

REMUNERACIONES

Karla Varas Marchant
Abogada
Universidad de Chile

(Para exclusivo uso de Escuela Sindical. Favor de citar)

OBJETIVOS

- Analizar el concepto de remuneración a fin de distinguir aquellos rubros que están comprendidos en él.
- Distinguir las distintas especies de remuneración que regula nuestra legislación.
- Identificar los derechos específicamente laborales que están involucrados en la reglamentación de las remuneraciones.

Ideas Previas...

- Todo trabajo debiese ser retribuido por remuneraciones equitativas que permitan satisfacer las necesidades básicas del trabajador/a y su familia.
- CPE, art. 19 N° 16: "Derecho a una justa retribución".
- OIT:
 - ⌘ Constitución de 1919: uno de los objetivos más urgentes es la "garantía de un salario vital adecuado."
 - ⌘ Convenio N° 95: Protección del salario. (no se encuentra ratificado por nuestro país)
 - ⌘ Convenio N° 100: Igualdad de remuneraciones. Ratificado por Chile el 20 de septiembre de 1971.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES

- OIT: Igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor / Igualdad de remuneraciones para hombres y mujeres.
- Otros instrumentos internacionales:
 - ⌘ Declaración Universal de los Derechos del Hombre.
 - ⌘ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
 - ⌘ Convención Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.
 - ⌘ Proyecto de Ley sobre Brecha Remuneracional; Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES

- Y en Chile, ¿Se cumple este principio?
 - ⌘ Código del Trabajo de 1931 disponía que "en la misma clase de trabajo, el salario de hombre y de la mujer serán iguales".
- ¿Qué hacer frente a su vulneración?
 - ⌘ Recurso de Protección: Garantía de igualdad ante la ley y el derecho a la no discriminación. Tratados internacionales ratificados por Chile (art. 5 CPE)
 - ⌘ Proyecto de Ley de Brecha Salarial. Boletín 4356-13.
 - ⌘ Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.

CONCEPTO

- Legal (artículo 41)
"Las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que percibe el trabajador del empleador por causa del Contrato de Trabajo".
 - ⌘ Contraprestación del empleador por los servicios prestados por el trabajador. (art. 7° C.T.)
 - ⌘ Elemento esencial del contrato de trabajo, de lo contrario no hay relación laboral sino que trabajo voluntario o forzado.

Escuela de Formación Sindical – Facultad de Derecho – Universidad de Chile.
Contenido Patrimonial del Contrato de Trabajo: Las Remuneraciones.
Jueves 22 de Mayo de 2008.

CARACTERISTICAS

- **CONTRAPRESTACION:** El trabajador ejecuta un trabajo o servicio.
- **CONTENIDO PECUNIARIO:** Esta representada por dinero, sin perjuicio que adicionalmente pueda ser aumentada por prestaciones en especies avaluables en dinero, conocidas generalmente como regalías.
 - Contrato de Trabajadores agrícolas: Regalías no pueden superar el 50% de la remuneración del trabajador.
 - Trabajadores de casa particular puertas adentro: Se comprende dentro de la remuneración, además del pago efectivo, los alimentos y la habitación.
- **SE PAGA POR CAUSA DEL CONTRATO:** La fuente de la obligación es el Contrato.

BENEFICIOS Y PRESTACIONES QUE NO CONSTITUYEN REMUNERACION

- **IMPORTANCIA DE SU DETERMINACIÓN:** No son impositivas ni tributables.
 - ◀ No son consideradas para efectuar las cotizaciones de seguridad social.
 - ◀ Ni como base de cálculo de horas extraordinarias o indemnización por término del contrato de trabajo, salvo que se perciban mensualmente.
 - ◀ No gozan del régimen de protección a las remuneraciones.
- **REQUISITOS:**
 - ◀ Razonabilidad en el monto.
 - ◀ Sumas que paga el empleador sin que tengan por causa la prestación de servicios de parte del trabajador.
- **TIPOS:** Pueden tener diversa naturaleza:
 1. **Compensatoria;** se pagan en compensación de gastos efectuados por el trabajador.
 - 1. Asignación de movilización. ➔ monto debe ser proporcional a la finalidad para la cual fue establecida.
 - 2. Asignación de Colación.

BENEFICIOS Y PRESTACIONES QUE NO CONSTITUYEN REMUNERACION

- D.T: El monto será razonable cuando los valores que se entreguen por tal concepto guarden relación con el costo real o aproximado que signifiquen los gastos de alimentación durante las horas de trabajo, según el caso y el dependiente de que se trate, atendidos el rango socioeconómico, jerarquía y nivel de remuneraciones, cuestión que corresponderá calificar al respectivo organismo fiscalizador (dictamen N° 1.206/74 y N° 7.408 de 1997).
- 3. Viáticos: Pago de los gastos de traslado, alojamiento y alimentación en que se incurran como consecuencia del desempeño de las labores fuera del lugar de residencia del trabajador.
 - También debe ser un monto razonable, el que dependerá del dependiente del que se trate.
- 4. Devolución de gastos en que se incurra a causa del contrato de trabajo. Por ejemplo, gastos por uso de vehículo particular para el desempeño de servicios que impone el contrato de trabajo.

BENEFICIOS Y PRESTACIONES QUE NO CONSTITUYEN REMUNERACION

2. Indemnizatorias: tienen por objeto reparar un perjuicio sufrido por el trabajador.
 1. Asignación de pérdida de caja; vinculado con los cajeros, su objeto es resarcir las eventuales pérdidas o extravíos de dinero.
 2. Asignación de desgaste de herramientas; reemplazo o reparación de las herramientas que el trabajador utiliza para la prestación de servicios.
3. Indemnizaciones por término del contrato de trabajo.

BENEFICIOS Y PRESTACIONES QUE NO CONSTITUYEN REMUNERACION

- Indemnización por años de servicio.
- Indemnización sustitutiva aviso previo.
- DT: indemnización por feriado proporcional o legal que debe pagarse al extinguirse la relación laboral.
- 4. Prestaciones de Seguridad Social:
 - Prestaciones Familiares otorgadas de conformidad a la ley: asignación familiar.

Se consideran remuneración para efectos indemnizatorios

- Artículo 172, "(l) a última remuneración mensual comprenderá **toda cantidad** que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluida las imposiciones y cotizaciones de previsión c seguridad social de cargo del trabajador y las regalías c especies avaluables en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobre tiempo y **beneficios c asignaciones que se otorguen en forma esporádico por una vez al año, tales como gratificaciones o aguinaldos de navidad**".
- La jurisprudencia judicial y administrativa consideran dentro de la base de cálculo todos los ítemes excluidos en Artículo 41, salvo las asignaciones familiares. Por lo demás la gratificación se excluye sólo si se paga anual o esporádicamente.

Escuela de Formación Sindical – Facultad de Derecho – Universidad de Chile.
Contenido Patrimonial del Contrato de Trabajo: Las Remuneraciones.
Jueves 22 de Mayo de 2008.

Categorías de remuneraciones

ARTICULO 42 : SON REMUNERACIONES LAS SIGUIENTES (NO SIGNIFICA UNA ENUMERACION TAXATIVA):

- ▣ **SUELDO.**
- ▣ **SOBRESUELDO.**
- ▣ **COMISION.**
- ▣ **PARTICIPACION.**
- ▣ **GRATIFICACION.**
- ▣ **SEMANA CORRIDA. (art. 45)**

SUELDO

- ▣ Concepto Artículo 42 letra a):
"Estipendio fijo en dinero, pagado por periodos iguales determinados en el contrato que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10."
- ▣ Requisitos:
 - ⌘ Estipendio fijo; monto debe establecerse concretamente o precisarse las bases para su determinación (monto o forma de determinación debe estar preestablecido en el contrato).
 - ⌘ Pagado en dinero; excepcionalmente constituyen sueldo los beneficios del inciso segundo del artículo 10; beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especies o servicios.
 - ⌘ En periodos iguales determinados en el contrato; debe tener un carácter regular -día, semana, quincena o mes-. Se excluyen los beneficios esporádicos.
 - ⌘ Causa de su pago debe ser la prestación de servicios.
- ▣ Ejemplos: Asignación de título, antigüedad, zona. Dictámenes 5411/285; 1477/77; 350/15; 6205/275.

Importancia del concepto sueldo

- ▣ Como base de cálculo de los siguientes derechos:
 - ⌘ INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO;
 - ⌘ INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DEL AVISO PREVIO;
 - ⌘ INDEMNIZACION DEL FERIADO;
 - ⌘ REMUNERACION DEL FERIADO;
 - ⌘ HORAS EXTRAORDINARIAS;
 - ⌘ GRATIFICACION;
 - ⌘ SUBSIDIOS;
 - ⌘ ASIGNACION FAMILIAR Y MATERNAL.

Sueldo e Ingreso Mínimo Mensual

- ▣ Art. 44 inciso 3º: "Remuneración que perciba el trabajador no puede ser inferior al IMM".
- ▣ Interpretación: Toda la remuneración puede ser variable en tanto no sea inferior al IMM. Esto ha llevado a la existencia de sueldos insignificantes o esquemas remuneracionales que no lo consideran. En estos casos el IMM se completará mediante la mayor productividad del trabajador.
- ▣ ¿Qué ha dicho la D.T?:
 - ⌘ Dictamen N° 110/7 de 11 enero de 2000: IMM no puede completarse con el sobresueldo y la gratificación, ni tampoco con aquellos beneficios que no se paguen mes a mes.
 - ⌘ Dictamen N° 190/13, 11 de enero de 2001: Pagos por horas extraordinarias, gratificación legal, asignación de colación y movilización no procede considerarlos para enterar el IMM, como tampoco, el bono de producción variable, a menos que éste se pague mes a mes, en cuyo caso podría ser considerado.

Sueldo e Ingreso Mínimo Mensual

- ▣ ¿Hay alguna solución?
 - ⌘ Al parecer nuestros legisladores desean corregir esta práctica: Boletín 5433-13 (Modificación al C.T. en materia de salarios bases, en Segundo Trámite Constitucional)
 - ⌘ Fundamentos: Elementos variables de la remuneración dicen relación con la productividad del trabajador y elementos fijos con el tiempo en que el trabajador se pone a disposición del trabajador para prestar los servicios convenidos.
 - ⌘ ¿En qué consiste la propuesta?: Establecer que el sueldo base no debe ser inferior al ingreso mínimo legal.

Sobresueldo

- ▣ Concepto
 - ⌘ Remuneración de las horas extraordinarias de trabajo, es decir, aquellas que exceden la jornada ordinaria de 45 horas semanales, o de la jornada inferior que se haya pactado, por ejemplo 40 horas semanales.
- ▣ Características.
 - ⌘ Se entiende por jornada extraordinaria aquella que excede del máximo legal semanal (45 horas) o la pactada contractualmente si esta fuese menor.
 - ⌘ Las horas extraordinarias deberán constar por pacto escrito. Proceden sólo ante existencia de **situaciones o necesidades temporales de la empresa**, vigencia máxima de 3 meses, renovable por acuerdo entre las partes.
 - ⌘ Está prohibido trabajar horas extraordinarias en forma permanente.
 - ⌘ Se consideran extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.
 - ⌘ Sólo se podrá trabajar un máximo de dos horas extraordinarias por día. (Sólo en faenas en que por su naturaleza no se perjudique la salud del trabajador, lo que será determinado por la Inspección del Trabajo).
 - ⌘ D.T: Base de cálculo no puede ser inferior al IMM. Dictámenes n° 4812/ 230 del 17.08.94, 3917/180 de 05.07.94, y el 244/03 de 18.01.2005.

Escuela de Formación Sindical – Facultad de Derecho – Universidad de Chile.
Contenido Patrimonial del Contrato de Trabajo: Las Remuneraciones.
Jueves 22 de Mayo de 2008.

Forma de cálculo del sobresueldo

- Se pagan con un recargo del 50% sobre el suelo convenido para la jornada ordinaria, debiendo liquidarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo periodo.

De lo anterior se derivan las siguientes consecuencias:

- El empleador no puede establecer una fecha distinta para el pago de las horas extraordinarias.
- No pueden ser compensadas con descanso adicional.
- La ley establece un valor mínimo, por lo que podrá pactarse un recargo superior al señalado por la ley.
- Plazo para el cobro de sobresueldo se extingue en el plazo de 6 meses, contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Forma de cálculo del sobresueldo trabajador

- Trabajador con jornada completa y remunerado con sueldo mensual:

- Se divide el sueldo mensual por 30, para obtener el monto del sueldo diario.
- El resultado obtenido se multiplica por 7, determinándose así el valor del sueldo convenido para la jornada ordinaria semanal.
- El producto obtenido se divide por la cantidad de horas pactadas para la jornada ordinaria semanal.
- Finalmente la cifra resultante, equivalente al valor de la hora ordinaria se incrementa en un 50%.

- Asimismo, para estos casos, puede obtenerse el valor de la hora extraordinaria del modo siguiente:

- $\text{Sueldo mensual del trabajador} \times 0,0077777 = \text{valor hora extraordinaria.}$

Forma de cálculo del sobresueldo trabajador

- Trabajador remunerado con sueldo diario con jornada de 45 horas semanales con una distribución en 5 días a la semana:

- Valor del sueldo diario multiplicado por 5.
- Al resultado obtenido, sumar el valor de la semana corrida.
- El resultado se divide por 45 (horas semanales).
- La cifra obtenida se multiplica por 1,5., obteniéndose el valor de la hora extraordinaria.

- Asimismo, para estos casos puede obtenerse el valor de la hora extraordinaria del modo siguiente:

- Multiplicar el sueldo diario por el factor 0,166667

Forma de cálculo del sobresueldo trabajador

- Trabajador remunerado con sueldo diario con jornada de 45 horas semanales con una distribución en 6 días a la semana:

- Valor del sueldo diario multiplicado por 6.
- Al resultado obtenido, sumar el valor de la semana corrida.
- El resultado se divide por 45 (horas semanales).
- La cifra obtenida se multiplica por 1,5 obteniéndose el valor de la hora extraordinaria.

- Asimismo, para estos casos puede obtenerse el valor de la hora extraordinaria del modo siguiente:

- Multiplicando el sueldo diario por el factor 0,2.

Importancia del concepto sobresueldo

SE INCLUYE PARA DETERMINAR LOS SIGUIENTES BENEFICIOS:

- SUBSIDIOS.
- ASIGNACION FAMILIAR.
- ASIGNACION MATERNAL.

EN CAMBIO SE EXCLUYE PARA CALCULAR:

- INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO.
- INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DEL AVISO PREVIO.
- INDEMNIZACION POR FERIADO.
- REMUNERACION POR FERIADO.

Comisión

- Concepto

“Es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.”

- Remuneración variable por naturaleza; % calculado sobre el valor de las ventas o compras o sobre el monto de otras operaciones comprendidas en el giro de la empresa.
- Monto estará determinado por el número de operaciones efectuadas por el trabajador.
- El empleador no podrá condicionar el pago de la comisión al pago efectivo por parte del cliente de su obligación contractual (Dictamen 4680/205).

Comisión

- Se incluye para el cálculo de los siguientes beneficios:
 - ⌘ Indemnización por años de servicio.
 - ⌘ Indemnización sustitutiva del aviso previo.
 - ⌘ Indemnización del Feriado.
 - ⌘ Gratificaciones legales.
 - ⌘ Subsidios.
 - ⌘ Asignación familiar y maternal.
- Se puede completar el IMM a base de comisiones (D.T.)

Participación

- Concepto
“Es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o solo de una o mas secciones o sucursales de la misma.”
- Características
 - ⌘ Forma de participación en utilidades.
 - ⌘ Condicionada exclusivamente a la obtención de utilidades, independientemente de la intervención que hayan tenido los trabajadores.
 - ⌘ De origen contractual.

Gratificación

- Concepto
Parte de la utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.
- Empresas obligadas de pagar gratificaciones anualmente (Artículo 47)
 - ⌘ Que se trate de establecimientos mineros, industriales, comerciales agrícolas, empresas o cualesquiera otras o de cooperativas.
 - ⌘ Que persigan fines de lucro (excepcionando por ello a las cooperativas)
 - ⌘ Que estén obligados a llevar contabilidad, y
 - ⌘ Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en su giro (si en un periodo tributario no se obtuvieron utilidades y en otro sí, no se pueden descontar las pérdidas de ejercicios anteriores).

Clasificación de Gratificaciones

- De acuerdo a la fuente que emanan
 - ⌘ Legal: Existe una opción en cuanto al pago legal de la gratificación, a saber, los Artículos 47 y 50.
 - ⌘ Contractual: Convenida en contrato individual o instrumento colectivo, nunca inferior a la legal.
 - De acuerdo a la condición con que se pague
 - ⌘ Eventual: Sujeta a la obtención de utilidades.
 - ⌘ Garantizada: Se pagan a todo evento.

SISTEMAS DE PAGO DE LA GRATIFICACIÓN LEGAL

1. Sistema General del art. 47:
 - Distribución entre los trabajadores que tienen derecho a este beneficio el 30% de las utilidades líquidas.
 - ⌘ Trabajadores que no tienen derecho al beneficio: aquellos que hayan pactado una gratificación convencional y los sujetos a contratos de 30 días o menos o que prorrogados no superen 60 días.

Concepto de utilidad para cálculo

- Por **utilidad** debe considerarse aquella que resulta de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores y por **utilidad líquida** la que arroje de dicha liquidación, deducido el 10% del valor del capital propio del empleador.

Ejemplo para cálculo de utilidad

Dato: 1.000.000.- Capital Propio.

200.000.- Utilidad según S.I.I.
-100.000.- 10% capital propio
100.000.- **Utilidad líquida.**

PROCEDIMIENTO DE CÁLCULO

- Se divide el 30% de la utilidad líquida obtenida en el respectivo ejercicio comercial por el total de las remuneraciones mensuales devengadas por todos los trabajadores durante el mismo período, incluidos los que no tengan derecho.
- El factor resultante se multiplica por el total de las remuneraciones que haya devengado cada trabajador en el respectivo ejercicio comercial.
- El resultado obtenido constituye la gratificación que debe pagarse al trabajador.

6.534.718.-	30% de la Utilidad líquida
<u>-14.126.790.-</u>	Total remuneración
0.4625	
0.4625.- (factor anterior)	
x 572.466.- (rem. anual trabajador)	264.765.-

SISTEMA ALTERNATIVO DEL ART. 50

- Empleador podrá pagar a sus trabajadores por concepto de gratificación legal el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope de 4.75 IMM.
- IMM será el vigente a diciembre del respectivo ejercicio comercial.
- Si el empleador opta por este sistema, cualquiera sea la utilidad líquida que obtuviere la empresa, se eximirá de la obligación de distribuir el 30% de dicha utilidad.

Ejemplo de obtención de gratificación según Artículo 50

- Dato: \$ 150.000 de remuneración mensual.
\$1.800.000.- Remuneración ejercicio
\$450.000.- (25% remuneración):
GRATIFICACIÓN A PAGAR.
- Dato: \$ 300.000 de remuneración mensual.
\$3.600.000.- (Remuneración ejercicio) =
\$900.000.- (25% remuneración)
Pero como tope es 4.75 I.M.M. = \$684.000.-
gratificación a pagar.

¿Quién elige el sistema de gratificación y cuándo se paga?

- El empleador es quien tiene la facultad de decidir el sistema de gratificación que aplicará en la empresa, incluso, la DT ha señalado que puede elegir individualmente por trabajador.
- Art. 48: empleador está obligado a pagar la gratificación con carácter de anticipo sobre la base de la liquidación presentada al SII, en tanto se practica la liquidación definitiva.
- Lo habitual será que el empleador opte por el sistema del art. 50 y distribuya el monto a pagar por gratificación en 12 meses.

Sistema de gratificación proporcional

- Concepto (Artículo 52)
 - Trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicio, tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses de trabajados, (no procede en los contratos de una duración no superior a 30 días, si existe prórroga que no exceda los 60 días).

Caso de trabajadores con licencia médica

- Situación (D.F.L. n° 44, Artículo 11): En caso de trabajadores con descanso maternal, licencia por enfermedad común o por cualquier causa la gratificación legal debe calcularse considerando el subsidio percibido por el Dependiente, ¿quién paga por tanto gratificación?
- La obligación de pagar gratificación no recae sobre la institución de salud a que el trabajador esté afiliado, sino que al empleador. Dictamen n° 2538/59 de 02.07.03

Semana corrida

- **CONCEPTO:** Remuneración por los días domingo y festivos y por los días de descanso compensatorio a que tienen derecho los trabajadores remunerados por día.
- D.T: también corresponde este beneficio a los remunerados por hora, trato y a todos aquellos dependientes cuyo sistema remuneracional les impide recibir remuneración por sus días de descanso semanal.

Forma de cálculo en la semana corrida

- Se divide la suma total de remuneraciones diarias devengadas en el respectivo período de pago (semana) por el número de días en que legalmente debió laborar en dicho período semanal.
- Se deben excluir para los efectos señalados toda remuneración que tenga carácter accesorio o extraordinaria, tales como gratificaciones, aguinaldos, etc.

Ingreso Mínimo Mensual (IMM)

- Art. 44 inciso 3°: La remuneración mensual no podrá ser inferior al IMM.
- Es una suma de dinero que se reajusta anualmente por ley. (julio)
- ¿Cuáles debiesen ser los factores para determinar el monto del IMM?
- Debiera ser una medida para atenuar las inequidades.
- Actualmente está en \$144.000 ¿Alcanza para cubrir las necesidades básicas?
- Regla General: Ningún trabajador puede recibir una remuneración inferior al IMM.

Excepciones

- Trabajadores menores de 18 años y trabajadores mayores de 65 años.
 - ⌘ Librementemente convenido.
- Trabajadores de casa particular. Art. 151
 - ⌘ Su remuneración no puede ser inferior al 75% del IMM.
- Trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.
 - ⌘ Remuneración será librementemente convenida.
- **NOTA:** Trabajadores sujetos al jornada parcial, se calcula en proporción a las horas trabajadas.

No se deben considerar los pagos que se efectúan por los siguientes conceptos:

- HORAS EXTRAORDINARIAS.
- ASIG. FAMILIAR LEGAL.
- ASIGNACION DE MOVILIZACION.
- ASIGNACION DE COLACION.
- ASIG. DESGASTE DE HERRAMIENTAS.
- ASIG. PERDIDA DE CAJA Y AQUELLOS QUE NO SE PAGUEN MES A MES.