aun cuando está inscrito en una AFP y pertenece a FONASA y por motivos que está pasando por problemas económicos, le agradecería que no le hiciera los descuentos previsionales respectivos de los mencionados organismos, para así sacar una mayor cantidad de dinero en su sueldo. Responda las siguientes preguntas para posteriormente debatirlas en el curso:

- 1.- ¿El empleador podría acceder a la petición de Francisco González? Justifique la respuesta.

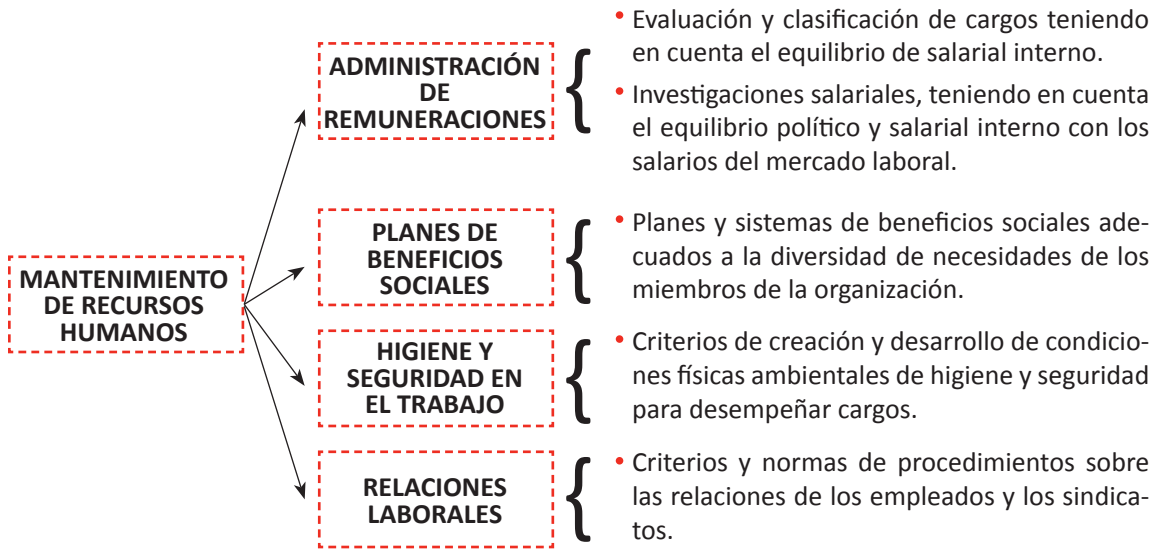
- 2.- ¿Actúa responsablemente el trabajador al hacer dicha petición?

- 3.- ¿Qué organismo se encarga de fiscalizar que no ocurran este tipo de procedimientos?

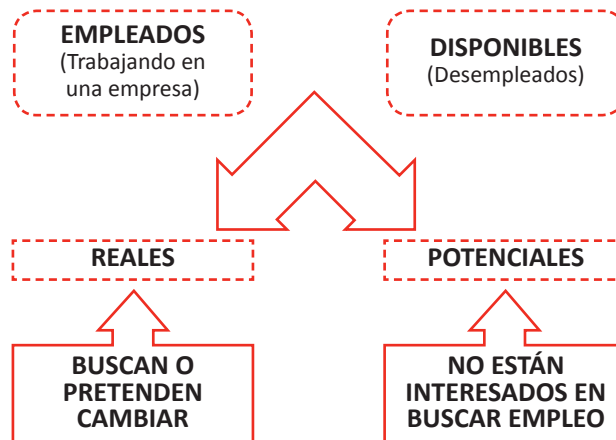
SESIÓN 3:

ACTIVIDAD 3.1 - POLÍTICAS DE MANTENIMIENTO DE RECURSO HUMANO

POLITICAS DE MANTENIMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS



COMPOSICIÓN DEL MERCADO DE RRHH



Tres posibles situaciones de mercado laboral

Oferta: disponibilidad de empleos, las empresas ofrecen cargo

Demanda: Personas interesadas en trabajar

Es posible tres situaciones:

- 1.- Oferta > Demanda
- 2.- Oferta = Demanda
- 3.- Oferta < Demanda

Tendencias del mercado laboral

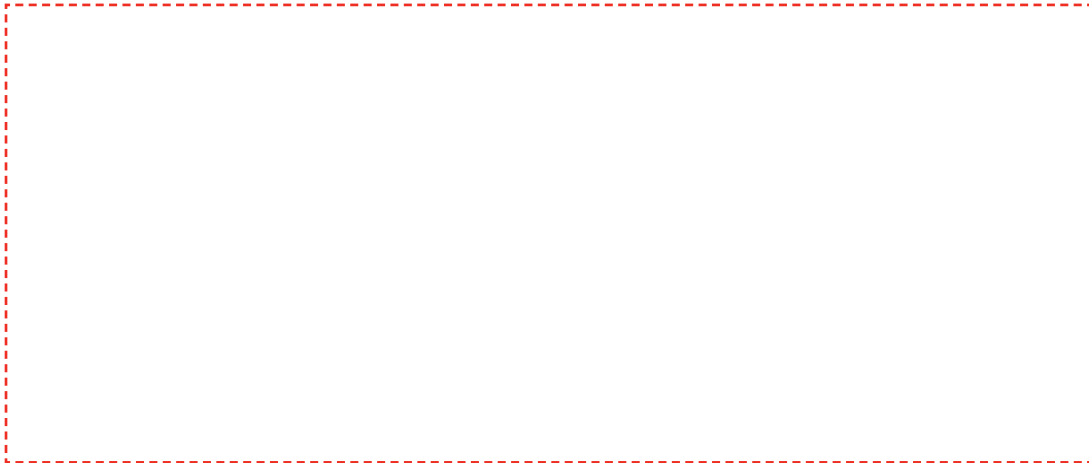
- Mayor producción industrial con menos personas. Incremento de la productividad, del trabajo y de la tecnología.
- Crecimiento del sector servicios.
- El trabajo es cada vez más intelectual.
- El conocimiento es el recurso más importante.
- Globalización de la economía y del mercado laboral

ACTIVIDAD 3.2 - ¿QUE HEMOS APRENDIDO HOY?

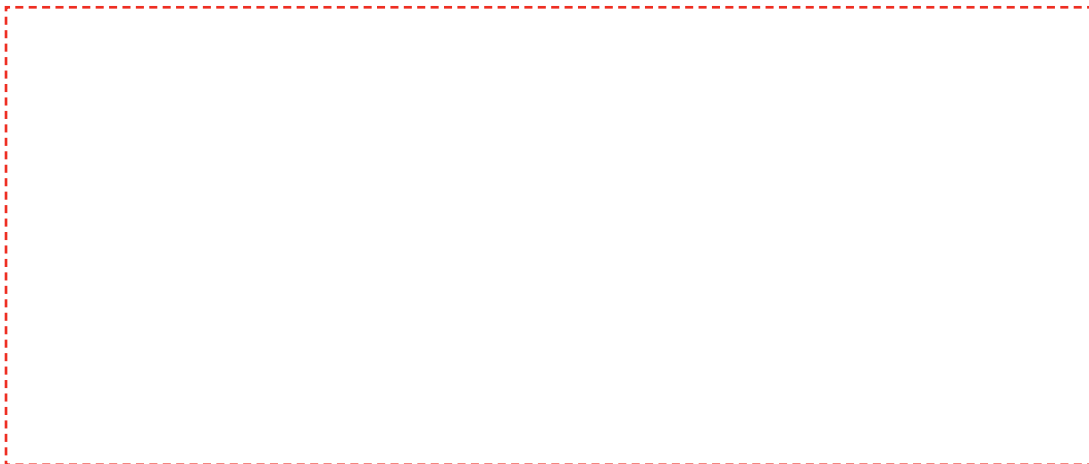
“Este año, se ha caracterizado por ser conservador en lo que a variaciones salariales se refiere; de nicho, ya que se han presentado oportunidades profesionales interesantes, pero únicamente para determinados perfiles o especialidades, no en forma transversal; y por un número creciente de profesionales en transición en busca de nuevos desafíos.

En el 2016, se espera que se mantenga esta tendencia y que sea un año igualmente plano. No se prevé que la tasa de desempleo vaya a dispararse más allá de los valores de 6,5-6,7% que se han registrado en los últimos meses; incluso se dará una mejora en las contrataciones; se registrarán nuevas oportunidades laborales, pero en forma moderada; los salarios se mantendrán estables, no se dará una tendencia alcista excepto por ajustes inflacionarios; y los periodos de búsqueda de trabajo podrían ser más largos” (Pérez, 2016 recuperado de <https://www.linkedin.com/pulse/mercado-laboral-en-chile-tendencias-y-desaf%C3%ADos-2016-karina-perez>)

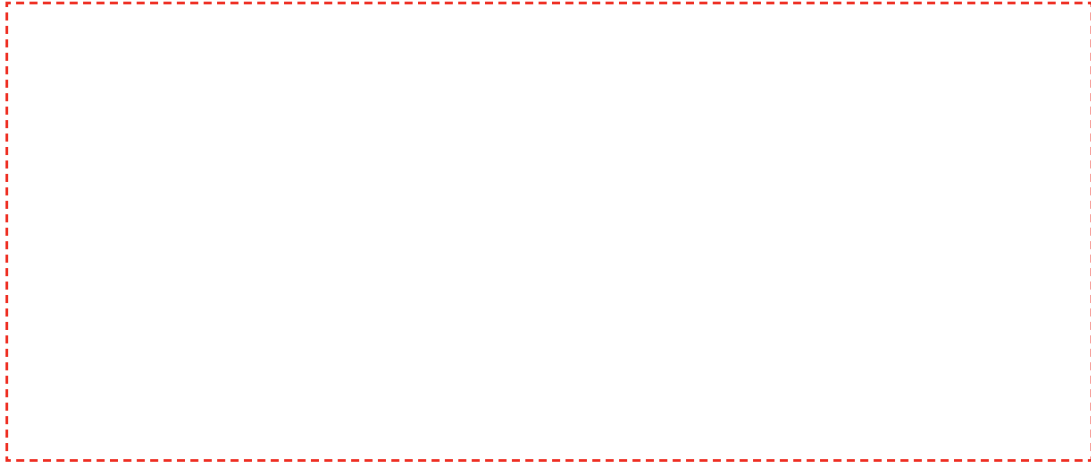
- Tomando como base los contenidos de la unidad, determinen cual es la tendencia del mercado laboral en Chile.



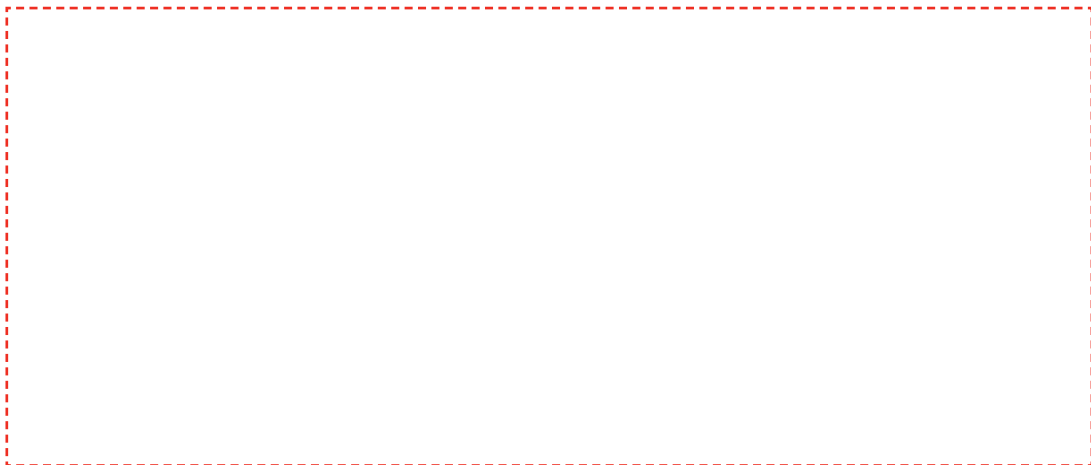
- Expliquen cual es el sector económico con mayor posibilidades de desarrollo en el país.



- Porque el conocimiento es el recurso más importante y de que forma el párrafo mencionado hace mención al tema. Justifiquen.



- Investiguen en qué áreas se registrarán nuevas oportunidades laborales en el país.



ACTIVIDAD 3.3 - DIAGRAMA DE FLUJO “FUNCIONES DE INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES”

Mediante el procedimiento de trabajo colaborativo, deben relacionar la ley laboral, ley previsional, sistemas de previsiones, sistemas de salud, mediante el diseño de un Diagrama de Flujo.



SESIÓN 4**ACTIVIDAD 4.2 - "PORTAFOLIO DE CONTRATACIÓN"**

Usted es contratado(a) como asistente administrativo del Departamento de Recurso Humano de la empresa de Confecciones Daniela Alejandra, con una dotación promedio de 20 colaboradores y una alta rotación de personal especialmente en el primer trimestre del año, por la alta demanda de uniformes y buzos deportivos. Como primera función se le solicita que haga una recopilación de todos los formularios necesarios para el eficiente desempeño del departamento, conforme a la normativa legal vigente y a las normas internacionales de contabilidad. En consecuencia, debe conformar un portafolio con todos los documentos necesarios para la contratación, estadía y desvinculación de un trabajador de la empresa.

SESIÓN 5:

ACTIVIDAD Nº 5.2 - "IDENTIFICA HABERES Y DESCUENTOS"

Hoy en día los trabajadores que ingresan al mundo laboral tienen varias falencias en cuanto al dominio de los aspectos legales, por ejemplo en el tema de Remuneraciones.

No saben cuáles son aquellos ingresos que son Imponibles y aquellos que son Ingresos No Imponibles. Por lo tanto, se solicita que por medio de trabajo colaborativo, realicen una investigación y análisis con el fin de reconocer que elementos son Ingresos, Rentas o Sueldos Imponibles y cuales son Ingresos No Imponibles.

Ingresos Imponibles son aquellos ingresos que están afecto a descuentos previsionales y tributarios. Ingresos No Imponibles son aquellos ingresos que no están afecto a descuentos previsionales o tributarios.

INGRESOS IMPONIBLES	INGRESOS NO IMPONIBLES

SESIÓN 6:

ACTIVIDAD Nº 6.2 – “DESARROLLO DE CASO CÁLCULO DE REMUNERACIONES”

De acuerdo a los antecedentes entregados, realice el cálculo de remuneración respectiva.

SUELDO BASE: \$ 300.000
 BONO DE PRODUCCIÓN: \$ 150.000
 Asignación de colación \$ 20.000
 Asignación de movilización \$ 25.000
 Descuento Previsional AFP: 12.50 %
 Afiliado en FONASA
 Contrato de plazo fijo

NOMBRE:	
CARGO:	
RUT:	MES:
RECIBI CONFORME:	
HABERES	DESCUENTOS LEGALES
HABERES IMPONIBLES	
TOTAL	TOTAL
HABERES IMPONIBLES	OTROS DESCUENTOS
TOTAL	TOTAL
TOTAL HABERES	TOTAL DESCUENTO
RENTA IMPONIBLE	
RENTA AFECTA A IMPUESTO	
LIQUIDO A PAGO	

SESIÓN 7:**ACTIVIDAD Nº 7.2 - “DESARROLLO DE CASO CÁLCULO DE REMUNERACIONES”**

La empresa “Siempre Vencedores”, ha determinado que usted realice los cálculos de las remuneraciones correspondientes al mes de octubre 2016 para sus ejecutivos y su personal profesional. En la siguiente tabla se presentan los antecedentes para remuneraciones del Personal:

NOMBRE	RUT	CARGO	SUELDO BASE	Horas Extras	Bono Producción	Bono Colación	SALUD	AFP
Pedro Picapiedra	11.256.423-8	Jefe de Ventas	1.500.000	---	700.000	45.000	Isapre 5,2 UF	Avitan
Pablo Mármol	14.888.521-5	Administrativo	320.000	25	40.000	25.000	FONASA	Cobrum

Información adicional:

- La cotización obligatoria de AFP Cobrum es del 12,89 % y Avitan 12,68 %.
- La empresa paga un 25% de gratificación legal anticipada a cada uno de sus trabajadores, con el tope máximo permitido 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.
- Los trabajadores cuentan con seguro de cesantía vigente, todos tienen contrato indefinido.
- Tiene Jornada semanal de 44 horas.
- Valor UF : \$ 26.262.51
- Valor IMM : \$ 257.500
- El señor Pablo tiene un anticipo de \$ 50.000
- Ambos trabajadores tienen 4 cargas familiares.
- Observación: Utilizar para la confección de la planilla de remuneraciones solicitadas las siguientes tablas:

	Valor Carga Familiar	RTramo Renta
A	\$ 10.577	Renta < ó = \$ 270.196
B	\$ 6.491	Renta > \$ 270.196 < = \$ 394.651
C	\$ 2.052	Renta > \$ 394.651 < = \$ 615.521
D	-	Renta > \$ 615.521

Períodos	Monto de la renta líquida imponible		Factor	Cantidad a rebajar no incluye el 10% de una UTM	Tasa de Impuesto Efectiva, máxima por cada tramo
	Desde	Hasta			
MENSUAL	--	\$ 622.228,50	Exento	--	Exento
	\$ 622.228,51	\$ 1.382.730,00	0,04	\$ 24.889,14	0,022
	\$ 1.382.730,01	\$ 2.304.550,00	0,08	\$ 80.198,34	0,0452
	\$ 2.304.550,01	\$ 3.226.370,00	0,135	\$ 206.948,59	0,0709
	\$ 3.226.370,01	\$ 4.148.190,00	0,23	\$ 513.453,74	0,1062

NOMBRE:			
CARGO:			
RUT:		MES:	
RECIBI CONFORME:			
HABERES		DESCUENTOS LEGALES	
HABERES IMPONIBLES			
TOTAL		TOTAL	
HABERES IMPONIBLES		OTROS DESCUENTOS	
TOTAL		TOTAL	
TOTAL HABERES		TOTAL DESCUENTO	
LIQUIDO A PAGO			

CÁLCULO Y REGISTRO DE REMUNERACIONES

NOMBRE:	
CARGO:	
RUT:	MES:
RECIBI CONFORME:	
HABERES	DESCUENTOS LEGALES
HABERES IMPONIBLES	
TOTAL	TOTAL
HABERES IMPONIBLES	OTROS DESCUENTOS
TOTAL	TOTAL
TOTAL HABERES	TOTAL DESCUENTO
LIQUIDO A PAGO	

SESIÓN 8:

ACTIVIDAD 8.2 - CALCULAR SEGÚN TABLA IMPUESTO UNICO DE LOS SIGUIENTES IMPONIBLES CON CONTRATO INDEFINIDO.

TOTAL IMPONIBLE	AFP	SALUD	MES 2016	IMPUESTO UNICO
\$ 420.000	Avitan	Fonasa	SEPTIEMBRE	
\$ 1.890.656	Cobrum	Fonasa	DICIEMBRE	
\$ 1.900.560	Cobrum	Fonasa	SEPTIEMBRE	
\$ 789.000	Pre vida	Fonasa	OCTUBRE	
\$ 2.230.666	Pre vida	Fonasa	NOVIEMBRE	

La cotización obligatoria de AFP Cobrum es del 12,89 %; Avitan 12,68 %. y Pre vida 12,22%
Se Pide: Calcular IMPUESTO UNICO

ACTIVIDAD DE CIERRE

Verificar si se cumplieron los siguientes procedimientos respecto a la actividad anterior.

LISTA DE COTEJO	SI	NO
Se registraron los datos del trabajador (Nombre, RUT, sección, mes de pago)		
Se determinó correctamente la gratificación legal, con tope si correspondiera.		
Se calculó bajo la normativa legal las horas extraordinarias		
Determinó el total imponible		
Determinó el total haberes		
Calculo correctamente los descuentos legales		
Determinó el afecto a impuesto para aplicar en tabla de segunda categoría.		
Determinó correctamente el tramo de impuesto de segunda categoría		
Aplicó los topes de remuneraciones imponibles para AFP y salud		
Aplicó el tope de remuneración imponible para el fondo de cesantía		
Determinó el Adicional Isapre, si correspondía		

SESIÓN 9:

ACTIVIDAD Nº 9.1 - NORMATIVAS PROTECTORAS RELACIONADAS CON EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE UNA ORGANIZACIÓN

Con la finalidad de reflexionar sobre las normativas protectoras para el buen funcionamiento de una organización, en forma individual debe responder las siguientes preguntas:

1.- ¿Cabe la posibilidad que el trabajador obtenga un líquido a pago cercano a cero pesos?



2.- ¿Cuánto tiempo se puede atrasar la empresa en el pago de las remuneraciones?



3.- ¿Cuál es el procedimiento de un descuento judicial?



4.- ¿Se pueden descontar multas no autorizadas por el trabajador?



ACTIVIDAD N° 9.2 - ¿QUE HEMOS APRENDIDO HOY?

Trabajen la siguiente actividad en grupos de 4 integrantes:

Instrucciones: Investigar una organización y centrarse en un departamento y/o unidad en específica. Tomando como base los principales artículos del Código Laboral en su Capítulo VI, artículos del 54 a 58, deben aplicar y analizar las normas protectoras relacionadas con el buen funcionamiento y equidad dentro de la organización, considerar conceptos tales como: forma, periodicidad y lugar de pago, protección de las remuneraciones, descuentos prohibidos, judiciales y legales, muerte del trabajador, según la normativa legal vigente.

Para ello deberán:

- Indicar información referencial de la organización y, en específico, del departamento y/o unidad donde se aborda la tarea. (En forma resumida y sintética a modo de contexto).



- Determinar y definir al menos cinco normas protectoras relacionadas con el buen funcionamiento y equidad dentro de la organización



- Determinar y analizar cuál sería el efecto si no existieran dichas medidas protectoras mencionadas en el punto anterior.



ACTIVIDAD Nº 10.2 - INFORME TÉCNICO DE REMUNERACIONES.

Con la finalidad de conocer y aplicar la normativa legal vigente, respecto al libro de remuneraciones deben responder en forma concisa los siguientes puntos.

TEMA	RESPUESTA
Empresas obligadas a llevar un libro de remuneraciones	
Funciones del libro auxiliar de remuneraciones	
Se puede centralizar el libro de remuneraciones cuando se tienen varias faenas o sucursales	
Qué organismo autoriza el procedimiento de centralización	
Determinar la normativa	
legal vigente	

SESIÓN 11

ACTIVIDAD 11.2 - CENTRALIZACIÓN LIBRO DE REMUNERACIONES

Tomando como base los resultados del libro de remuneraciones desarrollados en la Actividad 10:1 (Pedro y Pablo) hacer las centralizaciones correspondientes. Se adjunta una gráfica como apoyo pedagógico.

Sueldos	Corresponde al total de sueldo base															
Gratificaciones	Total de gratificaciones															
Colación	Total de colación															
Movilización	Total de Movilización															
ACHS	Total ACHS															
SIS	Total SIS															
AFC	Total AFC.															
	<table border="0"> <tr> <td>AFP x Pagar</td> <td rowspan="7">}</td> <td>Monto AFP</td> </tr> <tr> <td>Fonasa X Pagar</td> <td>Total imponible por 6,4%</td> </tr> <tr> <td>CCAF x Pagar</td> <td>Total CCAF</td> </tr> <tr> <td>ACHS x Pagar</td> <td>Total ACHS</td> </tr> <tr> <td>AFC x Pagar</td> <td>*Total AFC</td> </tr> <tr> <td>SIS x Pagar</td> <td>Total SIS</td> </tr> <tr> <td>Remuneraciones x Pagar</td> <td>Total sueldo líquido</td> </tr> </table>	AFP x Pagar	}	Monto AFP	Fonasa X Pagar	Total imponible por 6,4%	CCAF x Pagar	Total CCAF	ACHS x Pagar	Total ACHS	AFC x Pagar	*Total AFC	SIS x Pagar	Total SIS	Remuneraciones x Pagar	Total sueldo líquido
AFP x Pagar	}	Monto AFP														
Fonasa X Pagar		Total imponible por 6,4%														
CCAF x Pagar		Total CCAF														
ACHS x Pagar		Total ACHS														
AFC x Pagar		*Total AFC														
SIS x Pagar		Total SIS														
Remuneraciones x Pagar		Total sueldo líquido														

*Glosa: Centralización del Libro de remuneraciones

Nota: Al pagar Impuesto único, se debe agregar la Cuenta Impuestos por Pagar y se toma del Total de Impuestos

AFP x Pagar	
Fonasa X Pagar	
CCAF x Pagar	
ACHS x Pagar	
AFC x Pagar	
SIS x Pagar	Caja

Glosa: Por el pago de obligaciones previsionales.

Remuneraciones x Pagar
Banco
Glosa: Por el pago de remuneraciones

SESIÓN 12:

ACTIVIDAD 12.1

Modelo Finiquito de Contrato de Trabajo

En....., a de de 20....., entre
, R.U.T....., en adelante, también, « la empresa» o «el empleador», repre-
 sentado por Don.(a)....., R.U.T.ambos domiciliados en
calle.....Nº....., comuna de
 ciudad de por una parte; y la otra, don(a)
, R.U.T....., domiciliado en calle Nº
 comuna de en adelante, también, «el trabajador(a)», se deja testimonio y se ha acordado
 el finiquito que consta de las siguientes cláusulas:

PRIMERO: El trabajador prestó servicios al empleador desde elde..... de..... hasta
 el..... de.....de....., fecha esta última en que su contrato de trabajo ha terminado
 por.....,causal(es) señalada(s) en el
 Código del Trabajo, artículo(s).....

SEGUNDO: Don(a)..... declara recibir en este
 acto, a su entera satisfacción, de parte de
 la suma de \$....., según la liquidación que se señala a continuación:

Don(a) declara haber analizado y estudiado detenidamente dicha
 liquidación, aceptándola en todas sus partes, sin tener observación alguna que formularle.

TERCERO: En consecuencia, el empleador paga a don(a).....
 en dinero efectivo (o cheque nominativo extendido a su favor, serieNº
 contra el Banco.....), la suma de \$
 (.....), que el trabajador declara recibir en
 este acto a su entera satisfacción. Las partes dejan constancia que la referida suma cubre el total de
 haberes especificados en la liquidación señalada en el numerando SEGUNDO del presente finiquito.

CUARTO: Don(a) deja constancia que durante el tiempo que
 prestó servicios a, recibió oportunamente el total de las
 remuneraciones, beneficios y demás prestaciones convenidas de acuerdo a su contrato de trabajo,
 clase de trabajo ejecutado y disposiciones legales pertinentes, y que en tal virtud el empleador nada
 le adeuda por tales conceptos, ni por horas extraordinarias, asignación familiar, feriado, indemniza-
 ción por años de servicios, imposiciones previsionales, así como por ningún otro concepto, ya sea
 legal o contractual, derivado de la prestación de sus servicios, de su contrato de trabajo o de la termi-
 nación del mismo. En consecuencia, Don(a) declara
 que no tiene reclamo alguno que formular en contra de
, renunciando a todas las acciones que pudieran emanar del contrato que los vinculó.



QUINTO: En virtud de lo anteriormente expuesto, Don(a)..... manifiesta expresamente que nada le adeuda en relación con los servicios prestados, con el contrato de trabajo o con motivo de la terminación del mismo, por lo que libre y espontáneamente, y con el pleno y cabal conocimiento de sus derechos, otorga a su empleador, el más amplio, completo, total y definitivo finiquito por los servicios prestados o la terminación de ellos, ya diga relación con remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones, compensaciones, o con cualquiera causa o concepto.

SEXTO: Asimismo, declara el trabajador que, en todo caso, y a todo evento, renuncia expresamente a cualquier derecho, acción o reclamo que eventualmente tuviere o pudiere corresponderle en contra del empleador, en relación directa o indirecta con su contrato de trabajo, con los servicios prestados, con la terminación del referido contrato o dichos servicios, sepa que esos derechos o acciones correspondan a remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones compensaciones, o con cualquier otra causa o concepto.

Para constancia, las partes firman el presente finiquito en tres ejemplares, quedando uno en poder de cada una de ellas, y en cumplimiento de la legislación vigente, Don(a) lo lee, firma y lo ratifica ante

.....
 TRABAJADOR
 RUT

.....
 EMPLEADOR
 RUT

.....
 MINISTRO DE FE
 RUT

NOTA:

- Las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones, en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. dicho pacto debe ser ratificado ante la Inspección del Trabajo.
- El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

ACTIVIDAD 12.2

TEMA: CONFLICTOS LABORALES POR DESCONOCIMIENTO DE LA LEY

Todos los presentes estuvieron de acuerdo en que Mauricio Maureira debía ser despedido. Según la Dirección, Maureira había provocado numerosos problemas a la empresa durante los últimos dieciocho meses y el incidente del último sábado había rebasado el vaso. La dirección de la planta creía que se libraba de un empleado deficiente al que la empresa había ofrecido numerosas oportunidades de mejora; por lo tanto poco podría hacer en esta situación el sindicato. Maureira había trabajado para la empresa durante 14 años antes de su despido, comenzó como mecánico y durante los 9 primeros años fue considerado como un empleado modelo. También gozaba del aprecio de sus compañeros, sus evaluaciones del desempeño siempre eran de excepcional y su expediente de personal contenía notas de elogio de parte de supervisores y clientes. Un supervisor lo describía como “dedicado a su trabajo de fabricar y bobinar motores”. Mediante clases y cursos de capacitación pagados por la empresa, Maureira se fue especializando y superando cada vez más.

Esta empresa creada en 1970, experimentó desde sus comienzos un rápido crecimiento de sus ventas y un aumento de su fuerza laboral contratada, la cual a la fecha llega a 1700 empleados. La empresa evitaba contratar personal nuevo y después despedirlo cuando ya no era requerido. Su política afirmaba que los despidos debían evitarse, excepto en circunstancias extremas.

Los problemas de Maureira comenzaron más o menos cinco años antes de su despido cuando pasó por problemas personales tras su separación matrimonial, la pérdida de sus hijos fue una situación devastadora para su bienestar emocional. Se convirtió en una persona malhumorada, apartada y conflictiva. Desarrolló un problema de ausentismo que sin embargo estaba dentro de la legalidad y que nunca afectó su desempeño profesional. En ninguna ocasión le fueron aplicados sanciones o llamados de atención hasta su despido ocurrido esta semana. La empresa al momento del despido se encuentra con exceso de mano de obra, lo cual obliga a sus directivos a negociar con los sindicatos la reducción de bonos e incentivos para sus operarios evitando así despidos innecesarios.

Fue un incidente que ocurrió durante un día viernes lo que provocó la decisión del despido. Se le había encomendado, dada su especialización, una importante tarea que consistía en reparar un motor especializado para un cliente muy importante, para ello debía trabajar viernes y sobre tiempo el día sábado, debido a que la pieza debía ser entregada el día Lunes a las 08:30 horas de la mañana. Al comienzo de la jornada de trabajo Maureira se acerca al supervisor de turno para solicitarle permiso de ausentarse por la tarde, aludiendo que tenía que hacer un trámite de urgencia. Dadas las circunstancias el supervisor denegó este permiso, porque sin él sería imposible cumplir con la importante encomienda que tenía la empresa. Ambos discutieron y expusieron diferentes puntos sin lograr llegar a un acuerdo, aun así Maureira se retiró de su lugar de trabajo, sin autorización alguna. Al verificar lo que estaba ocurriendo, el supervisor informa al Gerente de producción lo acontecido, tras intentos fallidos de ubicar a Maureira el día viernes y sábado, sólo quedaba una decisión que tomar.

Así el lunes siguiente se reunieron el Supervisor, el Gerente de Producción y el Gerente de RRHH; revisaron los antecedentes del empleado y los incidentes ocurridos, todos estaban de acuerdo en que debía ser despedido pero, la causal no estaba clara. La situación con el Sindicato estaba tensa y la Gerencia General ya no quería más conflictos de esta índole.

Los datos del señor Maureira son:

- Sueldo imponible \$ 555.000.-
- Fecha de ingreso: 21 de junio del 2010
- Fecha desvinculación: 30 de noviembre 2016
- Vacaciones pendientes: 10 días hábiles.

SE PIDE:

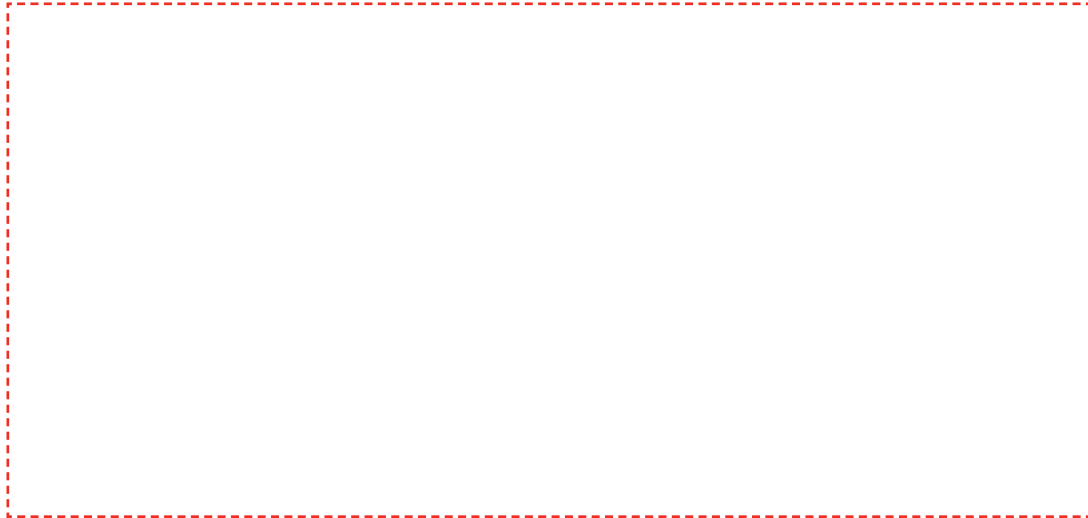
1.- Verificar con la legislación vigente bajo qué circunstancias la causal “abandono de trabajo” se puede utilizar como causal de despido.

2.- Proceder al cálculo del finiquito

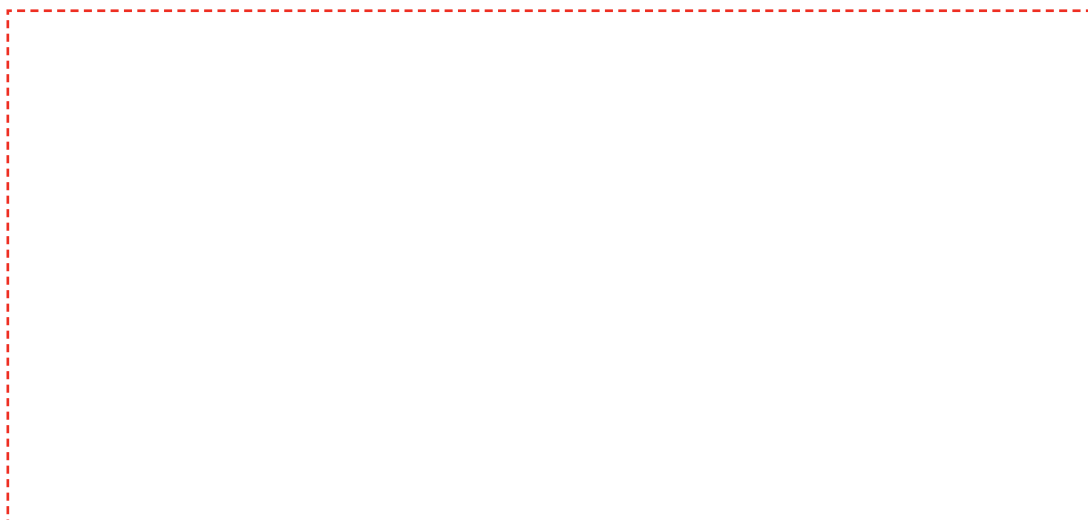
--

SESION 13:**ACTIVIDAD. 13.2 - CONTEXTUALIZAR EL CÁLCULO DE FINIQUITOS**

a) La señorita Doris Lorca fue contratada como secretaria por un reemplazo de pre y posnatal y su contrato tenía una duración de 9 meses. Su fecha de ingreso en la Fábrica de Confecciones Myriam fue el 15 de diciembre de 2015, su sueldo imponible es de \$ 328.000.- mensuales. ¿Cuánto será el pago de finiquito de la señorita Lorca?



b) La empresa FENIX S.A., empresa líder en técnicas de Marketing, ha determinado despedir al señor Arturo Zarate quien tiene contrato como publicista y tiene un sueldo imponible de \$ 679.000, ingresó a la empresa el 21 de enero del 2008. El día 10 de agosto por medio de una carta se le comunica que sus servicios ya no son necesarios, por lo tanto debe trabajar hasta el 26 de agosto del 2016. Él tenía 9 días de vacaciones pendientes. ¿Cuánto será el pago de finiquito del señor Zarate?



SESIÓN 14:

ACTIVIDAD 14.1 - CALCULO DE REMUNERACIONES

ITEM I: CALCULE Y CONFECCIONE LIQUIDACION DE SUELDO. Don Pedro González

- a) Sueldo base: \$ 850.000.-
- b) Gratificaciones mensuales
- c) Horas extras 30
- d) Cuota Sindicato \$25.000
- e) Comisiones un 15% del sueldo base
- f) Comisiones. \$ 500.000.-
- g) Viáticos. \$ 100.000.-
- h) Cotiza en AFP Hábitat, ISAPRE 7,5 UF
- i) Asignación de Colación \$ 3.000 diarios (21 días)
- j) Bono de producción \$ 800.000
- k) Tiene contrato Indefinido

Se Pide: Confeccione liquidación de sueldo.

NOMBRE:	
CARGO:	
RUT:	MES:
RECIBI CONFORME:	
HABERES	DESCUENTOS LEGALES
HABERES IMPONIBLES	
TOTAL	TOTAL
HABERES IMPONIBLES	OTROS DESCUENTOS
TOTAL	TOTAL
TOTAL HABERES	TOTAL DESCUENTO
LIQUIDO A PAGO	

ITEM II: CALCULAR SEGÚN TABLA IMPUESTO UNICO DE LOS SIGUIENTES IMPONIBLES CON CONTRATO INDEFINIDO.

TOTAL IMPONIBLE	AFP	SALUD	MES 2016	IMPUESTO UNICO
\$ 905.879	Pre vida	Fonasa	AGOSTO	
\$ 1.897.560	Regional	Fonasa	SEPTIEMBRE	
\$ 1.230.870	Avitan	Fonasa	OCTUBRE	
\$ 560.456	Ada	Fonasa	OCTUBRE	
\$ 1.007.999	Pre vida	Fonasa	AGOSTO	
\$ 320.000	Cobrum	Fonasa	SEPTIEMBRE	
\$ 1.890.656	Regional	Fonasa	AGOSTO	
\$ 2.900.560	Avitan	Fonasa	SEPTIEMBRE	
\$ 789.000	Cobrum	Fonasa	OCTUBRE	
\$ 1.230.666	Ada	Fonasa	AGOSTO	

Se Pide: Calcular IMPUESTO UNICO

ITEM III: CALCULAR HORAS EXTRAS

JORNADA ORDINARIA	SUELDO BASE	HORAS EXTRAS	VALOR HORA EXTRA	TOTAL HORAS EXTRAS
45	\$ 301.742.-	20		
41	\$ 230.920.-	14		
39	Sueldo mínimo	13		
35	\$ 289.000.-	11		
32	\$ 217.730.-	12		
33	\$ 311.421.-	15		
43	\$ 402.311.-	16		
8	\$ 410.000.-	1		
11	\$ 321.300.-	7		
15	\$ 250.000.-	24		

SESIÓN 15:

ITEM IV: CALCULO DE REMUNERACIONES Y REGISTROS CONTABLES

Trabajadores	Sueldo Base	Fecha contrato	Comisiones	Cargas familiares	Asignación Colación	Asignación Movilizac.	Asignac. Experiencia
1) María Torres V.	1.800.000	02-ene-2002	0%	3	20.000	12.000	10%
2) Luisa González M.	350.000	18-jun-2003	2,5%	2	20.000	12.000	0%
3) José Dávila G.	2.500.000	20-may-2004	0%	2	20.000	12.000	10%
4) Patricio Córdova C.	182.000	15-sep-2007	2,5%	0	20.000	12.000	0%
5) Julián Palacios P.	170.000	01-ene-2012	2,5%	1	20.000	12.000	0

Trabajadores	A.F.P	% Cotización	Salud	Cot. Pact.	Ahorro Voluntario	Préstamo CCAF	Inasistencias
1) María Torres V.	Cobrum	12,89	Isapre Medikal	6 UF	10%	120.000	1
2) Luisa González M.	Avitan	12,68	FONASA	-	-	40.000	2
3) José Dávila G.	Regional	12,32	Isapre Medikal	20 UF	10%	-	-
4) Patricio Córdova C.	Ada	11,92	FONASA	-	5%	85.000	3
5) Julián Palacios P.	Pre vida	12,36	FONASA	-	8%	50.000	1

Datos adicionales

- 1.- Las ventas totales fueron de \$ 89.250.000.-
 - Luisa González M 30%
 - Patricio Córdova C. 25%
 - Juan Palacios P. 35%
- 2.- La gratificación se cancela mensualmente
- 3.- Todos los trabajadores pertenecen al sindicato de la empresa y el descuento asciende al 1% de la remuneración imponible (se considera el tope imponible de la AFP).
- 4.- Reciben un anticipo de remuneraciones del 15% del sueldo base
- 5.- La asignación de experiencia se calcula sobre sueldo base ganado
- 6.- El descuento por ahorro voluntario es depositado en el banco y se calcula sobre sueldo imponible con tope de 90 UF
- 7.- A la fecha la empresa mantiene 150 trabajadores
- 8.- Julián Palacios tiene contrato fijo

Se Pide:

a) Liquidaciones de sueldos de cada trabajador. Utilizar el siguiente formato u otro similar.

NOMBRE:			
CARGO:			
RUT:		MES:	
RECIBI CONFORME:			
HABERES		DESCUENTOS LEGALES	
HABERES IMPONIBLES			
TOTAL		TOTAL	
HABERES IMPONIBLES		OTROS DESCUENTOS	
TOTAL		TOTAL	
TOTAL HABERES		TOTAL DESCUENTO	
LIQUIDO A PAGO			

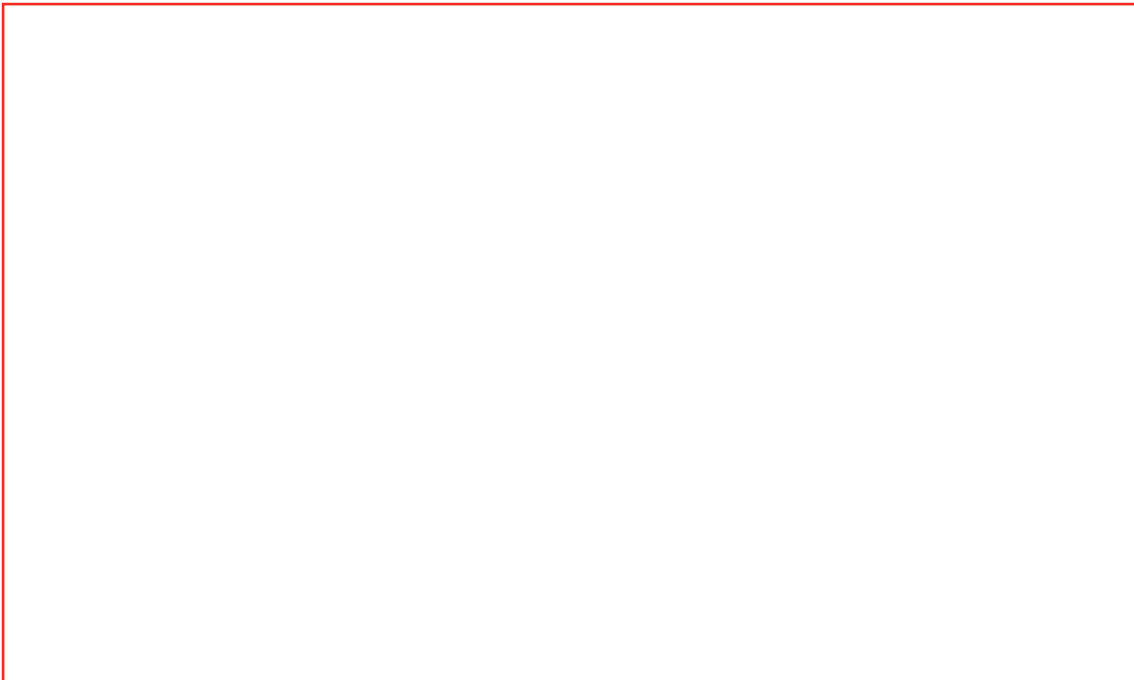
b) Confeccionar Libro de remuneraciones. Utilizar el siguiente formato.

PLANILLA DE PAGO, CORRESPONDIENTE AL MES..... DEL 20.....												
RUT	APELLIDO NOMBRE	DÍAS LAB.	REMUNERACIONES			TOTAL	APORTE Y DESCUENTOS			LIQ. PAGAR	DESCUENTOS	
			Básico	Asig	Otros		Judic	Otros	Salud		Otros	

c) Desarrollar un Esquema de síntesis sobre la relación entre los libros de contabilidad y los libros auxiliares establecidos por la normativa contable vigente que debe llevar un contribuyente que se encuentra bajo el régimen de Renta Efectiva.

A large, empty rectangular box with a thin red border, intended for the student to develop a synthesis diagram showing the relationship between the main accounting books and auxiliary books.

d) Contabilizar los procedimientos.

A large, empty rectangular box with a thin red border, intended for the student to account for the procedures.

SESIÓN 16**ACTIVIDAD 16.2. MAPA CONCEPTUAL DE LAS IFRS**

En grupos de tres alumnos y utilizando un mapa conceptual, deben responder a las siguientes interrogantes. Con los respectivos enlaces entre cada concepto.

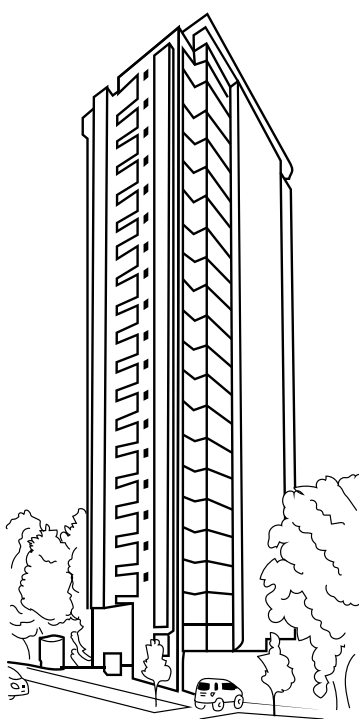
- ¿Qué son las IFRS?
- Determinar las principales diferencias entre los Principios Contables y las Normas Internacionales de registro
- Mencionar los conceptos nuevos que se incluyen
- ¿Cuáles son los conceptos que se redefinen?



SESIÓN 17:

ACTIVIDAD 17.1 EJERCICIO COMPARATIVO DE IFRS

En grupos de cuatro estudiantes, previamente autorizados por el docente, se analice y reflexione respecto a los cambios establecidos por la IFRS o NIIF, tomando como base el principio “que la esencia de los hechos económicos, priman sobre la forma.”.

	<p>HELIPUERTO</p>	
	<p>Pisos 18, 19 Y 20 VENTA</p>	<p>NIIF 5 Activos no corrientes mantenidos para la venta: Por decisión del directorio Por una norma legal: Expropiación, Quiebra, Remate adjudicado por un banco, liquidación antes de 12 meses, aplique IFRS, pero, vea la SBIF</p>
	<p>Pisos 4 al 17 USO ADMINISTRATIVO</p>	<p>NIC 16 PPE Párrafo 30 Costo – Dep. Ac-Deterioro (nic 36) Párrafo 31 Revaluación – Dep. Ac. Aumentos van a patrimonio Disminuciones a Resultado</p>
<p>Pisos 1,2 y 3 ARRIENDO</p>		<p>NIC 40 Propiedades de inversión</p>

SESIÓN 18:

ACTIVIDAD 18.1. REGISTRO AUXILIAR DE REMUNERACIONES.

En grupos constituidos por cuatro estudiantes y tomando como base los ejercicios de remuneraciones del ÍTEM IV, correspondiente a la actividad 14.1

a) Confeccionar Libro de remuneraciones. Utilizar el siguiente formato como ejemplo.

Remuneraciones mes de: _____

N°	NOMBRE	RUT	INGRESOS DEL MES			TOTAL REMUNERACIÓN IMPONIBLE	OTROS BENEFICIOS IMPONIBLES		
			SUELDO BASE	HORAS EXTRAS	GRATIFICACIÓN		ASIGNACIÓN FAMILIAR	COLACIÓN	MOVILIZACIÓN

b) Desarrollar un Esquema de síntesis sobre la relación entre los libros de contabilidad y los libros auxiliares establecidos por la normativa contable vigente que debe llevar un contribuyente que se encuentra bajo el régimen de Renta Efectiva.

ACTIVIDAD 18.2 - CENTRALIZACIÓN DE LIBROS AUXILIARES DE REMUNERACIÓN

Proceder a la centralización del Libro de Remuneraciones desarrollado en la actividad 18.1
Puede tomar como base el esquema sugerido en la Actividad 11.2



SESIÓN 19:**ACTIVIDAD Nº 19.2 - ELABORACIÓN DE INFORME DE REMUNERACIONES.**

Los alumnos deben hacer una recopilación de todos los haberes y descuentos realizadas en las liquidaciones de sueldo de los trabajadores y posteriormente centralizados en el libro auxiliar de remuneraciones, posteriormente hacer un informe cualitativo de los ítems tabulados. Se sugiere las siguientes cuentas:

- Total imponible
- Total no imponible
- Total Haberes
- Horas extras (en cantidad y valor)
- Comisión por ventas
- Asignaciones familiares
- Descuentos previsionales (separados por AFP)
- Descuentos de salud (Fonasa e isapre)
- Total descuentos legales
- Aportes retenidos (sindicato, retenciones judiciales, préstamos, etc.)
- Total descuentos
- Impuesto único.
- Líquido a pago

Se puede ocupar el siguiente detalle de descuentos y pagos:

Ítem	Cantidad	Valor \$	Organismo recaudador
Cotización obligatoria			AFP...
Asignaciones familiares (ejemplo)	22	42.340	Caja Compensación...
Descuento salud			FONASA
Impuesto único			
Cuota sindical			Sindicato
Aseguradora ley 16.744			
Etc.			
TOTALES			

SESIÓN 20:

ACTIVIDAD Nº 20.2 - CENTRALIZACIÓN DEL LIBRO DE REMUNERACIONES.

Ejercicio N°1: La siguiente liquidación de sueldo corresponde al trabajador Javier Padilla

NOMBRE: Javier Padilla			
CARGO: Soldador			
RUT: 99.999.999-9		MES:	
RECIBI CONFORME:			
HABERES		DESCUENTOS LEGALES	
HABERES IMPONIBLES			
Sueldo Base	400.000	AFP	
Bono de Producción	50.000	Salud	
		AFC	
		Total descuentos legales	87.750
TOTAL	450.000	TOTAL	87.750
HABERES IMPONIBLES		OTROS DESCUENTOS	
Asignación Movilización	30.000	Anticipo	80.000
Asignación colación	20.000	Cuota sindical	4.000
TOTAL	50.000	TOTAL	84.000
TOTAL HABERES	500.000	TOTAL DESCUENTO	171.750
LIQUIDO A PAGO	328 250		

El asiento de centralización es el siguiente:

Sueldo base	400.000	
Bono de Producción	50.000	
Asignación de movilización	30.000	
Asignación de colación	20.000	
Aporte patronal	4.275	
Entidades previsionales		92.025
Anticipo		80.000
Cuota sindical	4.000	
Líquido a pago	<u> </u>	328.250

Ejercicio N° 2: De acuerdo a los siguientes datos y trabajando en grupos de 4 alumnos, deben responder los siguientes requerimientos:

- Liquidaciones de sueldo de cada trabajador
- Informe de pago de retenciones y previsión
- Hacer libro de remuneraciones
- Centralización de libro de remuneraciones

Trabajadores	Sueldo Base	Bono de producción %	Cargas familiares	Asignación Colación	Asignación Movilizac.	Asignac. Experiencia
Ana Araya	450.000	2,0	3	20.000	12.000	10%
Belinda Becerra	790.000	1,6	2	20.000	12.000	0%
Carlos Contreras	430.000	1,3	2	20.000	12.000	10%
Daniel Dinamarca	1.200.000	3,2	0	20.000	12.000	0%
Elsa Espinoza	320.000	0,8	1	20.000	12.000	0

Trabajadores	A.F.P	% AFP	Salud	Cot. Pact.	Ahorro Voluntario	Préstamo CCAF
Ana Araya	Cobrum	12,15	FONASA	-	10%	70.000
Belinda Becerra	Pre vida	12,40	FONASA	-	-	40.000
Carlos Contreras	Pre vida	12,40	FONASA	-	10%	-
Daniel Dinamarca	Avitan	11,95	Isapre 1	8 UF	5%	-
Elsa Espinoza	Avitan	11,95	FONASA	-	-	50.000

Datos adicionales:

- 1.- La producción del mes fue de \$ 20.000.000.-
- 2.- La gratificación se cancela mensualmente
- 3.- Todos los trabajadores pertenecen al sindicato de la empresa y el descuento asciende al 1% de la remuneración imponible (se considera el tope imponible de la AFP).
- 4.- Reciben un anticipo de remuneraciones del 15% del sueldo base
- 5.- La asignación de experiencia se calcula sobre sueldo base ganado
- 6.- El descuento por ahorro voluntario es depositado en el banco y se calcula sobre sueldo imponible con tope de 90 U
- 7.- Elsa Espinoza tiene contrato fijo

Pauta para hacer la centralización

Liquidaciones de Sueldo:

Remuneraciones
Asignación Familiar
Leyes Sociales (Colación, Móvil, Gratificaciones).
Impuesto Único.
Retenciones Previsionales.
Remuneración.
Cuenta del Personal.
Retenciones Varias.
Remuneraciones por Pagar

Aporte patronal:

Imposiciones Previsionales
Asignación Familiar
Imposiciones por Pagar

Pago de Imposiciones:

Imposiciones por Pagar
Retenciones Previsionales
Banco

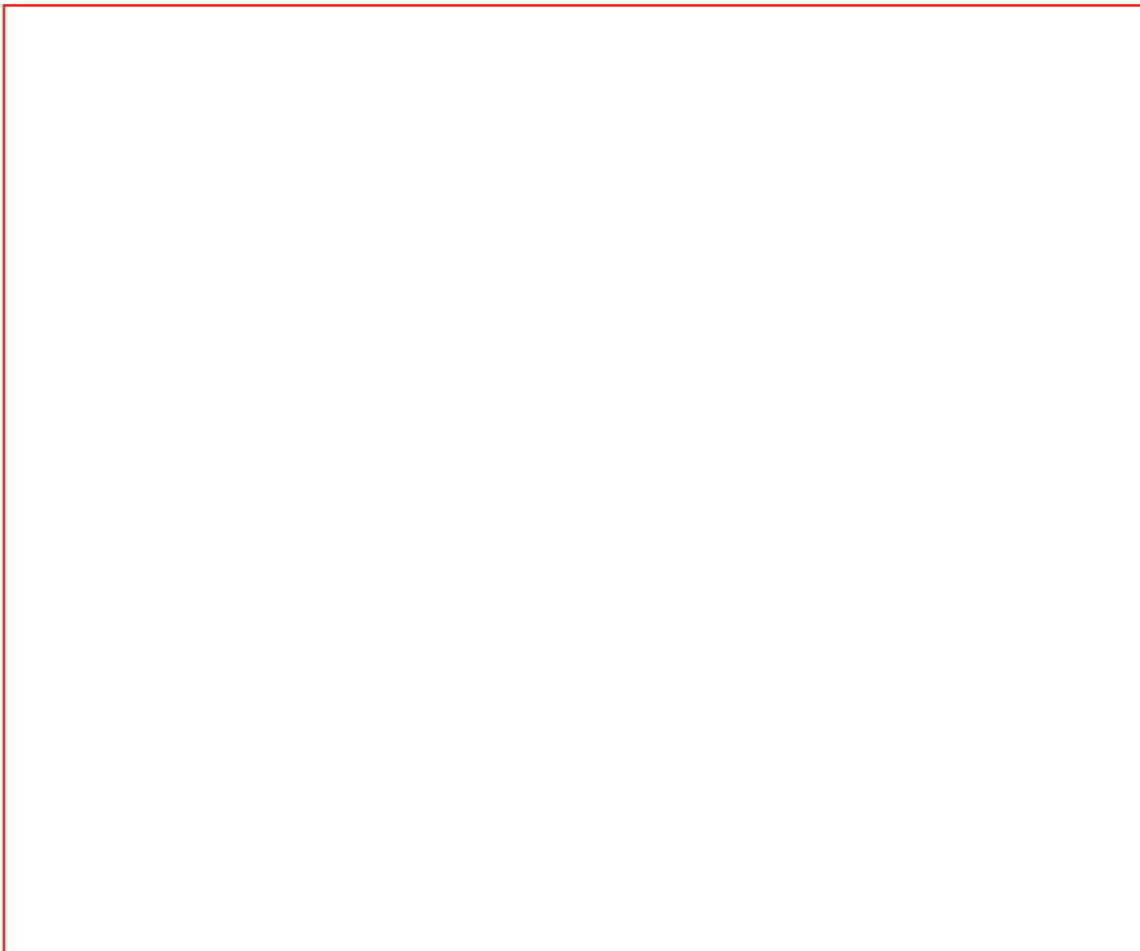
SESIÓN 21:**ACTIVIDAD N° 21.2 - CENTRALIZACIÓN COMPUTARIZADA DEL LIBRO DE REMUNERACIONES.**

En el contexto evolutivo de los procesos educacionales , en la última década han surgido necesariamente nuevas estrategias aplicadas en las instituciones educativas para ir adecuándose al contexto del desarrollo tecnológico, teniendo una vital participación el uso de las TIC, lo cual conlleva todas las ventajas involucradas tales como promover una visión constructivista, acceso fácil y cómodo a los distintos canales de comunicación, una mayor flexibilidad organizativa del individuo, trabajo en equipo, se enfoca en una visión amplia del aprendizaje. Por lo tanto, para desarrollar las mencionadas habilidades se solicita que:

En trabajo colaborativo de cuatro alumnos por grupo desarrollen el ejercicio N° 2 de la actividad 20.2 aplicando y utilizando contabilidad computarizada, es decir, el ejercicio deben hacerlo en forma computacional utilizando planilla Excel o una página de internet tal como:

<http://www.calcular.cl/como-calcular-sueldo-liquido-chile.html>

<https://youtu.be/ktIAYCX86IA> (Video confección planilla de remuneraciones en Excel)



SESIÓN 22:

ACTIVIDAD Nº 22.2 - CUADRATURA DEL LIBRO DE REMUNERACIONES.

Trabajo colaborativo de cuatro alumnos, para efecto de evaluar la cuadratura del libro de remuneraciones, se sugiere utilizar el formulario 21 – Análisis Previsional aplicado por la Inspección del Trabajo. Y confeccionar un portafolio de evidencias que consiste en identificar y conocer la documentación, liquidaciones de sueldo, pagos previsionales y libros contables obligatorios y los requisitos según la normativa vigente, que necesita una empresa para la buena gestión del departamento de Recurso Humano.

Link de descarga Formulario 21:

Recuperado de: <http://api.ning.com/files/.../formulario21inspecciondeltrabajo.doc>

Formulario 21 : ANALISIS PREVISIONAL

Rut : _____

Región	Inspección	Año	Nº Fiscalizac.

Razón Social/Nombre : _____

		AÑO :						
		MES :						
		IMPONIBLES/TRABAJAD:	Remun.	Nº Trab.	Remun.	Nº Trab.	Remun.	Nº Trab.
		Libro Aux. Remuneraciones						
		Planilla MUTUAL						
		Planilla C.C.A.F.F.						
		Tasa Adic.COTIZADA						
		Tasa Adic.CODIGO						
Planilla INP	A	INP FONASA						
	B	A.F.P. FONASA						
	C	A.F.P. ISAPRE						
	D	INP ISAPRE						
(1)	Total I.N.P.							
Planillas AFP	APORTA FOMENTA							
	CUPRUM							
	HABITAT							
	MAGISTER							
	PLANVITAL							
	PROVIDA							
	SANTA MARIA							
	SUMMA BANSANDER							
(2)	Total A.F.P.							
Planillas ISAPRE	AETNA SALUD							
	BANMEDICA							
	CIGNA SALUD							
	COLMENA G. CROSS							
	CONSALUD							
	CRUZ BLANCA							
	GENESIS							
	ISAMEDICA							
	MASTER SALUD							
	MAS VIDA							
	PROMEPART							
	VIDA TRES							
(3)	Total ISAPRE							
R E S U M E N	Libro - (1)							
	(B + C)							
	(2)							
	(B + C) - (2)							
	(C + D)							
	(3)							
	(C + D) - (3)							
	(Libro - MUTUAL)							
	(Libro - C.C.A.F.)							
	Diferencia TASAS							

Modelo de Aviso de Término de Contrato de Trabajo

Santiago, de de 2..... -

SEÑOR (A):

.....

PRESENTE

Estimado señor(a):

Nos permitimos comunicar que, con esta fecha, de de 2....., se ha resuelto poner término al contrato de trabajo que lo vincula con la empresa, por la causal del artículo, número (o inciso), del Código del Trabajo, esto es,
Los hechos en que se funda la causal invocada consisten en que:

.....
.....

Informo que sus cotizaciones previsionales se encuentran al día. Además, le adjuntamos certificado de cotizaciones (o copia de las planillas de declaración y pago simultáneo) de las entidades de previsión a las que se encuentra afiliado, que dan cuenta que las cotizaciones previsionales, del período trabajado, se encuentran pagadas.

Saluda a usted,

.....
EMPLEADOR

.....
FIRMA DEL TRABAJADOR

Recibí copia de la presente carta

Nota: Este aviso debe entregarse personalmente al trabajador, quien deberá firmar una copia del mismo, o enviarse por Correo Certificado al último domicilio que tiene registrado la empresa, en el plazo de tres días hábiles, o seis días hábiles cuando se invoque causa fortuita o fuerza mayor, ambos contado desde que deja de pertenecer a la empresa, considerándose el sábado como día hábil, o de treinta días a lo menos cuando sea aplicada como causal las señaladas en el Artículo 161 del Código del Trabajo. Copia de este aviso debe remitirse a la Inspección del Trabajo, en los mismos plazos señalados

Modelo de Contrato

En....., a..... de de 20....., entre la Empresa (razón social) representada por don en su calidad de con domicilio en....., comuna de, en adelante “el empleador” y don (a) de nacionalidad nacido (a) eldede....., cédula de identidad N°, domiciliado en, comuna de....., de profesión (u oficio)de estado civil procedente de, en adelante “el trabajador”, se ha convenido el siguiente contrato de trabajo.

El trabajador se compromete y obliga a ejecutar el trabajo deque se le encomienda.

Los servicios se prestarán en (las oficinas del empleador u otros sitios. Nombrarlos) sin perjuicio de la facultad del empleador de alterar, por causa justificada, la naturaleza de los servicios, o el sitio o recinto en que ellos han de prestarse, con la sola limitación de que se trate de labores similares y que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o ciudad, conforme a lo señalado en el artículo 12º del Código del Trabajo.

* La jornada de trabajo será de horas semanales distribuidas de (día de inicio)..... a (Día de término)....., de a horas y de a El tiempo de media hora para colación será de cargo del trabajador .

El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \$.. (la misma cantidad en letras) que será liquidado y pagado, por períodos vencidos y en forma proporcional a los días trabajados.

El empleador se compromete a otorgar a suministrar al trabajador los siguientes beneficios a).....b).....c).....

El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por su jefe inmediato o por la gerencia de la empresa, en relación a su trabajo, y acatar en todas sus partes las normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (cuando exista en la empresa), las que declara conocer y que forman parte integrante del presente contrato, reglamento del cual se le entrega un ejemplar.

El presente contrato durará hasta el de de 20 y sólo podrá ponerse término en conformidad a la legislación vigente.

Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el de de 20.....

Para todos los efectos derivados del presente contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de y se someten a la Jurisdicción de sus Tribunales.

El presente contrato se firman en ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de dicho instrumento, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

.....
FIRMA TRABAJADOR
RUT

.....
FIRMA EMPLEADOR
RUT

NOTA:

- Este tipo de contrato se rige por las normas contempladas en el art. 159 N° 4 del Código del Trabajo, debiendo tenerse presente lo siguiente:
- La duración del contrato de plazo, fijo, no podrá exceder de un año, salvo que se tratare de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico, otorgado por instituciones de educación superior del Estado o reconocido por éste, caso en el cual la duración no podrá exceder de dos años.
- La prestación de servicios una vez expirado el plazo lo transforma en contrato de duración indefinida.
- Estos contratos sólo admiten una renovación. La segunda renovación lo transforma en contrato de duración indefinida.
- La prestación de servicios discontinuos durante 12 meses o más en un período de quince meses hace presumir que hay contrato indefinido.
- En los contratos que tengan una duración de 30 días o menos, se entiende incluida en la remuneración convenida el pago por feriado y demás derechos que se devengan en proporción al tiempo servido. Regirá la misma disposición si el contrato inicial ha tenido prórrogas, que en total incluido el primer período no excedan de 60 días.
- La terminación anticipada del contrato a plazo fijo, sin que exista causal justificada obliga al empleador a pagar la totalidad de los emolumentos convenidos hasta la fecha de término consignada en el contrato.

