

ADMINISTRACION DE REMUNERACIONES	
CARRERA	SEGURIDAD SOCIAL Y PREVISIONAL
PRE REQUISITOS	Derecho Individual del Trabajo Gestión de Recursos Humanos
SEMESTRE	Tercero
HORAS TOTALES	72
HORAS SEMANALES	04
OBJETIVO GENERAL	Aplicar procedimientos técnicos, legales y administrativos relacionados con las remuneraciones de los trabajadores.

UNIDAD Nº	TITULO UNIDAD	HORAS
1	LAS REMUNERACIONES	32
2	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y LEGALES	16
3	REMUNERACIONES FLEXIBLES	24

UNIDAD N°	1
TITULO UNIDAD	LAS REMUNERACIONES
HORAS TOTALES UNIDAD	32
OBJETIVO GENERAL	Aplicar técnicas y procedimientos para el cálculo de remuneraciones bajo distintas condiciones.
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS
<p>Explicar los componentes de la remuneración de un trabajador.</p> <p>Determinar el monto imponible de la remuneración de un trabajador.</p> <p>Determinar el monto no imponible de la remuneración de un trabajador.</p>	<p>1. Conceptos Básicos</p> <p>1.1 Remuneración imponible</p> <p>1.2 Remuneración no imponible</p> <p>1.3 Descuentos previsionales</p> <p>1.4 Descuento por impuesto</p> <p>1.5 Descuentos judiciales</p> <p>1.6 Descuentos voluntarios</p> <p>1.7 Otros descuentos</p> <p>2. Determinación de la remuneración imponible</p> <p>2.1 Sueldo base</p> <p>2.2 Horas extra</p> <p>2.3 Comisiones</p> <p>2.4 Gratificación</p> <p>2.5 Participaciones</p> <p>2.6 Bonos y otras asignaciones imponibles</p> <p>2.7 Forma de descontar los días no trabajados</p> <p>2.8 Análisis de casos especiales</p> <p>3. Determinación de la remuneración no imponible</p> <p>3.1 Cálculo de la asignación familiar</p> <p>3.2 Asignación de movilización y de colación</p> <p>3.3 Viáticos: montos aceptados</p> <p>3.4 Otros haberes no imponibles</p> <p>3.5 Análisis de casos especiales</p>

<p>Determinar el monto de los descuentos previsionales.</p> <p>Determinar el monto del descuento por impuesto único de segunda categoría.</p> <p>Determinar el monto de otros descuentos en la remuneración de un trabajador.</p> <p>Analizar casos especiales de remuneraciones.</p>	<p>4. Descuentos previsionales</p> <ul style="list-style-type: none">4.1 Fondo de pensión4.2 Salud4.3 Análisis de casos especiales <p>5. Descuento por impuesto único de segunda categoría</p> <ul style="list-style-type: none">5.1 Base imponible del impuesto5.2 Aplicación de la tabla de cálculo5.3 Análisis de casos especiales <p>6. Otros descuentos</p> <ul style="list-style-type: none">6.1 Seguro de cesantía6.2 Descuento por pensión alimenticia6.3 Descuentos voluntarios6.4 Análisis de casos especiales <p>7. Casos especiales</p> <ul style="list-style-type: none">7.1 Trabajadores jubilados7.2 Trabajadores de casa particular7.3 Otros
---	---

UNIDAD N°	2
TITULO UNIDAD	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y LEGALES
HORAS TOTALES UNIDAD	16
OBJETIVO GENERAL	Aplicar procedimientos administrativos y legales en la administración de las remuneraciones
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS
<p>Confeccionar liquidaciones de remuneraciones aplicando distintos formatos.</p> <p>Identificar la estructura y procedimientos asociados al libro de asistencia.</p> <p>Identificar la estructura y procedimientos de registro asociados al libro de remuneraciones.</p>	<p>1. Estructura de una liquidación de remuneraciones</p> <p>1.1 Formatos comúnmente utilizados</p> <p>1.1.1 Información mínima</p> <p>1.1.2 Copias y destino de ellas</p> <p>1.1.3 Archivo y conservación</p> <p>1.2 Análisis de casos especiales</p> <p>1.3 Certificado anual de remuneraciones</p> <p>2. El Registro de asistencia</p> <p>2.1 Obligación de mantener un registro de asistencia</p> <p>2.2 Trabajadores que deben firmar el registro de asistencia</p> <p>2.3 Libro de asistencia</p> <p>2.4 Uso de Reloj Control</p> <p>2.5 Análisis de casos especiales</p> <p>3. Libro de Remuneraciones</p> <p>3.1 Obligación de mantener un registro de remuneraciones</p> <p>3.2 Información mínima que debe contener</p> <p>3.3 Forma de efectuar los registros</p> <p>3.4 Análisis de casos especiales</p>

UNIDAD N°	3
TITULO UNIDAD	REMUNERACIONES VARIABLES
HORAS TOTALES UNIDAD	24
OBJETIVO GENERAL	Reconocer el concepto de remuneraciones variables, la estructura y aplicabilidad del sistema
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDOS
<p>Valorar los sistemas de remuneraciones de estructura variable como elemento para la motivación, la flexibilización de los costos y la productividad de los trabajadores, analizando sus características, fortalezas y debilidades.</p> <p>Seleccionar los criterios adecuados para la determinación de la estructura variable de remuneraciones por grupo, por departamento, por empresa o individual.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tendencias en la estructura de las remuneraciones <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Estructuras de componentes fijas y variables 1.2 Panorama y tendencias nacionales e internacionales 1.3 Estructuras variables, motivación y productividad, flexibilización de costos y ciclos económicos. 1.4 Áreas en las que se aplican estructuras variables de remuneraciones. 1.5 Remuneraciones variables de grupo e individual 1.6 Criterios de aplicabilidad del sistema 2. Fases para el establecimiento de un sistema de remuneraciones variable <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Análisis del problema 2.2 Proporción de remuneración variable en la remuneración total. 2.3 Establecimiento de indicadores y estándares <ol style="list-style-type: none"> 2.3.1 Selección de indicadores 2.3.2 Rendimiento esperado 2.3.3 Formas de medición del trabajo 2.3.4 Límites de tolerancia 2.3.5 Definición de estructura 2.3.6 Definición de montos 2.4 Difusión del sistema <ol style="list-style-type: none"> 2.4.1 Periodicidad, canales y manejo de conflictos 2.4.2 Participación de los trabajadores 2.5 Evaluación y ajustes <ol style="list-style-type: none"> 2.5.1 Variaciones en la exactitud de las normas 2.5.2 Influencia de factores propios y ajenos a la empresa 2.5.3 Adecuaciones y correcciones 2.5.4 Desgaste del sistema

SUGERENCIAS METODOLOGICAS

Para el adecuado desarrollo de los contenidos y objetivos de esta asignatura es necesario que los estudiantes realicen actividades que permitan armonizar los contenidos teóricos con situaciones reales del mundo laboral. Para estos efectos se sugiere:

- Clases expositivas para sistematizar los contenidos de las distintas unidades temáticas, con apoyo de audiovisuales cuando corresponda.
- Charlas de especialistas
- Trabajos de investigación de los alumnos en temas asignados de las materias tratadas.
- Lectura de artículos de actualidad en torno a las temáticas tratadas en el curso
- Talleres de aplicación sobre cálculo de remuneraciones y los procedimientos administrativo legales asociados
- Talleres de aplicación sobre sistemas de remuneraciones flexibles
- Utilización de formularios y registros asociados a la administración de las remuneraciones.

SUGERENCIAS DE EVALUACION

Durante el semestre se aplicarán, a lo menos, tres evaluaciones parciales para medir el logro de los objetivos de cada unidad temática. Al término de cada semestre se aplicará una prueba con carácter global para medir el grado de logro del objetivo de la asignatura.

Las evaluaciones parciales se ponderarán en un 60% de la nota final; la prueba global tendrá una ponderación del 40%.

El rendimiento mínimo en cada evaluación no podrá ser inferior al 60%

Para la adecuada medición del logro de los objetivos, se sugiere aplicar instrumentos tales como:

- Pruebas escritas de aplicación y análisis de conceptos.
- Trabajos de investigación con exposición oral
- Interrogaciones orales después de cada tema explicado en su totalidad

BIBLIOGRAFIA

OBLIGATORIA

AUTOR	Fuenzalida del Solar, Gonzalo
TITULO	Cartilla Práctica Laboral
EDITORIAL	Leigs Chile S.A.
AÑO	1998

AUTOR	OIT
TITULO	Remuneraciones Flexibles
EDITORIAL	OIT
AÑO	2000

COMPLEMENTARIA

AUTOR	William Thayer
TITULO	Manual de Derecho del Trabajo
EDITORIAL	Jurídica de Chile
AÑO	1999