

## **MANUAL DE LA LIQUIDACION DE REMUNERACIONES** **LEY N° 19664**

**ESTABLECE NORMAS ESPECIALES PARA**  
**PROFESIONALES FUNCIONARIOS QUE INDICA DE LOS SERVICIOS**  
**DE SALUD Y MODIFICA LA**  
**LEY N° 15.076**



## LEY 19664

### GLOSARIO DE CONCEPTOS REMUNERACIONALES

#### IDENTIFICACION DE LA NORMA:

- ⊙ **LEY 19664, Fecha De publicación: 11 de febrero de 2000, fecha de promulgación: 28 de enero de 2000.**

El presente glosario define en forma sencilla, los principales conceptos de remuneraciones incluidos en cada una de las liquidaciones de sueldo del Los profesionales funcionarios de planta y a contrata que cumplan jornadas diurnas de 11, 22, 33 ó 44 horas semanales en los establecimientos de los Servicios de Salud.

#### Sueldo:

Es la retribución pecuniaria, de carácter fijo y por períodos iguales, asignada a un empleo público de acuerdo con e jornadas diurnas que corresponde a su contrato por horas 11, 22, 33 ó 44 semanales..

#### Remuneración:

Es remuneración, para un funcionario publico, cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como el sueldo, asignación de zona y otras, enumeración no taxativa, que permite incluir otros emolumentos que sean habituales y permanentes.

Se excluye los beneficios de carácter eventual o accidental, como la asignación familiar, aguinaldos y horas extraordinarias, cuando no tienen el carácter de permanentes y ciertos derechos que constituyen beneficios indemnizatorios, como los viáticos y el bono de escolaridad. Las bonificaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional son percibidos habitual y permanentemente y participan del concepto de remuneración pese a que se pagan en cuatro cuotas, ya que el valor de cada una equivale al valor acumulado en el trimestre respectivo, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación

#### Devengo:

Las remuneraciones se devengarán desde el día en que el funcionario asuma el cargo y se pagarán por mensualidades iguales y vencidas. Las fechas efectivas de pago podrán ser distintas para cada organismo, cuando así lo disponga el Presidente de la República.

#### Embargabilidad:

Las remuneraciones son embargables hasta en un cincuenta por ciento, por resolución judicial ejecutoriada dictada en juicio de alimentos o a requerimiento del Fisco o de la institución a que pertenezca el funcionario, para hacer efectiva la responsabilidad civil proveniente de los actos realizados por éste en contravención a sus obligaciones funcionarias.

#### Descuentos:

Queda prohibido deducir de las remuneraciones del funcionario otras cantidades que las correspondientes al pago de impuestos, cotizaciones de seguridad social y demás establecidas expresamente por las leyes.

Con todo, el jefe superior de la institución, y a petición escrita del funcionario, podrá autorizar que se deduzcan de la remuneración de este último, sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, pero que no podrán exceder en conjunto del quince por ciento de la remuneración.

Si existieren deducciones ordenadas por el sistema de bienestar, el límite indicado se reducirá en el monto que representen aquéllas.

### **Anticipos:**

No podrá anticiparse la remuneración de un empleado por causa alguna, ni siquiera en parcialidades, salvo lo dispuesto en este Estatuto.

### **Asignaciones:**

**a) Horas extraordinarias:** se concederá al funcionario que se le solicite realizar trabajos nocturnos o en días sábado, domingo y festivos o a continuación de la jornada de trabajo, siempre que no se hayan compensado con descanso suplementario;

**b) Cambio de residencia:** se concederá al funcionario que para asumir el cargo, o cumplir una nueva destinación, se vea obligado a cambiar su residencia habitual, y al que una vez terminadas sus funciones vuelva al lugar en que residía antes de ser nombrado. Esta asignación comprenderá:

- Una suma equivalente a un mes de remuneraciones correspondientes al nuevo empleo;
- Pasajes para él y las personas que le acompañen, siempre que por éstas perciba asignación familiar, y
- Flete para el menaje y efectos personales hasta por un mil kilogramos de equipaje y diez mil de carga.

Las personas que deban cambiar de residencia para hacerse cargo del empleo en propiedad al ingresar o cesar en funciones sólo tendrán derecho a los dos últimos beneficios señalados precedentemente.

Las personas que ingresen tendrán derecho a que se les conceda un anticipo hasta por una cantidad equivalente a un mes de remuneración, la que deberán reembolsar en el plazo de un año, por cuotas mensuales iguales.

El traslado que se decrete a solicitud expresa del interesado no dará derecho a percibir la asignación establecida en esta norma

**c) Viático, pasajes, u otros análogos,** cuando corresponda, en los casos de comisión de servicios y de cometidos funcionarios, y

**d) Otras asignaciones** contempladas en leyes especiales.

### **Prescripción:**

El derecho al cobro de las asignaciones, prescribirá en el plazo de seis meses contado desde la fecha en que se hicieron exigibles.

### **De las prestaciones sociales**

En caso de que un funcionario fallezca, el cónyuge sobreviviente, los hijos o los padres, en el orden señalado, tendrán derecho a percibir la remuneración que a éste correspondiere, hasta el último día del mes en que ocurriere el deceso.

CONCEPTO REMUNERACIONAL	DEFINICIÓN																										
<b>Sueldo base</b>	<p>Es la retribución pecuniaria, de carácter permanente y por periodos iguales, asignada al cargo o empleo y que constituye la única base de cálculo para el goce de las demás remuneraciones, a excepción de las bonificaciones de desempeño. (Fuente legal: Artículo 27º, letra a) Ley Nº 19.664 Ejemplo:</p> <p style="text-align: center;"><b>Año 2012</b>  <b>44 Hrs. \$ 743.287.-</b>  <b>33 Hrs. \$ 557.465.-</b>  <b>22 Hrs. \$ 371.644.-</b>  <b>11 Hrs. \$ 185.822.-</b></p>																										
<b>Trienios</b>	<p>Es un estipendio que se concede por cada tres años de servicios como profesional funcionario en los servicios de salud con un límite de trece trienios y con un porcentaje asignado. Ejemplo:</p> <table border="1"> <tbody> <tr><td><b>1 Trienio</b></td><td><b>34%</b></td></tr> <tr><td><b>2 Trienios</b></td><td><b>44%</b></td></tr> <tr><td><b>3 Trienios</b></td><td><b>47%</b></td></tr> <tr><td><b>4 Trienios</b></td><td><b>50%</b></td></tr> <tr><td><b>5 Trienios</b></td><td><b>53%</b></td></tr> <tr><td><b>6 Trienios</b></td><td><b>56%</b></td></tr> <tr><td><b>7 Trienios</b></td><td><b>59%</b></td></tr> <tr><td><b>8 Trienios</b></td><td><b>62%</b></td></tr> <tr><td><b>9 Trienios</b></td><td><b>64%</b></td></tr> <tr><td><b>10 Trienios</b></td><td><b>66%</b></td></tr> <tr><td><b>11 Trienios</b></td><td><b>68%</b></td></tr> <tr><td><b>12 Trienios</b></td><td><b>70%</b></td></tr> <tr><td><b>13 Trienios</b></td><td><b>72%</b></td></tr> </tbody> </table>	<b>1 Trienio</b>	<b>34%</b>	<b>2 Trienios</b>	<b>44%</b>	<b>3 Trienios</b>	<b>47%</b>	<b>4 Trienios</b>	<b>50%</b>	<b>5 Trienios</b>	<b>53%</b>	<b>6 Trienios</b>	<b>56%</b>	<b>7 Trienios</b>	<b>59%</b>	<b>8 Trienios</b>	<b>62%</b>	<b>9 Trienios</b>	<b>64%</b>	<b>10 Trienios</b>	<b>66%</b>	<b>11 Trienios</b>	<b>68%</b>	<b>12 Trienios</b>	<b>70%</b>	<b>13 Trienios</b>	<b>72%</b>
<b>1 Trienio</b>	<b>34%</b>																										
<b>2 Trienios</b>	<b>44%</b>																										
<b>3 Trienios</b>	<b>47%</b>																										
<b>4 Trienios</b>	<b>50%</b>																										
<b>5 Trienios</b>	<b>53%</b>																										
<b>6 Trienios</b>	<b>56%</b>																										
<b>7 Trienios</b>	<b>59%</b>																										
<b>8 Trienios</b>	<b>62%</b>																										
<b>9 Trienios</b>	<b>64%</b>																										
<b>10 Trienios</b>	<b>66%</b>																										
<b>11 Trienios</b>	<b>68%</b>																										
<b>12 Trienios</b>	<b>70%</b>																										
<b>13 Trienios</b>	<b>72%</b>																										

<b>ASIGNACIONES COMPENSATORIAS</b>	
Asignaciones especiales otorgadas con el propósito de mantener la remuneración líquida percibida por los profesionales funcionarios previamente a la aplicación a leyes especiales que incorporan nuevas asignaciones imposables.	
<b>Bonificación Ley 18.675 art. 10</b>	Es una bonificación compensatoria que tiene por objeto mantener el monto líquido de las remuneraciones que perciben los servidores, evitando de este modo la disminución que les afecta a causa de haberse hecho imposables para los efectos de las pensiones las remuneraciones, que a esa data tenían el carácter de no imposables, sin que corresponda atribuirle un alcance diferente.
<b>Bonificación Ley 18.675 art. 11</b>	Es una bonificación anexa para todos los trabajadores que se encuentran afiliados a alguna de las instituciones de previsión del régimen antiguo (IPS), destinada a compensar los mayores porcentajes de cotización en dichas instituciones.
<b>Bonificación Ley 18.566 art. 3º</b>	Es una bonificación compensatoria que tiene por objeto mantener el monto líquido de las remuneraciones que perciben los servidores, evitando de este modo, la disminución que les afecta a causa de haberse hecho imposables para los efectos salud las remuneraciones, que a esa data tenían el carácter de no imposables, sin que corresponda atribuirle un alcance diferente.
<b>Incremento Previsional D.L 3.501</b>	Es una bonificación establecida con el único objetivo de evitar la disminución de los estipendios del trabajador, con ocasión del aumento de las cotizaciones efectuadas por el Art.1º del D.L. Nº3.501 de 1980, que a su vez las hizo enteramente de cargo de los empleados.

<b>OTRAS ASIGNACIONES</b>	
<b>Asignación de Zona (Pago Mensual)</b>	Es la remuneración a que tienen derecho los empleados cuando para el desempeño de sus funciones deban residir en una provincia o territorio que según la ley, reúne condiciones especiales derivadas del aislamiento o del costo de la vida. Se devenga mientras se conserve la propiedad del empleo en la provincia o territorio correspondiente.
<b>Experiencia Calificada (Pago Mensual)</b>	Es una asignación que se concede a los profesionales funcionarios que pertenezcan a la Etapa de Planta Superior. Para cambiar de nivel, los profesionales funcionarios deben someterse a un proceso de acreditación. Ejemplo: <b>Tabla de Experiencia Calificada:</b>  <b>Nivel I : 40%</b> <b>Nivel II : 82%</b> <b>Nivel III : 102%</b>
<b>Reforzamiento Profesional Diurno (Pago Mensual)</b>	Es una asignación que se concede a los profesionales funcionarios que cumplan funciones en los establecimientos de los Servicios de Salud y de acuerdo a la etapa en que se encuentren. Ejemplo: <b>Los porcentajes según ley 20261 para el año 2012 son:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Etapa de Destinación y Formación 23%</b></li> <li>• <b>Etapa de planta superior 92%</b></li> </ul>
<b>Asignación de Responsabilidad (Pago Mensual)</b>	Asignación que tiene por objeto retribuir la importancia o jerarquía de los cargos directivos y el ejercicio de funciones de dirección, coordinación, supervisión o mando, encomendadas a los Profesionales Funcionarios afectos a la ley. Dicho porcentaje no podrá ser inferior al 10% ni superior al 130%, sobre el Sueldo Base.
<b>Asignación de Estímulo (Pago Mensual)</b>	Es una asignación cuyo objetivo es incentivar a los profesionales funcionarios que se desempeñan en actividades, lugares o condiciones especiales, o por las competencias profesionales exigidas para determinados puestos de trabajo, que el Servicio de Salud correspondiente requiera incentivar para cumplir los planes y programas de salud. Estas Asignaciones deberán ser evaluadas a lo menos cada 3 años por el Director del Servicio de Salud. Esta asignación constituye una remuneración de carácter transitorio que se mantendrá mientras subsistan las condiciones que le dieron origen y podrá ser otorgada entre el rango del 10% hasta un 180% sobre el Sueldo Base.
<b>Turno de Llamada</b>	Asignación destinada a los profesionales funcionarios de la Etapa de Destinación y Formación que se encuentren en establecimientos de baja complejidad, en los que no existan cargos 28 horas de la Ley Nº 15.076.
<b>Residencia Hospitalaria</b>	Asignación destinada a los profesionales funcionarios de la Etapa de Destinación y Formación que se encuentren en establecimientos de baja complejidad, en los que no existan cargos 28 horas de la Ley Nº 15.076.
<b>Bonificación por Desempeño Individual (anual)</b>	Esta bonificación favorece al 30% de los profesionales funcionarios mejor evaluados de cada establecimiento y se encuentra asociada al proceso calificadorio del año inmediatamente anterior a aquel en que se efectúe el pago, siempre que haya sido calificado en lista 1 de distinción o en lista 2 buena, y su monto se fija de acuerdo a la siguiente distribución: a) 10% para el 15% de los profesionales mejor evaluados, y b) 5% para el resto de los profesionales que sigan en orden descendente de evaluación, hasta completar el 30%.
<b>Bonificación por Desempeño Colectivo (anual)</b>	Los profesionales funcionarios tendrán derecho a percibir una Bonificación por Desempeño Colectivo Institucional de hasta el 10% del total anual de remuneraciones que se percibieron durante el año en que se cumplieron las metas convenidas con los Directores de los Servicios de Salud.



### **Pago de Remuneraciones:**

Los pagos de las remuneraciones del personal que cumple labores en el Servicio de Salud Magallanes, son canceladas en forma mensual los días 24 de cada mes mediante depósito en una cuenta personal o bien con cheque nominativo, por el monto líquido de acuerdo a las condiciones del contrato establecidas por Resolución.

En este contexto, la liquidación de sueldos constituye el documento oficial y legal que detalla la contraprestación económica que recibe el funcionario por las actividades que desarrolla en su cargo.

### **Liquidación de Sueldos:**

Representa todos los haberes y descuentos que percibe un funcionario en un mes determinado, detallado por asignaciones permanentes, asignaciones transitorias, descuentos legales y judiciales, descuentos fondos de terceros y otros descuentos.

### **Constituyen remuneraciones permanentes las siguientes:**

a) Sueldo base: retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales, asignada al cargo o empleo y que constituye la única base de cálculo para el goce de las demás remuneraciones que se establecen en este párrafo, a excepción de las bonificaciones de desempeño;

b) Asignación de antigüedad: estipendio que se concede por cada tres años de servicios como profesional funcionario en los Servicios de Salud, con un límite de trece trienios;

c) Asignación de experiencia calificada: estipendio que se otorga en reconocimiento al nivel de calificación técnica y de competencia de los profesionales, y

d) Asignación de reforzamiento profesional diurno: estipendio destinado a retribuir el desempeño profesional en jornadas diurnas en los establecimientos de los Servicios de Salud.

e) Además:

- Sueldo Base
- Decreto Ley N° 3501
- Reforzamiento Profesional
- Art. 3° de la ley 18566
- Art. 10° de la ley 18675
- Asignación de Zona

### **Son remuneraciones transitorias las siguientes:**

a) Asignación de responsabilidad: destinada a retribuir la importancia o jerarquía de los cargos directivos y el ejercicio de funciones de dirección, coordinación, supervisión o mando encomendadas a los profesionales funcionarios;

b) Asignación de estímulo: estipendio que podrá otorgarse por las horas de la jornada semanal que los profesionales funcionarios desempeñen en actividades, lugares o condiciones especiales o por las competencias profesionales exigidas para determinados puestos de trabajo que el Servicio de Salud correspondiente requiera incentivar para cumplir los planes y programas de salud;

c) Bonificación por desempeño individual: se otorgará anualmente a los profesionales funcionarios mejor calificados de cada establecimiento, y

d) Bonificación por desempeño colectivo: se otorgará al conjunto de los profesionales funcionarios de las unidades de trabajo que deban cumplir las metas de desempeño institucional que se convengan con el Servicio de Salud o con el establecimiento correspondiente, según sea el caso. En los establecimientos que no tengan constituidas esas unidades, se entenderá que el conjunto de los profesionales funcionarios de esos establecimientos conforman la unidad de trabajo, para efectos del cumplimiento de las metas de desempeño institucional.

e) Además:

- Horas Extraordinarias
- Asignaciones de Estímulos
- Turnos de Llamadas
- Residencia Hospitalaria
- Asignación de Responsabilidad, etc...

**Descuentos Legales y Judiciales:**

Son los descuentos que están establecidos expresamente por ley o resolución judicial, y forman parte de los descuentos obligatorios que se deben formular al personal.

Entre los más comunes se encuentran los siguientes:

- Impuesto Único a la Renta (2ª categoría)
- Descuentos Previsionales y de Salud (AFP, IPS, Fonasa, e Isapres)
- Resolución judicial dictada en juicio de alimentos o a requerimiento del Fisco.

**Descuentos Fondos de Terceros:**

Lo constituyen los descuentos por planillas que no representan obligatoriedad de ser ejecutados.

Algunos descuentos que se enmarcan en este contexto son:

- Prestaciones Bienestar, Colegios profesionales
- Instituciones de ahorro y préstamo, Descuentos voluntarios.
- Compañías de Seguros, etc...

**Asignaciones permanentes y transitorias en la liquidación**

**ASIGNACIONES PERMANENTES**  
**SUELDO BASE**  
**BONIF. COMPL. LEY 3.501**  
**BONIF.COMPL.LEY 18566 ART. 3**  
**BONIF. COMPL. LEY 18675 ART. 10**  
**ASIGNACIÓN DE ZONA**

**ASIGNACIONES TRANSITORIAS**  
**ESTIMULOS**  
**OTRAS:**  
**ASIG. RESPONSABILIDAD**  
**HORAS EXTRAS**  
**AGUINALDOS**

D.S.S. MAGALLANES		06 / 2012	30
Establecimiento		Mes / Año	Días Trab.
MODELO - MAS VIDA S.A.			
Apellidos y Nombres	R.U.T.	Previsión / Salud	
C.: M798 Horas: 44 MEDICOS ETAPA DE Ley 19.664 C. Fam.: 00 A. Antig.: 0 Plan de Salud: 7 %			
HABERES		DESCUENTOS	
0021 SUELDO BASE	743,287	0000 MODELO Pensión 10%	152,508
0025 REFORZAMIENTO PROF.	170,956	0001 MODELO Comisión 1.14%	17,386
0034 BONIF.COMP.LEY 3501	23,148	0002 FDO SALUD MAS VIDA S.A.	106,756
0039 ASIG. DE ZONA	520,301	0003 IMPUESTO UNICO	62,156
0096 BON.COMP. LEY 18566	24,812	0004 DESAHUCIO	0
0097 B.C. LEY 18675-A10	63,384	0005 AHORRO AFP	0
0121 EST.COND. ESPECIAL.	735,854	0006 ADICIONAL AFP	0
		0166 IMP.COOP.EUCH	21,600*
		*Monto Tope 15% \$ 342,261	
2,281,742	1,525,084	1,484,791	360,406
<b>Total Haberes</b>	<b>Total Imponible</b>	<b>Total Tributable</b>	<b>Total Descuentos</b>
			<b>Líquido a Pagar</b>
			1,921,336





**LIQUIDACION DE REMUNERACIONES**

D.S.S. MAGALLANES		06 / 2012	30
<b>Establecimiento</b>		<b>Mes / Año</b>	<b>Días Trab.</b>
Apellidos y Nombres		R.U.T.	Previsión / Salud
MODELO - MAS VIDA S.A.			
C.: M798 Horas: 44 MEDICOS ETAPA DE Ley 19.664 C. Fam.: 00 A. Antig.: 0 Plan de Salud: 7 %			
<b>HABERES</b>		<b>DESCUENTOS</b>	
0021 SUELDO BASE	743,287	0000 MODELO Pensión 10%	152,508
0025 REFORZAMIENTO PROF.	170,956	0001 MODELO Comisión 1.14%	17,386
0034 BONIF.COMP.LEY 3501	23,148	0002 FDO SALUD MAS VIDA S.A.	106,756
0039 ASIG. DE ZONA	520,301	0003 IMPUESTO UNICO	62,156
0096 BON.COMP. LEY 18566	24,812	0004 DESAHUCIO	0
0097 B.C. LEY 18675-A10	63,384	0005 AHORRO AFP	0
0121 EST.COND. ESPECIAL.	735,854	0006 ADICIONAL AFP	0
		0166 IMP.COPEUCH	21,600*
		*Monto Tope 15% \$ 342,261	
2,281,742	1,525,084	1,484,791	360,406
<b>Total Haberes</b>	<b>Total Imponible</b>	<b>Total Tributable</b>	<b>Total Descuentos</b>
			<b>Líquido a Pagar</b>
			1,921,336

**DESCUENTOS LEGALES**

- PREVISIONALES (AFP, INP)
- DE SALUD (ISAPRES, FONASA)
- IMPUESTO UNICO (SII)
- DESAHUCIO
- AHORRO PREVISIONALES
- OTRAS:**
- RET. FAMILIARES
- MULTAS


**DESCUENTOS FONDOS A TERCEROS**

- BIENESTAR
- PRESTAMOS (COPEUCH CAJA AHORRO, ETC)
- COLEGIOS, AGRUPACIONES
- CIAS. DE SEGUROS

**Asignaciones según sus características:**

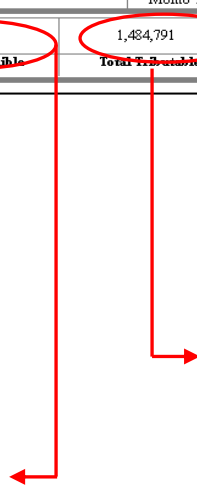
Dentro de la liquidación es prudente distinguir también el pago de asignaciones que son Imponibles (monto base para los descuentos previsionales), las asignaciones Tributables (monto base para el descuento por Impuesto Único 2da categoría), las asignaciones reajustables y las asignaciones calculadas (monto resultante de la aplicación de cálculo a una o varias asignaciones reajustables).

Ejemplo:

		<b>LIQUIDACION DE REMUNERACIONES</b>		
D.S.S. MAGALLANES		06 / 2012	30	
<b>Establecimiento</b>		<b>Mes / Año</b>	<b>Días Trab.</b>	
Apellidos y Nombres		R.U.T.	Previsión / Salud	
C.: M798 Horas: 44 MEDICOS ETAPA DE Ley 19.664 C. Fam.: 00 A. Antig.: 0		Plan de Salud: 7 %		
<b>HABERES</b> 0021 SUELDO BASE 743,287 0025 REFORZAMIENTO PROF. 170,956 0034 BONIF.COMP.LEY 3501 23,148 0039 ASIG. DE ZONA 520,301 0096 BON.COMP. LEY 18566 24,812 0097 B.C. LEY 18675-A10 63,384 0121 EST.COND. ESPECIAL 735,854		<b>DESCUENTOS</b> 0000 MODELO Pensión 10% 152,508 0001 MODELO Comisión 1.14% 17,386 0002 FDO SALUD MAS VIDA S.A. 106,756 0003 IMPUESTO UNICO 62,156 0004 DESAHUCIO 0 0005 AHORRO AFP 0 0006 ADICIONAL AFP 0 0166 IMP.COPEUCH 21,600*  *Monto Tope 15% \$ 342,261		
2,281,742	1,525,084	1,484,791	360,406	1,921,336
<b>Total Haberes</b>	<b>Total Imponible</b>	<b>Total Tributable</b>	<b>Total Descuentos</b>	<b>Líquido a Pagar</b>

ASIGNACIONES	IMPONIBLES
Sueldo Base	743,287
Reforz. Profesional(23%)	170,956
Bonif.Compl.Ley 3501	23,148
Bonif.Compl.L.18566	24,812
Bonif.Compl.L.18675 A10	63,384
Est.Cond.Especiales	25,610
Total Imponible bruto	1,761,441
<b>Total Imponible con tope de 67,4 U.F. (\$22627.36)</b>	<b>1,525,084</b>

TOTAL	TRIBUTABLE
(+) TOTAL HABERES	2,281,742
(-) ASIGNACION ZONA	520,301
(-) AFP	169,894
(-) SALUD	106,756
<b>Total Tributable Liq.</b>	<b>1,484,791</b>



**Asignaciones no Imponibles:**

Son aquellas que están exentas de cobro previsional, y entre las más comunes podemos nombrar:

- Asignación de Zona
- Bono escolaridad
- Aguinaldos
- Horas Extras
- Bonificación al Desempeño Individual

**Monto Tributable afecto a Impuesto:**

Figura en la liquidación de sueldos como "Total Tributable" y constituye el monto por el cual se aplica el impuesto 2da. Categoría según tabla mensual.

<b>MONTO DE CALCULO DEL IMPUESTO UNICO DE SEGUNDA CATEGORIA Y GLOBAL COMPLEMENTARIO JUNIO 2012</b>					
<b>Períodos</b>	<b>Monto de la renta líquida imponible</b>		<b>Factor</b>	<b>Cantidad a rebajar (No incluye crédito 10% de 1 UTM derogado por N° 3 Art. Unico Ley N° 19.753, D.O. 28.09.2001)</b>	<b>Tasa de Impuesto Efectiva, máxima por cada tramo de Renta</b>
	<b>Desde</b>	<b>Hasta</b>			
<b>MENSUAL</b>	<b>-.-</b>	<b>535.801,50</b>	<b>0,00</b>	<b>-.-</b>	<b>Exento</b>
	<b>535.801,51</b>	<b>1.190.670,00</b>	<b>0,05</b>	<b>26.790,08</b>	<b>3%</b>
	<b>1.190.670,01</b>	<b>1.984.450,00</b>	<b>0,10</b>	<b>86.323,58</b>	<b>6%</b>
	<b>1.984.450,01</b>	<b>2.778.230,00</b>	<b>0,15</b>	<b>185.546,08</b>	<b>8%</b>
	<b>2.778.230,01</b>	<b>3.572.010,00</b>	<b>0,25</b>	<b>463.369,08</b>	<b>12%</b>
	<b>3.572.010,01</b>	<b>4.762.680,00</b>	<b>0,32</b>	<b>713.409,78</b>	<b>17%</b>
	<b>4.762.680,01</b>	<b>5.953.350,00</b>	<b>0,37</b>	<b>951.543,78</b>	<b>21%</b>
	<b>5.953.350,01</b>	<b>Y MAS</b>	<b>0,40</b>	<b>1.130.144,28</b>	<b>MAS DE 21%</b>

Ejemplo:

<b>TRIBUTABLE</b>	<b>X FACTOR</b>	<b>SUBTOTAL</b>	<b>REBAJA</b>	<b>IMPUESTO</b>
608,670	0.05	30,434	26,790.08	3,643
800,000	0.05	40,000	26,790.08	13,210
1,484,791	0.10	148,479	86,323.58	62,156

### Asignaciones Reajustables y Calculadas:

Las asignaciones reajustables, son determinadas **por la Escala de Remuneraciones** de la Ley y varían todos los años, cuando se produce el respectivo reajuste de las remuneraciones del sector público.

Algunas asignaciones reajustables en la liquidación de sueldos son las siguientes:

- Sueldo Base
- Bonif.Compl. Ley 3501
- Bonif.Compl.L.18566 A3
- Bonif.Compl.L.18675 A10

Las asignaciones calculadas son aquellas que se generan de una base de cálculo compuesta por la proporción de una o varias asignaciones reajustables.

### **Ejemplos en la Liquidación tipo:**

<b>ASIGNACIONES CALCULADAS</b>	
REFORZAMIENTO PROFESIONAL	170,956
ASIGNACION DE ZONA	520,301
ESTÍMULO CONDICIONES ESPECIALES	735,854

<b>ASIGNACION CALCULADA</b>	<b>BASE DE CÁLCULO</b>	<b>DESARROLLO</b>	<b>TOTAL ASIGNACION</b>
REFORZAMIENTO PROFESIONAL	(SUELDO BASE X 23%) <b>ETAPA DEST.Y FORMAC.</b> (SUELDO BASE X 92%) <b>CON NIVEL</b>	+743,287 X 23%	170,956
ASIGNACION DE ZONA	((SUELDO BASE+TIENIOS+ EXPER.CALIF.)X70%)	+(743,287+0+0) X 70%	520,301
ESTÍMULO CONDICIONES ESPECIALES	(SUELDO BASE X 99%) <b>SEGÚN EL EJEMPLO</b>	+743,287 X 99%	735,854

**Otra asignación calculada la constituyen las “horas extraordinarias”**

Ejemplo:

BASE DE CALCULO DESARROLLO S/ PROFESIONAL FUNCIONARIO 44 HORAS AÑO 2012  (SUELDO BASE+ ANTIGÜEDAD TRIENIO+ EXPERIENCIA)/190	HRAS A REBAJAR 100%	HORAS DIURNAS 125%	HRS. NOCT./FEST. 150%
	+743,287	+743,287	+743,287
	+0	+0	+0
	+0 =	+0 =	+0 =
	743,287/190	743,287/190	743,287/190
	=	=3,912.04*125%	=3,912.04*150%
<b>Valor hora extraordinaria</b>	<b>\$ 3,912.04</b>	<b>\$ 4,890.05</b>	<b>\$ 5,868.06</b>

**Cálculo de Bonos de Desempeño Ley 19664**

Según corresponda el pago del Art. 36 y 37 de la Ley 19664, Bonificaciones al Desempeño Colectivo e Individual, son asignaciones anuales calculadas según Tramo, Número de Horas, Antigüedad, y Nivel de cada funcionario.

<b>CALCULO BONO POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL</b>	
44 Horas Semanales - 0	
Trienio – Tramo A	
(+) Sueldo Base (Σ anual)	5,434,872
(+) Trienios (Σ anual)	0
(+) Experiencia Calificada (Σ anual)	0
Subtotal	5,434,872
(x) % según Tramo A	10%
Total pago bono 2012	<b>543,487</b>

<b>LIQUIDACION DE REMUNERACIONES</b> Bonificación por Desempeño Individual	
D.S.S. MAGALLANES	03 / 2012 30
Establecimiento	Mes / Año Días Trab.
CAPITAL - COLMENA GOLDEN	
Apellidos y Nombres	R.U.T. Previsión / Salud
C.: M209 Horas: 44 MEDICOS CONTRATA Ley 19.664 C. Fam.: 00 A. Antig.: 0 Plan de Salud: 6.61 UF	
<b>HABERES</b>	<b>DESCUENTOS</b>
Monto Marzo	543,487
	AFP(CAPITAL ) 0
	FDO SALUD COLMENA GOLDEN 0
	IMPUESTO UNICO 40,762
543,487	543,487 40,762 502,725
Total Haberes	Total Imponible Total Tributable Total Descuentos Líquido a Pagar

### **Consideraciones:**

- Es importante tener presente que la “Liquidación de Sueldos” es un documento legal para cualquier circunstancia donde tenga que acreditar sus haberes y descuentos, por lo que se hace imprescindible retirarlas de las Oficinas de Contabilidad de su establecimiento y archivar periódicamente.
- Los procesos de remuneraciones mensuales se originan ingresando las asignaciones que corresponden a las condiciones del primer contrato, repitiéndose mes a mes hasta que las condiciones del contrato cambian, como es el caso por aumento o rebaja de horas, antigüedad, etc...Por lo anterior, se hace necesario revisar la liquidación de sueldos sobretodo cuando se produzcan dichos cambios, de lo contrario cualquier error puede repetirse al mes siguiente.
- Los temas Previsionales y de Salud deben ser revisados por el profesional funcionario periódicamente debido a las actualizaciones que se producen por los cambios de instituciones de Previsión (AFP) o cambios de plan de salud (isapres), por cualquier diferencia que le pueda afectar.
- Según el Estatuto Administrativo en su Artículo N° 96, los descuentos voluntarios no podrán exceder en su conjunto, el 15% de las remuneraciones del profesional funcionario, por lo tanto el Servicio de Salud Magallanes no puede asegurar el total de los descuentos voluntarios en la liquidación de sueldos mensual.
- Cualquier duda e inquietud respecto de sus remuneraciones, puede hacerlas llegar al correo [sueldos.ssmagallanes@redsalud.gov.cl](mailto:sueldos.ssmagallanes@redsalud.gov.cl) o dirigirse directamente a la Oficina de RRHH o personal de su respectivo establecimiento.