



Proceso de Verificación

NOTA IMPORTANTE

Este manual muestra los cálculos que realizará la empresa auditora del Proceso de Verificación.

BRECHA SALARIAL 10X

La diferencia entre el decil con los sueldos más altos, comparado con el decil con los sueldos más bajos, no debe ser mayor a 10 veces.

CÁLCULO:

1. Contar el número total de trabajadores de la planilla.
2. Se incluyen para el cálculo todos los trabajadores con contrato del último año: trainee, part time, por proyecto, full time, etc.
3. Identificar el **10% con los sueldos más altos** (total de haberes) y calcular el promedio normalizado* de los últimos 12 meses.
4. Identificar el **10% con sueldos más bajos** (total de haberes) y calcular el promedio normalizado* de los últimos 12 meses.
5. Total de haberes incluye pago de bonos.
6. Se considerará año móvil para calcular, es decir, si parte la verificación en Diciembre 2022, se deberá contar desde el año anterior, es decir, Diciembre 2021.
7. Comparar ambos promedios e identificar el ratio. Esa es la **BRECHA SALARIAL** de tu empresa.
8. No se consideran retiros de capital en el cálculo.
9. No se consideran subcontratos.
10. No se consideran boletas de honorarios.
11. El cálculo aplica para todos los trabajadores con contrato.

12. Si un trabajador lleva menos de un año, se calcula el promedio de los meses trabajados y se completan el resto de los meses con ese promedio para el cálculo anualizado.
13. En el cálculo anual, si un trabajador cuenta con lagunas (por vacaciones sin goce de sueldo, licencias, etc.), se calcula el promedio de los meses trabajados y el promedio se usa para completar los meses faltantes (en casos con lagunas de más de 6 meses, la empresa puede solicitar entregar información de 12 meses anteriores a la laguna). En casos puntuales extremos, se recomienda revisión por parte del Comité de Verificación caso a caso.
14. En el caso de los trabajadores part time, se debe calcular el valor día y completar con ese monto el resto de los días que no trabaja, para hacer la comparación real del mes y luego anualizada.
15. La empresa debe informar cuántos trabajadores part time tienen y cuántos full time.
16. La empresa debe informar el número de horas laborales de cada empresa, para poder hacer los cálculos en función de eso.

UF 22

El sueldo mínimo que se paga en la empresa, es mayor o igual a UF 22 (total de haberes).

CÁLCULO:

1. Identificar el sueldo más bajo part time y el sueldo más bajo full time que se paga en la empresa.
2. Se incluyen para el análisis todos los trabajadores con contrato del último año: trainee, part time, por proyecto, full time, etc.
3. Revisar el total de haberes (incluye bonos) de la liquidación de sueldo, de los últimos 12 meses, y calcular el promedio del total.
4. Corroborar que el monto sea mayor o igual a UF 22.
5. El valor de la UF a considerar será el del último día del sexto mes anterior del cual se esté iniciando la verificación, es decir, si estamos evaluando desde diciembre de 2022, se considera el valor de la UF del 30 de junio de 2021.
6. Para trabajadores part-time considerar 0,13 UF la hora o 1 UF por jornada de hasta 8 horas diarias (se considera el total de haberes) y calcular el promedio de los últimos 12 meses. Ej: Si un trabajador trabaja 3 horas diarias, se calcula el valor hora y se lleva a full time con ese valor hora y se calcula el promedio de los últimos 12 meses.
7. Se considerará año móvil para calcular, es decir, si parte la verificación en Diciembre 2022, se deberá contar desde el año anterior, es decir, Diciembre 2021.

8. No se consideran retiros de capital en el cálculo.
9. No se consideran subcontratos.
10. El cálculo aplica para todos los trabajadores con contrato.
11. Si un trabajador lleva menos de un año, se calcula el promedio de los meses trabajados y se completan el resto de los meses con ese promedio para el cálculo anualizado.
12. En el cálculo anual, si un trabajador cuenta con lagunas (por vacaciones sin goce de sueldo, licencias, etc.), se calcula el promedio de los meses trabajados y el promedio se usa para completar los meses faltantes (en casos con lagunas de más de 6 meses, la empresa puede solicitar entregar información de 12 meses anteriores a la laguna). En casos puntuales extremos, se recomienda revisión por parte del Comité de Verificación caso a caso.
13. La empresa debe informar el número de horas laborales de cada empresa, para poder hacer los cálculos en función de eso.