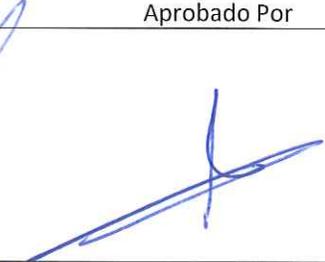


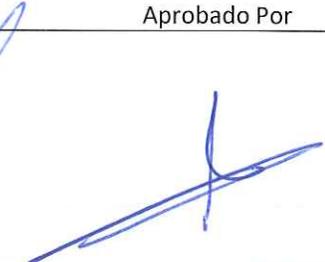
Procedimiento
N° 011

Procedimiento Confección Remuneraciones y pago de Leyes Sociales
División Constructora

Elaborado Por	Revisado Por	Aprobado Por
		
Carlos Segovia Jefe de Remuneraciones y Bienestar	Juan Ignacio Soto Control de Gestión	Iván Vera Gerente General

Procedimiento
N° 011

Procedimiento Confección Remuneraciones y pago de Leyes Sociales
División Constructora

Elaborado Por	Revisado Por	Aprobado Por
		
Carlos Segovia Jefe de Remuneraciones y Bienestar	Juan Ignacio Soto Control de Gestión	Iván Vera Gerente General

Fecha	:	01/04/2021
Versión	:	Versión 2
Código	:	PRC-011-E-SSCC-Confección Remuneración
Elaborado por	:	Carlos Segovia Comte
Aprobado por	:	Iván Vera Valencia
Vigencia	:	1 año a contar de la publicación

1. CONTROL DE CAMBIO

Versión	Punto	Cambio	Fecha	Responsable
V1	Estructura	N/A	12/12/2019	Fabian Peña Castillo/Juan Ignacio Soto
V2	Estructura	N/A	01/04/2021	Carlos Segovia Comte

2. OBJETIVO

Establecer deberes y derechos de líderes de área, en el cumplimiento de los plazos establecidos por Departamento de Remuneraciones y Bienestar, y así asegurar que las remuneraciones destinadas a cada trabajador correspondan a lo acordado por las partes al momento de su contratación, y la información de haberes recepcionada sea de una manera estándar, además revisada y se evalúe de manera correcta.

3. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a nuestra división Constructora según al siguiente esquema:

División	Responsable de División	Responsable Proceso	Revisión
Constructora	Gerente Constructora	Profesional Administrador de Obra	Jefe Remuneraciones y Bienestar

4 DESARROLLO

4.1 PROCESO DE CIERRE SUELDOS

El comienzo de cierre mensual de remuneraciones se inicia el día **21 al 23 de cada mes** donde el responsable de realizar las remuneraciones en Servicios Compartidos son los Analistas de Remuneraciones.

4.1.1 Cierre en Obras

Los Analistas de Remuneraciones para el cierre día **22 de Cada Mes**, envían a Administrativos de Obra la [Planilla de Remuneraciones](#) con el personal vigente perteneciente a cada obra.

Para la realización correcta de esta planilla, las columnas se identifican de la siguiente manera:

- Envío rem : Información que completa el Analista de remuneraciones. (Pestaña Calculo Liquido)
- Obra : Información que completa el Administrativo de obra. (Pestaña Calculo Liquido)
- Automático : Calculo por formula. (Pestaña Calculo Liquido)

Adicionalmente, la planilla de remuneraciones contemplara lo siguiente:

- Cuadro de resumen final que contemplara lo siguientes:
 - Costos en Obra del mes en proceso vs Proyectada. (El cual será T. Haberes + Aportes patronales). (Resumen Final)
 - Cantidad trabajadores activos e inactivos por cargo. (Resumen Final)
 - Promedio de rentas trabajadores activos e inactivos por cargo. (Resumen Final)

El área de remuneraciones procesara la planilla de remuneraciones recibida con fecha tope hasta el **día 26 de cada Mes**, firmada por Profesional Administrador de Obra, Gerente de Proyectos y/o en su defecto Gerente de Constructora. Esta validación debe ser electrónica y en formato pdf, junto con el archivo Excel.

Una vez recibida y visada la Planilla de Remuneraciones, los Analistas de Remuneraciones, proceden a realizar el ingreso de la información al sistema de remuneraciones (BUK) para obtener las liquidaciones definitivas.

Autoriza desde Obra	Responsable de envío a SSCC	Responsable de Procesar a Sistema	Responsable de Revisión
Profesional Administrador de Obra	Administrador de Obra	Analista de Remuneraciones	Jefe Remuneraciones y Bienestar

4.1.2 PROCESO

4.1.3 Proceso de Reliquidaciones

Para el proceso de reliquidaciones se debe realizar el mismo proceso de cierre de sueldos, indicando solo los colaboradores que deben ser reprocesados, en este proceso, solo basta la aprobación de Administrador de Obra. Esta validación debe ser electrónica y en formato pdf, junto con el archivo Excel.

La información anterior, solo será recibida en un plazo de 3 días hábiles contados desde el día de pago de sueldos del mes. Pago se reflejará en liquidación del mes siguiente.

Autoriza desde Obra	Responsable de envío a SSCC	Responsable de Procesar a Sistema	Responsable de Revisión
Profesional Administrador de Obra	Administrativo de Obra	Analista de Remuneraciones	Jefe Remuneraciones y Bienestar

4.2 PROCESO DE CIERRE DE ANTICIPOS

4.2.1 Cierre de Anticipo Obras

Los Analistas de Remuneraciones generan la Planilla de Anticipos, donde se incluyen todos los trabajadores vigentes en el sistema, hasta el primer día hábil de cada mes. Esta planilla de anticipos es enviada a cada Administrativo de obra, para que Ingrese o modifique los anticipos de cada trabajador, con plazo máximo de entrega a Remuneraciones hasta el **día 13 de cada mes**.

Condiciones de Anticipo

1. Estos anticipos tendrán un tope máximo del 30% del sueldo líquido de los colaboradores
2. No tendrán derecho a anticipo de sueldo, trabajadores que tengan menos de 1 mes de contrato. Se excluyen trabajadores recontratados.
3. En caso de licencia médica, no se otorgará anticipo a aquellos trabajadores con reposo igual o superior a 10 días del mes en proceso.

4.2.2 PROCESO

4.3 Proceso de Pago de Leyes Sociales

En cada pago de remuneración, bajo contrato, hay un porcentaje que corresponde a Leyes Sociales y debe ser pagado obligatoriamente. **Artículo 58 del Código del Trabajo: El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos**

4.3.1 Leyes sociales a Pago

Analistas de Remuneraciones analizan Las cotizaciones previsionales obligatorias para cesantía, pensiones, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y salud que deriva en variadas instituciones.

Fonasa

Fondo Nacional de Salud. Es un organismo público que maneja y distribuye los fondos estatales destinados a salud en Chile para dar cobertura a sus beneficiarios. Es la alternativa pública al sistema privado de salud. Los afiliados, trabajadores dependientes o independientes, deben pagar un 7% de su sueldo imponible.

Isapres

En el caso de querer optar por la alternativa a un sistema privado de salud, se puede pagar un plan de salud a la Isapre que mejor se adapte a tus necesidades. En caso de que el plan de salud sea menor al 7%, igual debes cotizar por ese porcentaje quedando la diferencia como un excedente que puedes utilizar más adelante. Esto quiere decir, que en vez de pagar el 7% a Fonasa, al menos el 7% se irá a un plan de salud convenido en alguna Isapre que te lo provea. Con esto, podrás tener convenios con clínicas privadas, ajustes en precios de consultas, exámenes e incluso hospitalizaciones, entre otras cosas. En el caso de que el valor del plan de Isapre sea superior al 7% del sueldo imponible del trabajador, se le descontará el monto restante a su sueldo líquido para efectuar el pago completo del plan

AFP - Administradora de Fondo de Pensiones

Las AFP son instituciones que se preocupan de administrar parte de la remuneración de un trabajador, con el fin de ahorrar e invertirlos para obtener una mayor ganancia a la hora de jubilar. Este dinero será devuelto una vez que se llegue a la jubilación. Para que la institución pueda administrar e invertir los ahorros, se debe pagar una comisión a la AFP que maneje los ahorros. El descuento realizado es de un 10% sobre tu renta imponible más un porcentaje de comisión que varía dependiendo de la AFP

Instituto de Previsión Social (IPS)

El IPS, anteriormente llamado Instituto de Normalización Previsional (INP), es un servicio público chileno encargado de las pensiones y beneficios sociales de los trabajadores y jubilados que no están afiliados o que no cotizan en las AFP. El IPS atiende a los pensionados y cotizantes de las antiguas cajas de previsión. Además, el IPS está encargado de pagar las pensiones de gracia, la pensión mínima, y todas aquellas que señalen las leyes. Las tasas varían dependiendo del régimen

Mutual de Seguridad y Ley Sanna

Son instituciones privadas sin fines de lucro que velan por la seguridad, protección y tratamiento de accidentes o enfermedades asociadas al trabajo. Su misión es prevenir todo tipo de accidentes o enfermedad laboral. Dentro del pago asociado a la Mutual, se debe considerar el porcentaje de pago asociado a Ley Sanna, "seguro obligatorio para los padres y madres trabajadoras de niños y niñas afectados por una condición grave de salud".

El pago total para la Mutual corresponde como base a un 0,93% de la remuneración imponible o renta imponible. De aquí, un 0,90% va directo a la Mutual y un 0,03% corresponde al pago de Ley Sanna. A la tasa base mutual del 0,90% se le puede sumar una tasa adicional dependiendo de la accidentalidad que tenga la empresa.

SIS - Seguro de Invalidez y Supervivencia

Es un seguro al que todo trabajador cotizante tiene derecho. El SIS te cubre de tres tipos de eventualidades: invalidación parcial, invalidación total o muerte y supervivencia. Este pago corresponde al 1,53% (**Tasa sujeta a Modificación**) de la remuneración, el cual paga el empleador directamente a través de la planilla de AFP.

Seguro de Cesantía

Es una protección económica en caso de desempleo. Como estipula la ley, el Seguro de Cesantía corresponde a un monto compartido entre el trabajador y el empleador, el cual dependerá del tipo de contrato que se tenga. En el caso de tener contrato indefinido: el 0,6% de la remuneración imponible es del

cargo del trabajador. Y el 2,4% de la remuneración imponible del trabajador, corresponderá al empleador. En el caso de que el trabajador lleve más de 11 años trabajando, el empleador deberá pagar solo el 08% correspondiente, el cual irá a un Fondo Solidario de Cesantía. En contratos fijos o por obra, el empleador se hace responsable del pago del 3% de la remuneración del trabajador.

4.3.2 Pago de Leyes Sociales en Portal PreviRed

Analistas de Remuneraciones descargan desde Sistema BUK, archivos planos con formato estandarizado, el cual es cargado en Línea a Página PreviRed. Proceso se realiza antes del día 13 del mes siguiente que se devengo el pago de las remuneraciones.

5 ANEXOS



202010 Modelo
Archivo de Sueldos



202010 Modelo
Anticipos.xls