



GUÍA PARA CLIENTES · 06

Cómo revisar liquidaciones y cotizaciones

Haberes descuentos pago y costo del empleador

Compruebe cada base y cada importe antes de dar el mes por cerrado. Incluye tres casos resueltos con parámetros explícitos, controles de pago y modelos para investigar y corregir diferencias.

RECONSTRUIR

Contrato y novedades
Haberes y bases

RECALCULAR

→ Tasas y descuentos
Líquido y costo

COMPROBAR

→ Pago e instituciones
Correcciones trazables

Ruta de trabajo EMS. Los ejemplos son ficticios y no representan pantallas oficiales.

Ámbito. Personas adultas dependientes del régimen general AFP con remuneración mensual en Chile. Ejemplos educativos, no liquidaciones válidas ni asesoría individual. Situaciones especiales requieren revisión propia.

Versión 2.0 · Fuentes verificadas el 07 de octubre de 2026

CÓMO USAR ESTA EDICIÓN

Revise el cálculo y también su pago

Una liquidación explica lo devengado y los descuentos de una persona en un período. Para revisarla necesita además contrato, asistencia, variables, datos previsionales y comprobantes. El líquido correcto no demuestra que todas las bases estén bien ni que las cotizaciones hayan llegado a las instituciones.

Esta versión amplía la guía original con parámetros visibles, un método de revisión por capas y tres casos desarrollados: mes completo, ingreso a mitad de mes y remuneración con variables. También incorpora modelos para conciliar pagos, corregir diferencias y documentar la revisión mensual.

Objetivo	Páginas
Reunir antecedentes y leer los conceptos	3 a 6
Revisar tiempo, cotizaciones y descuentos	7 a 13
Separar costo patronal y parámetros	14 y 15
Resolver los tres casos numéricos	16 a 21
Comprobar pago y corregir	22 a 25
Consultar fuentes oficiales	26 y 27

Ámbito de los ejemplos

Se trabaja con personas adultas dependientes, remuneración mensual, sistema AFP, Fonasa y contrato indefinido, salvo indicación distinta. No se modelan pensionados, licencias, trabajo pesado, Isapres, múltiples empleadores, APV, embargos ni regímenes especiales. Esas condiciones requieren revisar bases y reglas particulares.

Todos los nombres y montos son ficticios. Las tasas elegidas para los casos se identifican expresamente y no deben convertirse en parámetros generales. El período de práctica es septiembre de 2026, posterior a la entrada en vigor del aporte patronal de 3,5% con SIS incluido.

Resultado esperado. Una hoja que explique cada haber, cada descuento, el líquido, el costo patronal y el estado de pago de cotizaciones, con documentos enlazados y diferencias asignadas. La guía no emite una liquidación válida ni garantiza cumplimiento completo.

PASO 01

Fije persona período y versión

Antes de sumar, compruebe empleador, trabajador, mes de devengo y fecha de pago. Una diferencia aparente puede provenir de comparar un anticipo con la liquidación final o de usar un contrato anterior. Conserve una sola versión vigente para autorizar pagos y mantenga las anteriores identificadas como reemplazadas.

Antecedente	Qué debe confirmar
Contrato y anexos	Sueldo, jornada, variables y vigencias
Asistencia	Días, horas y correcciones respaldadas
Novedades	Ingresos, salidas, permisos y licencias
Variables	Metas, comisiones y cálculos aprobados
Datos previsionales	Instituciones y fechas efectivas
Parámetros del mes	Tasas, UF, topes y tabla de impuesto
Pagos previos	Anticipos y otros abonos identificados

Registre de dónde viene cada dato y quién lo aprobó. No transforme una cifra verbal sin respaldo en un descuento definitivo. Si falta el detalle de un bono, pida su fórmula y fuente; si falta una marca de asistencia, documente la corrección antes de usarla.

Distinga corte interno y derecho al pago

La empresa puede fijar fechas para entregar novedades, pero ese orden administrativo no elimina conceptos devengados ni modifica por sí mismo su oportunidad legal de pago. Cuando llega información tardía, evalúe cómo incorporarla o corregirla y quién debe aprobar el cambio.

En una revisión de varios trabajadores, use controles de población: número de personas activas, ingresos y salidas del mes, nómina del mes anterior y movimientos informados. Una persona omitida no aparece como error aritmético en las liquidaciones que sí se calcularon.

Control de salida. El expediente permite reconstruir el cálculo con el período correcto. La persona revisora sabe qué datos están confirmados y cuáles siguen pendientes, sin asumir que una importación exitosa al software validó su contenido.

LECTURA DEL DOCUMENTO

Ubique los bloques de la liquidación

Bloque	Contenido y revisión
Identificación	Empleador, persona y período correctos
Tiempo y novedades	Días, jornada, ausencias y horas extra
Haberes imponibles	Sueldo, gratificación y variables afectas
Haberes no imponibles	Asignaciones o devoluciones justificadas
Descuentos	Previsión, salud, cesantía, impuesto y otros
Totales	Haberes, descuentos y líquido reconciliados

HABERES

Imponibles
Más no imponibles

DESCUENTOS

→ Solo del trabajador
Con base o autorización

LÍQUIDO

→ Haberes menos descuentos
Comparar con el pago

Anatomía conceptual EMS. Los aportes del empleador se calculan fuera del descuento al trabajador.

La igualdad principal es total de haberes menos descuentos del trabajador igual a líquido. Los aportes patronales aumentan el costo de la empresa; no se restan otra vez del líquido. Si la liquidación muestra ambos tipos de cotización, revise en qué bloque están y si afectan o no el total a pagar.

El empleador debe entregar un comprobante junto con el pago, indicando monto, forma de determinación y deducciones. La DT señala que la firma del trabajador no es una exigencia del artículo 54; recibir o imprimir el documento tampoco impide discutir una diferencia. [R2]

No evalúe la calidad por la apariencia. Una liquidación sin explicación del bono o con una tasa global poco clara puede ser difícil de verificar aunque esté bien diseñada. Pida desglose cuando un concepto no permita reconstruir la operación.

Control de salida. Marque cada bloque con su fuente: contrato para lo fijo, novedades para el tiempo, reporte para variables, institución para tasas y banco para el pago. La lectura termina cuando las cifras tienen origen identificable.

HABERES

Clasifique por naturaleza y no por nombre

El primer paso es determinar qué pagos constituyen remuneración y cuáles compensan gastos u otra finalidad legal. Un bono por servicios no se vuelve no imponible al llamarlo “asignación”. La clasificación afecta cotizaciones, impuesto y otros cálculos, por lo que debe sostenerse en hechos y normas. [R1]

Concepto habitual	Revisión de partida	Respaldo
Sueldo y bonos por servicios	Habitualmente imponibles	Contrato y condición de pago
Comisiones	Revisar devengo y efectos asociados	Reporte de operaciones
Horas extraordinarias	Imponibles; base y recargo propios	Asistencia y cálculo
Colación y movilización	Carácter compensatorio razonable	Pacto, finalidad y monto
Reembolso de gastos	Gasto real por causa del trabajo	Rendición y documentos

La DT explica que colación y movilización no tienen un máximo legal único; deben conservar su finalidad compensatoria y montos razonables. Su obligación de pago puede derivar del acuerdo aplicable. No asuma que cualquier cifra queda fuera de cotizaciones porque cabe en una columna del software. [R3]

Revise pagos ocasionales y variables

Para cada variable, identifique período de generación, condición cumplida, monto y documento que permite comprobarlo. Distinga un premio discrecional de un beneficio ya pactado y exigible. El tratamiento de semana corrida, gratificación, feriado y horas extra puede depender de la naturaleza del pago.

Si se pagan comisiones, revise si su devengo y estructura generan semana corrida. No omita ese análisis por tratarse de una remuneración mensual mixta. Los casos de esta guía utilizan variables con supuestos acotados y no sirven para decidir cualquier sistema comercial.

Control de salida. La hoja de conceptos contiene nombre, naturaleza, base legal o contractual, imponibilidad y efectos en otros cálculos. Cuando cambia un bono, revise todas esas columnas; editar solo el monto puede dejar una configuración antigua incompatible.

GRATIFICACIÓN

Revise la modalidad y el control anual

Antes de calcular la línea de gratificación, determine si corresponde obligación legal y qué sistema se aplica. La DT distingue la modalidad del artículo 47 y la del artículo 50, además de pactos convencionales. Una práctica mensual no debe analizarse sin el contrato y la situación de la empresa. [R4]

Aspecto	Pregunta necesaria
Origen del beneficio	¿Legal, convencional garantizado u otro pacto?
Sistema del artículo 50	¿Se calcula 25% con su tope anual?
Base	¿Qué remuneraciones se incluyen?
Anticipos	¿Cómo se comparan con el resultado anual?
Mes parcial	¿Qué regla y período corresponde aplicar?

El artículo 50 contempla 25% de lo devengado por remuneraciones mensuales durante el ejercicio, con límite anual de 4,75 ingresos mínimos mensuales. No convierta esa regla en una tasa fija sobre cualquier total sin revisar componentes, duración del vínculo y reliquidaciones. Un anticipo puede requerir ajuste al final del ejercicio. [R4]

Ejercicio acotado

Si la base mensual considerada en un ejemplo es \$640.000 y el anticipo aplicable se calcula al 25%, el resultado aritmético es \$160.000. La suma imponible sería \$800.000 si no hay otros conceptos. Para usarlo en una liquidación real falta confirmar sistema, tope, base y condiciones de pago; el cálculo solo ilustra la operación.

Mantenga un acumulado por persona con remuneraciones consideradas, anticipos pagados y ajustes. Compare ese acumulado con la política contractual y la determinación que corresponda. Si el software calcula automáticamente, revise qué conceptos incluyó y qué parámetro de ingreso mínimo utilizó.

Control de salida. El monto mensual tiene una explicación y una conexión con el control anual. No complete el sueldo mínimo con la gratificación cuando la normativa no lo permite; sueldo base y gratificación cumplen funciones distintas y requieren verificación propia.

TIEMPO DEL PERÍODO

Revise días trabajados ingresos y ausencias

Un sueldo mensual completo remunera el período convenido; no se paga más o menos solo porque el calendario tiene 28, 30 o 31 días. Para determinar el valor diario de una remuneración fija mensual, la doctrina utiliza divisor 30. El ingreso o término durante el mes y las ausencias exigen identificar los días y reglas del caso. [R23]

Situación	Dato que debe distinguir
Mes completo	No confundir días calendario con divisor
Ingreso a mitad de mes	Fecha real y días remunerados
Ausencia sin remuneración	Fundamento, duración y cálculo
Permiso pagado	Regla que mantiene el pago
Licencia médica	Tramitación y cotizaciones particulares
Vacaciones	Remuneración íntegra y registro de feriado

No prorratee automáticamente todo. Un sueldo fijo, una comisión, una asignación de movilización y una gratificación pueden tener condiciones distintas. Lea el pacto y la norma de cada concepto. Si el sistema trae un factor de días, compruebe a qué líneas lo aplica.

Use una hoja de novedades

El registro debe indicar fecha del hecho, tipo de ausencia, documento, aprobación cuando corresponda y efecto en el cálculo. Evite descripciones vagas como “faltó tres días” si uno era descanso, otro permiso pagado y otro licencia. La clasificación cambia el tratamiento.

Ejemplo de control. Una persona ingresa el 16 de septiembre y mantiene relación hasta el 30. Son 15 días calendario de vínculo en un mes de 30 días. Para un sueldo mensual de \$640.000, el ejemplo calcula $\$640.000 \div 30 \times 15 = \$320.000$. Los otros conceptos se analizan por separado.

Control de salida. La cantidad de días y los movimientos de personal coinciden en asistencia, liquidación y declaración previsional. Si el período incluye licencia, no reutilice sin adaptación el ejemplo de ingreso parcial: las bases y entidades responsables pueden cambiar.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Use la jornada y la base correctas

Desde el 26 de abril de 2026, la jornada ordinaria general es de 42 horas. Para sueldo mensual y esa jornada, la DT indica dividir el sueldo computable por 30, multiplicar por 28, dividir por 168 y aplicar el recargo de 50%. El factor equivalente es aproximadamente 0,0083333 por hora extraordinaria. [R5, R6]

BASE MENSUAL

$\$600.000 \div 30 \times 28$
\$560.000 en cuatro semanas

HORA ORDINARIA

→ $\$560.000 \div 168$
\$3.333,333...

HORA EXTRA

→ $\$3.333,333... \times 1,5$
\$5.000 por hora

Ejemplo ficticio para 42 horas y recargo de 50%. Con otra jornada o recargo, no copie el factor.

La base no necesariamente coincide con la única línea llamada sueldo base. Beneficios fijos, en dinero, periódicos y vinculados a la prestación pueden reunir características de sueldo y formar parte del cálculo. Revise su naturaleza antes de excluirlas. [R7]

Prueba	Qué revisar
Horas	Registro y total semanal, con límites diarios
Pacto	Necesidad temporal y vigencia
Base	Conceptos que jurídicamente son sueldo
Recargo	Legal o superior pactado
Redondeo	No perder precisión en pasos intermedios

Seis horas del ejemplo dan $6 \times \$5.000 = \$30.000$. Mantenga decimales internos y redondee conforme a la regla del sistema al obtener importes pagables. Multiplicar por un factor demasiado truncado puede generar pequeñas diferencias evitables.

Los pactos y límites de trabajo extraordinario se revisan además del cálculo. El exceso con conocimiento del empleador puede generar pago aunque falte autorización formal. No borre horas reales para ajustar el resultado al presupuesto. [R8]

Control de salida. La liquidación enlaza número de horas, base, fórmula y recargo. Compare con el mes anterior solo después de confirmar si cambió la jornada o un componente fijo.

PENSIÓN Y TOPES

Separe el diez por ciento de la comisión AFP

En el caso general AFP, la cotización obligatoria del trabajador es 10% de la remuneración imponible dentro del tope, más la comisión de su administradora. La comisión no es universal. Verifique afiliación, tasa vigente y fecha efectiva de cambios; no copie el descuento total de otra persona. [R9]

Parámetro vigente consultado	Referencia para 2026
Tope de AFP salud y accidentes	90,0 UF desde remuneraciones de febrero
Tope de Seguro de Cesantía	135,2 UF desde remuneraciones de febrero
Conversión a pesos	UF y fecha aplicables al período
Comisión AFP	Institución y tasa de cada persona

La SP corrigió los topes definitivos de 2026 a 90,0 UF y 135,2 UF, aplicables desde las remuneraciones de febrero. No utilice los valores preliminares de enero para todos los meses ni un tope del año anterior. Guarde la fuente del parámetro y su vigencia. [R10]

Calcule cada base antes de aplicar la tasa

Base para un componente = remuneración afecta a ese componente, limitada por el tope que corresponda. Distintos componentes pueden usar topes o reglas diferentes. Sobre una base ficticia de \$800.000 bajo todos los topes, 10% son \$80.000 y una comisión de ejemplo de 0,46% son \$3.680: descuento AFP total \$83.680.

La tasa 0,46% se usa solo como parámetro de los casos. Si la persona pertenece a otra AFP, sustituya la tasa y recalculé. Si hay trabajo pesado, pensión, subsidio o régimen especial, revise obligaciones adicionales o excepciones antes de aplicar el esquema.

Control de salida. La liquidación permite distinguir ahorro obligatorio de comisión. La base usada coincide con la nómina enviada y con la institución, y los topes se aplican en la fecha correcta, sin confundir el mes de remuneración con el mes de pago.

SALUD

Compruebe institución base y plan

Para los casos de esta guía se utiliza Fonasa y cotización legal de 7% sobre la base imponible aplicable. ChileAtiende informa el tope legal de 90 UF en 2026. La afiliación debe estar correctamente identificada; cotizar a una institución equivocada no se corrige solo porque el descuento total sea el esperado. [R11]

Situación	Revisión necesaria
Fonasa caso general	7% y base con tope vigente
Isapre	Cotización pactada, plan y diferencias aplicables
Cambio de institución	Notificación y fecha efectiva
Licencia o subsidio	Entidad responsable y bases especiales
Descuento adicional	Fundamento y tratamiento correcto

Sobre una base de \$800.000, el 7% equivale a \$56.000. Ese cálculo no determina el descuento de cualquier afiliado a Isapre ni de una persona con condiciones especiales. No use el caso como una simulación de plan de salud.

Vincule el descuento con el pago

Compare la base y el monto de salud en liquidación, nómina y comprobante de la institución. Verifique persona, período y empleador. Si hay diferencia, identifique si proviene de datos, cálculo, recaudación o aplicación posterior, porque cada problema puede requerir una corrección distinta.

Conserve notificaciones de cambios en una carpeta restringida. Para explicar una diferencia de cotización no necesita divulgar diagnósticos ni antecedentes médicos a la jefatura comercial. La información de salud debe circular solo cuando sea necesaria para administrar el derecho u obligación correspondiente.

Control de salida. La institución y el período están verificados, el cálculo se puede rehacer y el estado de pago tiene respaldo. Si una plataforma muestra advertencia, no cambie la institución solo para eliminarla: compruebe el antecedente y resuelva con el canal oficial.

SEGURO DE CESANTÍA

Aplique la regla del tipo de contrato

En el régimen general cubierto, el Seguro de Cesantía suma 3% de la base imponible, con una distribución que depende del contrato. Para indefinido, el trabajador aporta 0,6% y el empleador 2,4%. Para plazo fijo, obra o servicio determinado, el empleador aporta 3% y no se descuenta ese 0,6% al trabajador. [R12]

Contrato del caso general	Trabajador	Empleador
Indefinido	0,6%	2,4%
Plazo fijo obra o servicio	0%	3%

El tope de cesantía es distinto del de AFP y salud. Para septiembre de 2026, los casos están por debajo de ambos, de modo que usan la misma base en pesos. Eso es una condición del ejemplo, no una regla de que siempre coincidan.

Revise cambios de contrato y situaciones excluidas

Un paso de plazo fijo a indefinido puede cambiar la distribución desde la fecha que corresponda. Pensionados y otros grupos tienen excepciones; además existen reglas especiales relacionadas con antigüedad de cotizaciones y subsidios. Si aparece una situación de ese tipo, consulte la institución en lugar de aplicar la tabla sin adaptación. [R12]

Ejemplo sobre \$800.000. Con indefinido: descuento del trabajador \$4.800 y aporte patronal \$19.200. Con plazo fijo, bajo los mismos demás supuestos: descuento \$0 y aporte patronal \$24.000. La remuneración bruta no cambia por ese motivo, pero sí la distribución y el líquido.

Control de salida. Contrato, código de tipo de trabajador y nómina reflejan la misma situación. Cuando hay diferencias con AFC, conserve contrato, anexos y movimientos informados para aclarar el período. No compense una deuda de un mes reduciendo arbitrariamente la cotización de otro.

IMPUESTO

Use la base y tabla del período correcto

El Impuesto Único de Segunda Categoría utiliza una base tributaria y una tabla del período. No se aplica al líquido final después de préstamos o anticipos. Determine primero las deducciones previsionales admitidas y los ajustes pertinentes; luego use tramo, factor y cantidad a rebajar que correspondan. [R13]

Paso	Control de cálculo
1 Definir renta afecta	Conceptos tributables del período
2 Restar deducciones admitidas	Cotizaciones y otros ajustes procedentes
3 Elegir tabla	Mes y periodicidad correctos
4 Calcular	Base × factor menos cantidad a rebajar
5 Revisar	Redondeo y situaciones particulares

La tabla mensual de septiembre de 2026 muestra tramo exento hasta \$968.233,50 de renta líquida imponible. En los casos completos de esta guía, las bases resultan inferiores a ese límite y el impuesto es cero. No conserve ese umbral para meses posteriores: se actualiza con la UTM. [R13]

Una fracción de mes necesita atención

Si el pago corresponde a menos de un mes, revise la escala y proporcionalidad que procedan, en vez de asumir siempre el tramo mensual completo. En el caso de 15 días se comprueba también el umbral equivalente a 15 días de la tabla, para hacer explícito por qué sigue exento.

Ejemplo independiente de práctica: base tributaria de \$1.200.000 en septiembre de 2026. Está en el tramo de factor 0,04 y rebaja \$38.729,34. El impuesto calculado es \$48.000 – \$38.729,34 = \$9.270,66 antes de redondeo. Este ejemplo no incluye una liquidación completa ni define otras deducciones.

Control de salida. Guarde la tabla usada y su período junto al cálculo. Bonos retroactivos, reliquidaciones, APV y múltiples empleadores pueden exigir análisis adicional. Una tasa efectiva promedio del mes anterior no sustituye el método que corresponde.

OTROS DESCUENTOS

Compruebe fundamento autorización y límites

Después de previsión e impuesto, revise cada descuento adicional. La existencia de una deuda o de una diferencia de caja no permite descontar cualquier importe del sueldo. Identifique la norma, autorización o resolución que lo habilita y los límites aplicables. Si hay duda, no use una casilla genérica para forzar el líquido. [R1]

Concepto	Qué revisar antes de descontar
Anticipo de remuneración	Pago previo real y aplicación una sola vez
Préstamo o convenio	Acuerdo, cuota y límites legales
Cuota sindical	Antecedente y obligación aplicable
Retención judicial	Orden y alcance del mandato
Daño pérdida o faltante	Procedencia; no descuento automático
Otros descuentos voluntarios	Consentimiento válido y límites

Separe descuentos obligatorios de voluntarios en la hoja de revisión. Para estos últimos, registre documento, monto o fórmula, vigencia y saldo. No interprete una autorización antigua como permiso ilimitado para nuevas deducciones. La persona debe poder entender cómo se obtuvo cada importe.

Conciliación de anticipos

Ejemplo ficticio: líquido antes de anticipo \$735.520; anticipo pagado y documentado \$100.000; transferencia final \$635.520. Los dos pagos suman \$735.520. Si la liquidación ya restó el anticipo, no lo descuenta otra vez al preparar el archivo bancario.

Revise ajustes negativos con especial cuidado. Un descuento por error del mes anterior puede tener restricciones y requerir acuerdo o procedimiento. No suponga que el saldo a favor de la empresa permite recuperar todo de inmediato. Conserve versiones y una explicación del origen de la diferencia.

Control de salida. Cada descuento tiene respaldo y su suma coincide con el total de la liquidación. La revisión del líquido debe considerar todos los pagos del período, sin confundir un anticipo con una remuneración adicional ni una transferencia rechazada con un pago realizado.

APORTES DEL EMPLEADOR

Separe el costo patronal del descuento personal

El empleador financia componentes que se agregan a la remuneración como costo. Desde remuneraciones de agosto de 2026, la cotización previsional patronal es 3,5% y se distribuye en 0,1% a cuenta individual, 0,9% a Cotización con Rentabilidad Protegida y 2,5% al Seguro Social Previsional. El SIS está incluido en este último bloque. [R14]

Componente del ejemplo	Tasa o condición	¿Se descuenta al trabajador?
Cotización patronal con SIS	3,5% en la etapa vigente	No
Cesantía indefinido	2,4% empleador	No
Accidentes del trabajo	Tasa real del empleador	No
SANNA	0,03% en el caso general	No
Otros beneficios patronales	Según obligación o pacto	Revisar naturaleza

El 3,5% no incluye cesantía, accidentes del trabajo ni SANNA. Tampoco debe sumarse otro SIS como si fuera una obligación independiente adicional al mismo bloque. Revise la presentación del archivo y de la planilla: el SIS puede seguir informándose en un campo específico sin que eso signifique duplicar el total. [R14]

Identifique tasas que pertenecen a la empresa

La cotización de accidentes del trabajo considera la tasa que corresponda según actividad y evaluación, además de sus reglas. Los casos usan 0,9% sin adicional diferenciada como supuesto didáctico. No lo trate como la tasa total de todas las pymes. SANNA se muestra separado para mantener visible su importe. [R15, R22]

Costo directo del período = haberes imponibles + haberes no imponibles + aportes patronales incluidos en el alcance. El costo de gestión puede agregar herramientas, seguros o beneficios, pero debe indicar qué contiene. El pago bancario al trabajador es solo una parte de ese total.

Control de salida. Compare el costo con el presupuesto sin trasladar diferencias al líquido. Si el costo subió por una reforma o cambio de tasa, actualice el presupuesto; no reduzca unilateralmente la remuneración pactada para mantener la cifra anterior.

PARÁMETROS DE LOS CASOS

Lea los supuestos antes de usar los números

Los tres casos siguientes son ficticios y corresponden a septiembre de 2026. Se utilizan para practicar controles; los montos no recomiendan una remuneración ni sustituyen la revisión de una persona real. Todos los cálculos están bajo los topes de las cotizaciones consideradas.

Parámetro común	Supuesto del ejercicio
Persona y vínculo	Adulta, AFP, Fonasa, contrato indefinido
Jornada	42 horas semanales, sueldo mensual
AFP obligatoria	10% de base imponible
Comisión AFP	0,46% solo para estos casos
Salud	7% Fonasa
Cesantía trabajador	0,6%
Aporte previsional empleador	3,5% con SIS incluido
Cesantía empleador	2,4%
Accidentes y SANNA	0,9% sin adicional y 0,03%, respectivamente
Otros descuentos	Ninguno, salvo ejemplo expresamente separado

No hay APV, licencia, trabajo pesado, retenciones judiciales ni beneficios adicionales. Las asignaciones no imponibles se consideran justificadas y razonables. La gratificación de cada caso es un anticipo calculado bajo el sistema supuesto y sujeto a revisión del tope y reliquidación anual; aquí se entrega el importe validado del ejercicio.

Una tasa de ejemplo no es una tasa universal

La comisión 0,46% coincide con una comisión publicada al momento de revisión, pero solo sirve si es la que corresponde a la afiliación real y al período. Para otra administradora cambian el descuento AFP, la base tributaria y el líquido. No cambian por ese solo hecho el sueldo bruto ni la tasa de salud Fonasa.

Use pesos completos para comparar resultados finales. Conserve precisión durante las operaciones y aplique una regla de redondeo consistente. Si su sistema produce un peso de diferencia, identifique el paso y la regla antes de modificar manualmente la liquidación.

CASO RESUELTO 01

Calcule un mes completo

Persona ficticia A, septiembre completo. Sueldo \$640.000; anticipo de gratificación del caso \$160.000; asignaciones no imponibles \$80.000. No existen ausencias ni variables adicionales. Use los parámetros de la página anterior.

Concepto	Operación	CLP
Sueldo	Dato del contrato del caso	640.000
Gratificación	25% de 640.000 en el supuesto	160.000
Total imponible	640.000 + 160.000	800.000
No imponible	Asignaciones justificadas	80.000
Total haberes	800.000 + 80.000	880.000
AFP ahorro	800.000 × 10%	80.000
Comisión AFP	800.000 × 0,46%	3.680
Salud	800.000 × 7%	56.000
Cesantía trabajador	800.000 × 0,6%	4.800
Total descuentos	80.000 + 3.680 + 56.000 + 4.800	144.480
Líquido	880.000 – 144.480	735.520

La base tributaria del ejemplo, sin otros ajustes, es \$800.000 – \$83.680 – \$56.000 – \$4.800 = \$655.520. Está bajo el tramo mensual exento de septiembre de 2026, por lo que el impuesto del caso es cero. Las asignaciones se presuponen no tributables bajo las condiciones indicadas.

Tres comprobaciones

Primera: todos los haberes suman \$880.000. Segunda: los descuentos personales suman \$144.480. Tercera: líquido más descuentos vuelve a \$880.000. Esas igualdades no validan solas la clasificación, pero permiten detectar errores de suma.

Si el banco muestra \$735.520 y no hubo anticipos, el monto coincide. Si muestra otra cifra, revise abonos previos, rechazos o una versión distinta antes de concluir que existe una diferencia salarial. El costo patronal se calcula en la página siguiente y no se resta de este líquido.

CASO RESUELTO 01

Reconcilie el costo y el destino del dinero

Con la base imponible de \$800.000 del caso anterior, los aportes del empleador se calculan por separado. La tasa de accidentes es solo el supuesto de práctica; una empresa real debe utilizar su tasa vigente.

Aporte del empleador	Cálculo	CLP
Previsional con SIS incluido	$800.000 \times 3,5\%$	28.000
Cesantía	$800.000 \times 2,4\%$	19.200
Accidentes supuesto	$800.000 \times 0,9\%$	7.200
SANNA	$800.000 \times 0,03\%$	240
Total patronal	Suma	54.640
Costo directo del caso	$880.000 + 54.640$	934.640

TRABAJADOR

\$735.520
Pago líquido

INSTITUCIONES

→ \$199.120
Descuentos más aportes

COSTO TOTAL

→ \$934.640
Suma de ambos destinos

Caso ficticio. \$144.480 de descuentos más \$54.640 patronales = \$199.120 a instituciones, sin impuesto en este ejemplo.

La suma $\$735.520 + \$199.120 = \$934.640$ explica el costo directo. La diferencia entre costo y líquido no es íntegramente un descuento del trabajador: incluye aportes de la empresa. Mostrar esa distinción evita conclusiones incorrectas al comparar una oferta bruta con el presupuesto.

Cómo detectar una duplicidad de SIS

Si alguien agrega un SIS adicional sobre los \$800.000 después de usar 3,5%, revise la parametrización. El ejemplo ya lo incorpora en el bloque patronal vigente. Un campo informativo en la nómina no debe convertirse en un segundo costo por la misma obligación.

Control de salida. La transferencia personal coincide con el líquido, la recaudación con los componentes previsionales y el registro contable con el costo. Si los pagos se realizan en fechas distintas, mantenga las obligaciones pendientes separadas; la falta de pago no elimina el costo devengado.

CASO RESUELTO 02

Prepare un ingreso a mitad de mes

Persona ficticia B ingresa el 16 de septiembre de 2026 y continúa después del cierre. El sueldo mensual convenido es \$640.000. Para este ejercicio hay 15 días remunerados, del 16 al 30 inclusive, sin ausencias. La gratificación del período se valida en \$80.000 y las asignaciones en \$40.000 bajo el pacto supuesto.

ANTES DEL INGRESO

01 al 15 septiembre
Sin vínculo en el caso

PERÍODO REMUNERADO

→ 16 al 30 septiembre
15 días calendario

SUELDO DEL PERÍODO

→ $\$640.000 \div 30 \times 15$
\$320.000

Caso ficticio de un mes de 30 días. No extrapolar sin revisar febrero, meses de 31 días, licencias u otros conceptos.

Componente	Cálculo o fundamento	CLP
Sueldo proporcional	$640.000 \div 30 \times 15$	320.000
Gratificación del caso	25% de 320.000; control validado	80.000
Base imponible	$320.000 + 80.000$	400.000
Asignaciones	Importe por período según supuesto	40.000
Total haberes	$400.000 + 40.000$	440.000

El divisor 30 determina el valor diario del sueldo mensual. Los 15 días surgen de las fechas del vínculo, no de contar solo días de asistencia de lunes a viernes. Los descansos dentro del período no se eliminan automáticamente del cálculo de una remuneración mensual.

Por qué no se divide todo a la mitad sin mirar

En este caso las asignaciones terminan en la mitad porque así se definió y validó el supuesto. Una asignación real puede depender de asistencia, gasto efectivo o un pacto diferente. Una comisión ya devengada tampoco se reduce por usar un factor global de 0,5.

Control de salida. La fecha de ingreso se informa coherentemente en los sistemas. La planilla previsional recibe el movimiento correspondiente, los días y la base real. No declare 30 días de vínculo solo para que la plataforma acepte una nómina incompleta.

CASO RESUELTO 02

Compruebe descuentos líquido y costo parcial

Aplique las tasas del caso a la base imponible de \$400.000. No se activan topes. La persona mantiene contrato indefinido y Fonasa; no tiene otras deducciones.

Concepto	Cálculo	CLP
AFP ahorro	$400.000 \times 10\%$	40.000
Comisión AFP	$400.000 \times 0,46\%$	1.840
Salud	$400.000 \times 7\%$	28.000
Cesantía trabajador	$400.000 \times 0,6\%$	2.400
Descuentos personales	Suma	72.240
Líquido del período	$440.000 - 72.240$	367.760
Aportes patronales	$14.000 + 9.600 + 3.600 + 120$	27.320
Costo directo	$440.000 + 27.320$	467.320

La base tributaria sin otros ajustes es \$327.760. Para comprobar la fracción de 15 días, el umbral exento diario de septiembre de 2026 es \$32.274,45; multiplicado por 15 da \$484.116,75. La base del caso queda por debajo y el impuesto sigue en cero. La escala aplicable debe confirmarse para el pago real.

Puente de pago

El total destinado a instituciones es \$72.240 retenidos más \$27.320 patronales = \$99.560. Líquido \$367.760 más instituciones \$99.560 = costo \$467.320. Todos los importes corresponden al mismo período y supuestos; no compare este costo con el líquido de un mes completo.

Error frecuente. Calcular cotizaciones sobre \$800.000 por conservar la base del mes completo mientras el sueldo se redujo a 15 días. Otro error es usar \$400.000 de haberes totales y olvidar \$40.000 de asignaciones. El control debe revisar conceptos y no solo el factor de días.

Control de salida. Los cálculos coinciden con la fecha de incorporación y los movimientos de personal. Si la persona tiene otro empleador, licencia o cobertura especial, este resultado deja de ser suficiente y debe recalcularse con esos antecedentes.

CASO RESUELTO 03

Desarrolle un mes con remuneración variable

Persona ficticia C, septiembre completo. Sueldo computable para horas extra \$600.000; bono variable por meta mensual colectiva \$170.000; seis horas extraordinarias a \$5.000 = \$30.000. Se supone revisado que el bono no es sueldo fijo para este cálculo ni genera semana corrida en las condiciones del ejercicio.

Haber del caso	Operación	CLP
Sueldo	Dato contractual	600.000
Bono mensual variable	Meta colectiva acreditada	170.000
Horas extraordinarias	6 × 5.000	30.000
Subtotal base de gratificación	600.000 + 170.000 + 30.000	800.000
Gratificación del caso	25% de 800.000; control validado	200.000
Total imponible	800.000 + 200.000	1.000.000
Asignaciones no imponibles	Supuesto justificado	80.000
Total haberes	1.000.000 + 80.000	1.080.000

La fórmula de las horas corresponde a sueldo mensual de \$600.000, jornada de 42 horas y recargo de 50%. Si el bono reuniera características de sueldo o existiera un componente fijo adicional, la base tendría que revisarse. La palabra “variable” no resuelve por sí sola esa clasificación.

Respalde la meta y las horas

La hoja del bono identifica indicador, período, resultado, fórmula y aprobación. La asistencia identifica cuándo se trabajaron las seis horas, sus límites y el pacto aplicable. Son fuentes diferentes; no reemplace ambas por una cifra global llamada “bonos varios”.

La gratificación de \$200.000 se entrega como importe validado para la práctica bajo sus supuestos. En una empresa real se debe comprobar sistema, base, tope y reliquidación anual. Si el bono cambia esos componentes, el efecto puede ir más allá de sumar \$170.000 al sueldo.

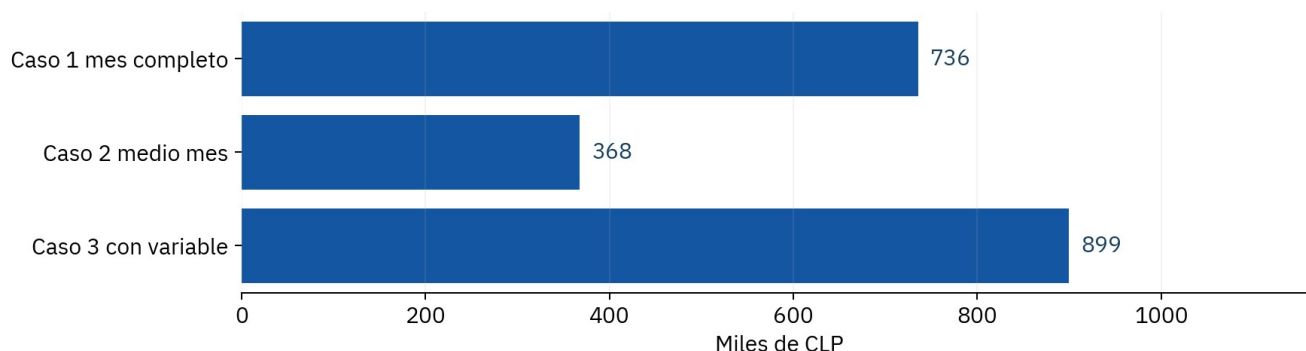
Control de salida. Los conceptos variables no se copian desde el mes anterior. Cada importe se obtiene de un hecho del período y puede explicarse a la persona sin revelar datos ajenos.

CASO RESUELTO 03

Compare el resultado y pruebe un error

Descuento o total	Cálculo	CLP
AFP ahorro	$1.000.000 \times 10\%$	100.000
Comisión AFP	$1.000.000 \times 0,46\%$	4.600
Salud	$1.000.000 \times 7\%$	70.000
Cesantía trabajador	$1.000.000 \times 0,6\%$	6.000
Total descuentos	Suma; impuesto cero en el caso	180.600
Líquido	$1.080.000 - 180.600$	899.400
Aportes patronales	$35.000 + 24.000 + 9.000 + 300$	68.300
Costo directo	$1.080.000 + 68.300$	1.148.300

Base tributaria: $\$1.000.000 - \$104.600 - \$70.000 - \$6.000 = \$819.400$, bajo el umbral mensual exento de septiembre. El total a instituciones es \$248.900, suma de descuentos y aportes. Con el líquido de \$899.400, se reconstruye el costo de \$1.148.300.



Líquidos ficticios en miles de CLP. Los cambios responden a bases y supuestos diferentes, no a una tasa única de descuento.

Prueba de control

Suponga que el bono de \$170.000 se clasificó erróneamente como no imponible. La suma total de haberes podría seguir siendo \$1.080.000 y el líquido parecer mayor, pero la base previsional y la gratificación podrían quedar mal. La revisión debe volver a la naturaleza del bono, no aceptar el resultado porque suma.

Control de salida. Contraste los tres casos: mismo porcentaje de AFP, salud y cesantía bajo sus supuestos, pero bases distintas. Los resultados no autorizan aplicar una regla rápida como “descontar siempre 18,06% de todo lo que se paga”, porque existen no imponibles, topes, impuestos y particularidades.

DECLARACIÓN Y PAGO

Cierre la nómina antes de recaudar

Antes de declarar, concilie el total por persona y por institución. Compare la nómina con liquidaciones aprobadas, fechas de ingreso o término y licencias. Verifique que el software incorpora las reglas del período y que el archivo no conserva parámetros anteriores a una reforma.

Prueba previa	Qué comparar
Población	Personas activas más ingresos y salidas
Bases	Imponibles de liquidación y archivo
Instituciones	AFP salud y organismo correctos
Aportes	Trabajador y empleador sin duplicidades
Movimientos	Fechas y códigos del período
Totales	Suma por persona y por institución

La SP informa pago general dentro de los primeros diez días del mes siguiente al devengo, con prórroga si el vencimiento cae en sábado, domingo o festivo. La declaración y pago electrónicos extienden el plazo al día 13, aun si es inhábil. Revise horarios y reglas operativas específicas antes de pagar. [R16, R17]

NÓMINA APROBADA

Datos y bases revisados
Archivo consistente

DECLARACIÓN

→ Observaciones resueltas
Período correcto

PAGO CONFIRMADO

→ Comprobante efectivo
Banco y destino

La secuencia termina con pago comprobado. Generar un cupón no equivale a haber pagado.

Si la plataforma rechaza una línea, investigue su causa. Corregir un RUT, tipo de trabajador o fecha sin respaldo para lograr aceptación puede crear otro error. Guarde el mensaje y el dato original; resuelva con los antecedentes de la persona y las instrucciones del servicio.

Control de salida. Conserve nómina final, folio, estado de declaración, comprobante y referencia bancaria. Si el pago queda pendiente o fallido, mantenga la obligación abierta y gestione la solución; no lo marque realizado solo porque la sesión terminó sin advertencia.

VERIFICACIÓN POSTERIOR

Confirme que las cotizaciones se aplicaron

Después del pago, revise su aplicación en las instituciones cuando la información esté disponible. El comprobante de una plataforma acredita un paso importante, pero puede haber rezagos, errores de identificación o períodos mal imputados. Use certificados o consultas oficiales para aclarar diferencias.

Dato a comparar	Liquidación	Comprobante o institución
Persona y empleador	Identificación correcta	Mismos identificadores
Período	Mes devengado	Mes informado
Base	Imponible aplicable	Base declarada
Monto	Descuento y aporte	Recaudación correspondiente
Estado	Obligación calculada	Pago y aplicación confirmados

Si la persona consulta por una cotización faltante, pida el período y la institución, no sus credenciales. Reúna liquidación, nómina y pago y siga el procedimiento de aclaración. Compartir una contraseña de AFP o banco no es un método apropiado de verificación.

Registre una incidencia concreta

Modelo ficticio: “Septiembre 2026, AFP de persona C. Descuento \$104.600 en liquidación; planilla pagada con folio identificado; consulta institucional pendiente de reflejar el período. Responsable administración solicita aclaración y conserva número de caso. No se concluye pago aplicado hasta obtener respuesta”.

El paso siguiente depende de la causa: rectificar datos, acreditar un movimiento, solicitar regularización o pagar una diferencia. No duplique un pago solo porque una consulta todavía no se actualizó, pero tampoco ignore una deuda confirmada. Mantenga seguimiento hasta una evidencia de resolución.

Control de salida. La revisión mensual muestra qué está aplicado, qué se está aclarando y qué está impago. La falta de liquidez no cambia la obligación ni permite financiar la empresa con descuentos retenidos. Si existe deuda, solicite apoyo inmediato para corregir y evaluar consecuencias.

CORRECCIONES

Corrija sin perder la historia del cálculo

Cuando aparece un error, identifique su alcance antes de editar. ¿Afecta solo una glosa o cambia haberes, descuentos, impuesto, cotizaciones y pago? ¿Pertenece a una persona o a toda la nómina? Una corrección de tasa puede requerir revisar varios períodos y no solo la última liquidación.

Etapas	Acción y evidencia
Identificar	Persona, período, concepto y diferencia
Recalcular	Versión original y propuesta comparadas
Aprobar	Responsable y tratamiento legal validado
Regularizar	Pago, declaración y registros afectados
Comunicar	Explicación clara a la persona
Cerrar	Comprobantes y nueva versión enlazados

No sobrescriba el documento enviado como si nunca hubiera existido. Emita una versión corregida o complemento según corresponda y conserve motivo, fecha y responsables. Si hay un pago adicional, identifique su concepto; si la empresa pretende recuperar un exceso, revise procedencia y límites antes de descontarlo.

Ejemplo de diferencia documentada

“Se omitieron seis horas extraordinarias de septiembre verificadas por \$30.000. Se revisa su efecto en gratificación, bases previsionales e impuesto antes de emitir corrección. El pago complementario no se fija solo en \$30.000 líquidos, porque cambia el cálculo completo”. Este modelo evita confundir un haber bruto omitido con el monto neto final que debe transferirse.

Verifique también el Libro de Remuneraciones y declaraciones que correspondan. La obligación de libro auxiliar alcanza a empleadores con cinco o más trabajadores; la DT permite uso voluntario del LRE por quienes están bajo el umbral. Revise plazos y correcciones de la modalidad utilizada. [R20, R21]

Control de salida. La nueva versión cuadra con pagos y cotizaciones regularizados. Registre una medida preventiva: mejor control de novedades, parametrización o revisión. Corregir el importe sin corregir la causa deja el mismo error listo para repetirse.

MODELO Y GLOSARIO

Deje una revisión que otra persona pueda repetir

Control mensual	Evidencia esperada
Identidad período y contrato	Ficha y anexos vigentes
Tiempo y variables	Asistencia y reportes aprobados
Haberes y bases	Clasificación y cálculos trazables
Tasas topes e impuesto	Fuente y vigencia del parámetro
Descuentos adicionales	Respaldo y límites revisados
Líquido y costo	Dos conciliaciones separadas
Cotizaciones	Declaración pago y seguimiento
Correcciones	Versiones y comprobantes enlazados

Modelo de conclusión ficticia: “Liquidación de septiembre, persona A, versión 01. Haberes \$880.000; descuentos \$144.480; líquido \$735.520. Aportes patronales \$54.640 y costo directo \$934.640. Contrato y novedades revisados. Pago personal confirmado; cotizaciones declaradas y pagadas con comprobantes identificados; aplicación institucional en seguimiento según disponibilidad”. Sustituya cada afirmación por evidencia real.

Conceptos de lectura

Imponible previsional. Base sujeta a cotizaciones, con topes y reglas por componente. **Renta líquida imponible tributaria.** Base del impuesto después de deducciones admitidas; no es el líquido bancario. **Aporte patronal.** Obligación financiada por el empleador. **Rezago.** Cotización que requiere aclaración para su correcta aplicación. **Reliquidación.** Nuevo cálculo que revisa un período o acumulado conforme a las reglas aplicables.

Registro de mejoras de la versión 2.0

Se añadieron tres casos completos y puentes entre líquido, instituciones y costo. Se profundizaron ingresos parciales, variables, topes definitivos 2026 y controles de corrección. Se explicitó la comisión AFP del ejemplo, la jornada de 42 horas y el aporte patronal de 3,5% con SIS incluido. Las fuentes y el cierre quedaron al final del recorrido.

Use la revisión para formular preguntas concretas. “¿Por qué la base AFP es distinta de la liquidación en septiembre?” permite investigar. “El sueldo está malo” necesita primero identificar persona, período, concepto e importe.

FUENTES OFICIALES

Consulte remuneraciones jornada y bases

Fuentes verificadas el 07 de octubre de 2026. Los casos son ficticios y se expresan en CLP. Los cálculos deben actualizarse cuando cambien período, afiliación, remuneración o condiciones particulares.

[R1 BCN Código del Trabajo](#)

[R2 DT Comprobante de remuneraciones y entrega](#)

[R3 DT Colación y movilización](#)

[R4 DT Gratificación legal](#)

[R5 DT Jornada de 42 horas](#)

[R6 DT Cálculo de hora extraordinaria con sueldo mensual](#)

[R7 DT Remuneraciones que forman la base de horas extra](#)

[R8 DT Jornada extraordinaria y requisitos](#)

[R9 SP Sistema AFP y comisiones](#)

[R10 SP Topes impositivos definitivos de 2026](#)

[R11 ChileAtiende Afiliación a Fonasa](#)

Las cifras definitivas desde remuneraciones de febrero de 2026 son 90,0 UF y 135,2 UF. Al revisar meses previos, confirme el valor que correspondía a ese período; no aplique retrospectivamente una ficha actual sin comprobar vigencia.

FUENTES OFICIALES

Consulte aportes impuesto y pago

[R12 SP Cotizantes del Seguro de Cesantía](#)

[R13 SII Tablas del Impuesto Único de Segunda Categoría 2026](#)

[R14 SP Distribución del aporte patronal de 3,5 por ciento](#)

[R15 SUSESO Seguro de accidentes del trabajo](#)

[R16 SP Plazo para pagar cotizaciones previsionales](#)

[R17 SP Plazos de la cotización de cargo del empleador](#)

[R18 ChileAtiende Certificados de cotizaciones Fonasa](#)

[R19 DT Documentación laboral electrónica](#)

[R20 DT LRE con menos de cinco trabajadores](#)

[R21 DT Libro de Remuneraciones Electrónico](#)

[R22 Ventanilla Única Social Seguro SANNA](#)

[R23 DT Ordinario 2817 sobre remuneración diaria](#)

La entrega electrónica debe respetar sus condiciones de consentimiento, acceso y privacidad. Para una diferencia de pago, reúna liquidación, contrato, novedades y comprobantes antes de consultar a la DT o institución competente. No entregue credenciales personales para obtener una revisión.