



RESUMEN MÓDULO 3 UNIDAD 1

CONCEPTO REMUNERACIÓN – SUELDO MÍNIMO – SEMANA CORRIDA

En esta unidad se revisaron importantes temas en materia de remuneraciones de los trabajadores, lo que podemos resumir en los siguientes puntos:

- **Concepto de remuneración:** La definición de remuneración la encontramos en el Artículo 41 Código Del Trabajo, que señala:

Artículo 41: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicio establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Como se puede apreciar las remuneraciones que el trabajador percibe tienen directa relación con el contrato de trabajo, por regla general la remuneración se percibe en dinero, pero también son consideradas remuneración las especies avaluables en dinero, conocidas generalmente como regalías.

En el inciso 2º, enumera los emolumentos que no tienen tal carácter, ya que no son percibidos por el dependiente por causa del contrato de trabajo, sino que son asignaciones especiales de contenido indemnizatorio o compensatorio o prestaciones de seguridad social.

La enumeración del inciso segundo del artículo 41, es taxativa, por lo cual, solamente esos estipendios no constituyen remuneración, en consecuencia, no son imponibles. Todo estipendio que no aparezca enumerado en el inciso segundo del artículo 41, constituye remuneración, resultando, por consiguiente, imponible.

Es muy importante establecer claramente cuáles son los emolumentos constitutivos de remuneración, toda vez que sobre ellos se aplicara el descuento y pago de las cotizaciones previsionales.

Tienen el carácter de Remuneración los estipendios que:

1. Sean contraprestaciones del empleador al trabajador: la causa inmediata de su pago es la ejecución de parte del trabajador del trabajo convenido.

MÓDULO 3



2. Que tenga como causa el contrato de trabajo: es necesario que tengan su causa en el contrato de trabajo, sin que puedan considerarse como parte de las mismas los estipendios percibidos por el trabajador por un motivo distinto a la relación laboral.
 3. Que se paguen en dinero o entreguen en especies valuables en dinero: La Regla general es que la remuneración sea pagada en dinero, sin embargo de un modo accesorio y complementario se permite que la misma esté integrada por asignaciones entregadas en especies valuables en dinero.
- **Concepto de sueldo:** La definición de sueldo está contenida en el artículo 42 letra A del Código del Trabajo, que señala:

Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- a. ***Sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.***

Como se puede apreciar El Sueldo es definido como estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 10 del Código del Trabajo.

De acuerdo a la definición legal para que una remuneración pueda ser calificada como sueldo, deben concurrir copulativamente los siguientes requisitos:

- a. Que se trate de un estipendio fijo. El elemento fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente y, además, porque su monto y forma de pago se encuentren preestablecidos en el contrato de trabajo o en acto posterior.
- b. Que se pague en dinero.
- c. Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.
- d. Que responda a una prestación de servicios.

La Jurisprudencia Administrativa y Judicial, reiteradamente ha señalado que las partes al celebrar un contrato de trabajo, no se encuentran facultadas para calificar la remuneración que se otorga, ya que su naturaleza jurídica queda determinada por los elementos que le son

MÓDULO 3



propios. Por lo tanto, se ha resuelto que constituyen sueldo, las remuneraciones que reúnan los requisitos copulativos mencionados anteriormente.

Cuando se analiza el concepto de sueldo y en particular el concepto sueldo mínimo mensual al que tiene derecho los trabajadores es necesario tener en consideración el artículo 44 del Código del Trabajo que dispone:

Artículo 44 Código del Trabajo:

La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días.

De la norma citada se desprende que:

1. La remuneración puede ser establecida o pactada por unidad de tiempo, que puede ser el día, la semana, la quincena o mes, la que en ningún caso puede exceder de un mes. También la remuneración se puede establecer por pieza, obra o medida.
2. Se dispone expresamente que el sueldo no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual.

La regla general es que ningún trabajador puede percibir un sueldo inferior al ingreso mínimo, salvo:

- Los trabajadores menores de 18 años.
- Los trabajadores mayores de 65 años.
- Los trabajadores sujetos a contratos de aprendizaje.

El ingreso mínimo está establecido para una jornada ordinaria de trabajo (45 horas), por lo cual, en el evento de pactarse una inferior, el ingreso mínimo se calculará proporcionalmente.

El ingreso mínimo mensual es de \$257.500.-, es para la jornada de 45 horas semanales, de pactarse una jornada inferior por *ejemplo de 30 horas semanales*, se debe calcular la proporción que corresponde del ingreso mínimo a dicha jornada para ello se debe hacer la siguiente operación:

Los 257.500 se dividen por 180 horas, número de horas que corresponde a 45 horas semanales multiplicado por 4 semanas, el resultado de esa operación se multiplicara por 120, que es 30 horas semanales multiplicado por 4 semanas

Ingreso mínimo para 30 horas semanales= $(257.500 / 180) \times 120$

MÓDULO 3



Ingreso mínimo para 30 horas semanales= \$171.666,6666

- **La semana corrida:** La semana corrida es una remuneración especial impuesta por el legislador que tiene por objeto remunerar los días de descanso semanal a que tienen derecho los trabajadores, es decir, aquellos en que estos se encuentran liberados de prestar los servicios convenidos.

Los trabajadores que tiene derecho a percibir semana corrida, son aquellos remunerados exclusivamente por día, como ocurre en los casos de trabajadores remunerados con sueldo diario y sueldos por hora, también tiene derecho a semana corrida aquellos trabajadores remunerados con sueldo mensual más estipendios variables como tratos comisiones o primas, pero en este caso la semana corrida se calcula solamente sobre la base de las remuneraciones variables sin considerar el sueldo base.

En la actualidad existen 2 procedimientos de cálculo de la semana corrida, un procedimiento semanal, que es el establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo y otro procedimiento de tipo mensual, que emana de la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo.



UNIDAD 2 LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

En esta unidad se revisó la forma de determinar y pagar las horas extraordinarias de trabajo, tema que podemos resumir en los siguientes puntos:

- ✓ **Determinación de las horas extras:** en la determinación de las horas extraordinarias de trabajo, es siempre necesario tener presente:
 1. La duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo es una cláusula mínima y obligatoria de todo contrato de trabajo, siendo de suma importancia la cláusula contractual para determinar la forma en la cual se otorgaran los descansos de los trabajadores y perder sumar correctamente el registro control de asistencia.
 2. El registro control de asistencia, es el mecanismo de control que por mandato legal todo empleador que tenga trabajadores afectos a algún tipo de jornada de trabajo, sea a tiempo parcial, jornada de 45 horas semanales, jornadas bisemanales o jornadas excepcionales de trabajo y distribución de descanso, debe implementar con el fin de que los trabajadores registren la jornada de trabajo realizada y se puedan determinar las horas extraordinarias.
 3. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 30 del Código del Trabajo, jornada extraordinaria es aquella que excede la jornada máxima legal o la pactada contractualmente si fuere menor, entonces el sobretiempo o jornada extraordinaria, es el tiempo que excede las 45 horas semanales o el que excede una jornada inferior que se haya pactado, así por ejemplo, si se ha pactado una jornada semanal de 20 horas, son extraordinarias, las que superen esa cantidad de horas en la semana.
 4. De acuerdo a la definición de jornada extraordinaria, para determinar la existencia de esta, debe examinarse si el trabajador excedió la jornada semanal pactada, con prescindencia de si las labores se realizaron en día festivo, domingo, de noche u otra consideración, lo importante es que se exceda la jornada ordinaria de trabajo, jornada que de acuerdo a lo señalado en el artículo 22 del código del trabajo es de carácter semanal.
 5. En el caso de jornadas de trabajo distintas a las 45 horas semanales, debemos tener en consideración las siguientes situaciones:
 6. Jornada bisemanal: *Ordinario N° 2627/0145, de 20.05.1999: "forzoso resulta afirmar que en el caso de las jornadas bisemanales a que alude el artículo 39 del Código del Trabajo será jornada extraordinaria el tiempo que exceda de 96 horas (desde el 01/01/2005 90 horas) en el respectivo período o de la jornada ordinaria convenida por las partes si fuere inferior".*
 7. Chóferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana: *Ordinario N° 2893/134, de 17.05.1994: "La jornada extraordinaria de los chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana es aquella que excede de 192 horas mensuales (desde el 01/01/2005 180 horas), de suerte tal que el límite que sirve de base para computar las horas extraordinarias de los aludidos trabajadores es de 192 horas mensuales".*
 8. Gente De Mar: *Ordinario N° 2867/0151, de 13.05.1997: "La gente de mar se encuentra afecta a una jornada ordinaria semanal de 56 horas distribuidas en ocho horas diarias, no obstante lo cual, por expreso mandato legal y sólo para los efectos de calcular las remuneraciones, el exceso de 48 horas dentro de dicha jornada de 56 horas, se pagará con el recargo establecido en el*

MÓDULO 3



inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo, esto es, con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido.

9. En las jornadas de trabajo de 12 horas diarias, como es la jornada del personal de hoteles regulada en el artículo 27 del código del Trabajo, así como también las jornadas excepcionales que autoriza la Dirección del Trabajo, en este tipo de jornadas resultara improcedente la realización de sobretiempo.
 10. De acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo , para considerar que el registro control de asistencia está siendo correctamente llevado este debe cumplir con:
 - Que el registro este al día en horas y firmas.
 - Que las horas de entrada y salida sean marcadas por el propio trabajador.
 - Que dichas horas de entrada y salida sean las efectivas.
 - Que se encuentre sumado semanalmente, y
 - Que el trabajador firme en señal de aceptación dicha sumatoria.
 11. Es el empleador el responsable de la implementación del registro control de asistencia, como así también de que este sea correctamente llevado, la forma en cual el empleador establece las obligaciones y prohibiciones que estarán afectos los trabajadores en relación con el registro de asistencia y la determinación del sobretiempo, es una materia propia del reglamento interno de orden higiene y seguridad que mandato legal debe implementar.
 12. Para que existan horas extraordinarias se requiere que la jornada legal o la pactada sean superada, es por ello que el hecho de que el trabajador labore por sobre la jornada ordinaria diaria no da derecho por si solo al pago de horas extras, debiendo primero completar la jornada semanal pactada, antes de que existan horas extraordinarias, teniendo por tal motivo incidencia directa los atrasos e inasistencia en la determinación del sobretiempo que tenga el trabajador.
 13. La existencia de atrasos e inasistencias del personal tienen incidencia directa en la determinación del sobretiempo del personal, toda vez que para que existan horas extraordinarias se requiere que la jornada legal o la pactada sea superada, es por ello que la existencia de labores por sobre la jornada ordinaria diaria no da derecho por si solo al pago de horas extras, debiendo primero completar la jornada semanal pactada, antes de que existan horas extraordinarias, teniendo por tal motivo incidencia directa los atrasos e inasistencia en la determinación del sobretiempo que tenga el trabajador, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo.
- ✓ **Pago de las horas extraordinarias:** En atención al pago de las horas extraordinarias debemos tener presente lo dispuesto en el artículo 32 inciso tercero del Código del Trabajo el cual prescribe:
“Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo”.

De la norma citada se desprende que las horas trabajadas en exceso de la jornada ordinaria pactada tienen una remuneración diferente a la que debe pagarse por la jornada ordinaria, toda vez que se establece que las horas extraordinarias deben ser pagadas con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

MÓDULO 3



La ley ha precisado claramente que el cálculo de las horas extraordinarias debe efectuarse en base al sueldo convenido, por lo tanto, sólo deben considerarse los estipendios que reúnan tal carácter. Por sueldo ha de entenderse el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios (artículo 42, letra a), del Código), excluyéndose del cálculo cualquier estipendio que no reúna las características de sueldo, como es el caso de la gratificación, aun cuando esta se pague mes a mes, también deben excluirse las remuneraciones en especies, aun cuando se den todos los meses.

De acuerdo a los pronunciamientos de la dirección del Trabajo, la forma de determinar el valor de las horas extraordinarias sería entonces la siguiente:

1. El sueldo se divide por 30 para obtener el valor por día.
 2. El resultado de la operación anterior se multiplica por 28 para obtener lo ganado por concepto de sueldo en 4 semanas.
 3. El resultado anterior se divide por 180, que es la jornada de 45 horas multiplicada por 4 semanas.
 4. El valor resultante de la operación anterior se multiplica por 1.5, que es 1 más el 50% de recargo exigido como recargo mínimo en el artículo 32 del Código del trabajo.
- ✓ **Los factores de horas extraordinarias:** En lo que dice relación con la determinación del valor de las horas extras la Dirección del Trabajo ha establecido mediante Oficio Circular N° 4, de 15.05.1987, un procedimiento simplificado de determinación de factores de horas extras.

Respecto de los trabajadores con sueldo mensual, el procedimiento para determinar el factor de horas extraordinarias con el 50% de recargo es el siguiente:

1. Se divide el sueldo mensual por 30, para obtener el monto del sueldo diario;
2. Este monto diario se multiplica por 7, para determinar el sueldo convenido para la jornada ordinaria semanal;
3. El producto así obtenido se divide por la cantidad de horas pactadas para la jornada ordinaria semanal; y
4. La cifra resultante, equivalente al valor de la hora ordinaria se incrementa en un 50%.

Lo anterior se expresa en la siguiente fórmula:

$$\text{FACTOR HORAS EXTRAS} = \frac{\frac{1}{30} \times 7}{45} \times 1.5$$

$$\text{FACTOR HORAS EXTRAS} = 0.007777777$$



UNIDAD 3

LA REMUNERACIÓN DURANTE LAS VACACIONES Y PERMISOS PAGADOS

En esta unidad se revisó la forma en la cual deben determinarse las remuneraciones de los trabajadores que utilizan alguno de los permisos con goce de remuneración o bien hacen uso del feriado, lo que podemos resumir en los siguientes puntos:

El Código del Trabajo al establecer que el trabajador que utiliza su feriado o bien los permisos legales establecidos en dicho cuerpo normativo, es con derecho a remuneración, la forma de calcular la remuneración durante dichos períodos se encuentra regulada en el artículo 71 de dicho código.

De acuerdo al artículo 71 del código del Trabajo, el valor a pagar dependerá del sistema remuneracional del trabajador:

✓ **Trabajadores con remuneración fija**

Para el correcto cálculo de la remuneración de los trabajadores que tiene remuneración fija, como el legislador señala que esta estará constituida por el sueldo del trabajador, se hace útil recordar el concepto de sueldo visto anteriormente en este curso.

La ley ha precisado claramente que el cálculo del feriado debe efectuarse en base al sueldo, por lo tanto, sólo deben considerarse los estipendios que reúnan tal carácter. Por sueldo ha de entenderse el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios (artículo 42, letra a), del Código), excluyéndose del cálculo cualquier estipendio que no reúna las características de sueldo, como es el caso de la gratificación, aun cuando esta se pague mes a mes, también deben excluirse las remuneraciones en especies, aun cuando se den todos los meses.

✓ **Trabajadores con remuneraciones variables**

Expresamente el legislador señala que se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes. Debe advertirse que el sobresueldo, es decir, la remuneración por las horas extraordinarias, no es una remuneración el carácter de variable.

El promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, a que alude el inciso 2º del artículo 71 del Código del Trabajo, debe obtenerse sumando todas las remuneraciones variables percibidas en el período señalado, y el total así obtenido se dividirá por 30 para obtener el valor diario a pagar, el cual deberá multiplicarse por el número de días de feriado que correspondan en cada caso en particular.

Cuando en algunos de los meses precedentes a aquel en el cual el trabajador hace uso de su feriado, existió una suspensión del contrato, por estar el trabajador con licencia médica o bien haciendo uso de un permiso sin goce de remuneración, ese mes no debe ser considerado en el cálculo del

MÓDULO 3



promedio a que alude el inciso segundo del código del Trabajo, debiendo considerarse únicamente en el cálculo meses completos.

✓ **Trabajadores con remuneración mixta (fija y variable)**

Los trabajadores que tienen remuneración mixta, esto es que perciben sueldo mensual y además remuneraciones variables como por ejemplo comisiones, al hacer uso de su feriado tendrán derecho a que la remuneración integra sea calculada sobre la suma del sueldo base más el promedio de lo ganado por remuneración variable percibida en los tres últimos meses.

En el caso de trabajadores que tienen remuneraciones variables como por ejemplo comisiones, solo se deben considerar en el cálculo del promedio de los 3 últimos meses, los meses en los cuales no se haya producido la suspensión del contrato, como ocurre en el caso de licencias médicas, debiendo utilizarse meses completos, sin embargo en el caso que el dependiente haya incurrido en ausencias injustificadas, el mes en cuestión se considera trabajado y no se requiere excluirlo.

✓ **Situación especial de trabajadores con remuneración mixta (fija y variable) en que perciben remuneraciones variables pagadas con desfase**

En el caso de trabajadores que tienen remuneración mixta, esto es que perciben sueldo mensual y además remuneraciones variables como por ejemplo comisiones, y que estas últimas sean pagadas con desfase, por ejemplo las comisiones devengadas en marzo se pagan en el mes de abril, se debe ser muy cuidadoso en la determinación de la remuneración integra durante el feriado, toda vez que durante el mes en que haga uso de su feriado tendrá derecho por los días de feriado a la remuneración integra que regula el artículo del Código del Trabajo, pero en ese mes además se le deberán pagar las comisiones ya devengadas y que estaban pendientes de pago dada la especial forma en la cual esta remuneración variable se paga.

✓ **Inclusión de la semana corrida en el cálculo de la remuneración integra durante el feriado**

La semana corrida la semana corrida regulada en el artículo 45 del código del Trabajo, es una remuneración especial impuesta por el legislador que tiene por objeto remunerar los días de descanso semanal a que tienen derecho los trabajadores, es decir, aquellos en que estos se encuentran liberados de prestar los servicios convenidos, a diferencia de lo que sucede con el sueldo y los emolumentos variables propiamente tales, que constituyen estipendios que remuneran la prestación de los servicios por la permanencia del dependiente en la empresa o en relación a su productividad, respectivamente.

A partir del 08-08-2012, fecha de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.613, que modificó el artículo 71 del Código del Trabajo, lo que pague el empleador por concepto de semana corrida debe incorporarse al cálculo del promedio de los 3 últimos meses de las remuneraciones variables, es decir la semana corrida es base de cálculo del aludido promedio.

✓ **Pago de los días hábiles e inhábiles comprendidos dentro del período que el trabajador hace uso del feriado.**

Como vimos anteriormente el feriado del trabajador se computa en días hábiles de lunes a viernes, debiendo sumarse los días inhábiles comprendidos en el período de vacaciones para efectos del

MÓDULO 3



computo de estas y obviamente estos días inhábiles también deben ser remunerados en base al artículo 71.

- ✓ **Pago de toda remuneración o beneficio que corresponda ser pagada durante el período de feriado y que no sido considerada en el cálculo del feriado.**

La expresión "toda otra remuneración o beneficio" que utiliza el inciso 5º, del artículo 71, del Código del Trabajo comprende cualquier remuneración o beneficio que el trabajador haya devengado, aparte de la "remuneración íntegra" a que se refieren en el inciso 1º y 3º del mismo artículo 71, cuya fecha de pago coincida con el período en que el respectivo dependiente haga uso del feriado.

- ✓ **Remuneraciones y otros haberes que no se consideran para efectos del pago de la remuneración íntegra**

En el cálculo de la remuneración íntegra durante el feriado, solo deben incluirse los haberes que constituyan remuneración que revistan carácter de sueldo o de remuneración variable y que se paguen en una periodicidad mensual, excluyéndose por lo tanto:

- Los haberes que no tengan carácter de sueldo, como es el caso de la gratificación, aun cuando se pague mes a mes, toda vez que de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 42 del código del trabajo la gratificación es la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.
- Las horas extraordinarias o sobresueldo, aun cuando se paguen todos los meses.
- Las remuneraciones que se paguen ocasionalmente o una sola vez en el año como es el caso de los aguinaldos.
- Los haberes no constitutivos de remuneración como es el caso de las asignaciones de colación y movilización.



UNIDAD 4

NORMAS DE PROTECCIÓN A LAS REMUNERACIONES

En esta unidad se revisaron las normas de protección a las remuneraciones que el legislador ha establecido a favor de los trabajadores, las que podemos resumir en los siguientes términos.

Dada la importancia que tienen las remuneraciones para los trabajadores, es que el legislador ha dictado una serie de normas protectoras de estas, que tienen como finalidad asegurar que su pago se efectuó con regularidad y normalidad.

✓ **Forma y lugar de pago de las remuneraciones**

A través de una serie de normas de carácter prohibitivas y restrictivas, nuestra legislación laboral tiende a procurar que el dependiente perciba su remuneración tal y como se pactó en el respectivo contrato de trabajo.

Las normas que regulan el pago de las remuneraciones las encontramos en los artículos 54º, 55º y 56º del Código del Trabajo, que regulan los siguientes aspectos:

- a. Las remuneraciones deben ser pagadas en moneda de curso legal, entendiéndose por tal el peso chileno.
- b. Las remuneraciones deben pagarse en dinero efectivo. Para que proceda el pago mediante cheque o vale vista bancario u otra forma, es necesario que exista una solicitud del trabajador en tal sentido. El pago vía transferencia electrónica o depósitos en algún tipo de cuenta bancaria debe ser autorizado por el trabajador y acordado en el respectivo contrato de trabajo.
- c. Junto con el pago de las remuneraciones, el empleador debe entregar a los trabajadores un comprobante con indicación del monto pagado, la forma cómo se determinó y los descuentos practicados, lo que generalmente denominamos liquidación de remuneraciones.
- d. Si el trabajador percibe remuneraciones variables, como por ejemplo comisiones, bonos, premios u otros incentivos, se debe adjuntar a la liquidación un documento anexo que establezca los montos de estos haberes, el detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.
- e. El período de pago de las remuneraciones es el que acuerden las partes en el respectivo contrato de trabajo, el que en todo caso no puede exceder de un mes.
- f. Existe obligación de otorgar anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada, salvo estipulación en contrario.
- g. En relación al momento en que deben ser pagadas las remuneraciones, se dispone que deben pagarse:
 - ✓ En día de trabajo, entre lunes y viernes.
 - ✓ En el lugar de trabajo.

MÓDULO 3



- ✓ Dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada.
- ✓ Se faculta a las partes para estipular días y horas de pago distintas.

El detalle de la remuneración convenida, su forma de pago y la fecha en la cual se pagaran constituye una cláusula mínima de todo contrato de trabajo, que permite al trabajador tener un cabal conocimiento de la retribución a que tiene derecho por la prestación de sus servicios. Cuando se pacta esta cláusula del contrato debiese regularse claramente el período de cálculo de la remuneración convenida y la fecha de pago de estas, esto con el fin de brindar claridad y certeza al trabajador de los cierres de mes para efectos de la determinación de sus remuneraciones y la fecha en la cual se le pagaran.

En la actualidad muchas empresas pagan las remuneraciones de sus trabajadores vía depósito o transferencia de fondos a cuentas bancarias de sus trabajadores, dado que es una estipulación mínima del contrato el establecer cuál es la forma de pago de las remuneraciones, se hace necesario regular adecuadamente en el contrato de trabajo esta materia.

La obligación de pagar en moneda de uso legal, esto es pesos chilenos, se aplica a todos los trabajadores que presten servicios en Chile, aun cuando sean trabajadores extranjeros, sin embargo existe una situación especial regulada en la Ley N° 18.156 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicada en el diario oficial el 25-08-1982, que Establece Exención De Cotizaciones Previsionales a los Técnicos Extranjeros y a las Empresas que los contraten bajo las condiciones que se Indican, caso en el cual el pago de la remuneración del trabajador se podrá hacer en moneda extranjera.

✓ **Las liquidaciones de remuneración**

En conformidad a lo dispuesto en los artículos 54 y 54 bis del Código del Trabajo, el empleador se encuentra obligado a entregar a los trabajadores al momento de realizar el pago de las remuneraciones, un comprobante con indicación del monto pagado, la forma cómo se determinó y los descuentos practicados, lo que generalmente denominamos liquidación de remuneraciones.

Si el trabajador percibe remuneraciones variables, como por ejemplo comisiones, bonos, premios u otro incentivos, se debe adjuntar a la liquidación un documento anexo que establezca los montos de estos haberes, el detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo, esto en conformidad al artículo 54º bis de este Código.

Los artículos 54 y 54 bis del Código del Trabajo, no establecen la obligación de que el trabajador firme las liquidaciones de remuneración para entender que el empleador a cumplido su obligación de entregar las liquidaciones de remuneración al momento de que estas han sido pagadas, por lo que el empleador no está obligado a mantener copia firmadas de estas liquidaciones de remuneración.

Es necesario destacar que la liquidación de remuneraciones firmada por el trabajador es un medio idóneo para acreditar el pago de las remuneraciones del trabajador por parte del empleador, como así también el que estas liquidaciones se hayan entregado.

MÓDULO 3



El empleador en sus facultades de administración y dirección puede vía el reglamento interno de orden higiene y seguridad establecer que los trabajadores al momento de recibir sus liquidaciones de remuneración deban firmar estas liquidaciones.

Las liquidaciones de remuneraciones de acuerdo a lo establecido en el artículo 54 del Código del Trabajo deben contener a lo menos los siguientes antecedentes:

- Monto de la remuneración pagada.
- Forma como se determinó dicha remuneración, y
- Descuentos practicados.

Es necesario puntualizar que respecto de las remuneraciones pagadas, el empleador debe entregar al trabajador el detalle de los diferentes estipendios que forman parte de su remuneración, es decir desglosar claramente las diferentes partidas que componen sus remuneraciones, como es el sueldo, las horas extras, la gratificación, entre otras.

✓ **Entrega de las liquidaciones de remuneración vía sistema computacional**

Si bien esta situación no se encuentra regula en el código del Trabajo la Dirección del Trabajo ha señalado que resulta factible que el comprobante de pago de remuneraciones puede ser entregado a través de un sistema computacional o vía internet, en la medida que se cumpla con determinados requisitos.

1. Los trabajadores deben consentir expresamente que su documentación derivada de la relación laboral sea confeccionada, procesada y remitida de manera electrónica, esto porque la mantención de un correo electrónico no es un requisito impuesto por el legislador para recibir sus liquidaciones de remuneración, en caso que el trabajador no acuerde esta modalidad de envío, sus liquidaciones y anexos de remuneraciones deberán ser entregados en de papel.
2. Una vez finalizada su confección o estampada la última firma, si corresponde, el sistema debe enviar inmediatamente el documento por correo electrónico a la casilla particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador, no corresponde el envío a casillas institucionales, toda vez que no resultaría razonable que ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedaran impedidos de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral electrónica allí almacenada.

✓ **La inembargabilidad de las remuneraciones**

Con el propósito de proteger las remuneraciones del trabajador frente a los derechos de los acreedores de éste, al artículo 57 del código del trabajo, establece como regla general la inembargabilidad de las remuneraciones, es decir, éstas no pueden ser afectadas por la medida de apremio denominada embargo.

El mismo artículo 57 antes mencionado dispone una excepción a la regla sobre la inembargabilidad de las remuneraciones del trabajador, al establecerse que la parte de las remuneraciones que exceda de 56 Unidades de Fomento, podrá ser embargada. Así lo ha entendido la jurisprudencia administrativa al señalar que las remuneraciones de los trabajadores en un procedimiento judicial

MÓDULO 3



administrativo de cobro de obligaciones tributarias sólo podrán ser embargadas en la parte que excedan de 56 Unidades de Fomento.

Se contempla otra excepción al carácter inembargable de las remuneraciones, por cuanto podrá embargarse hasta el 50% de ellas, en algunos de los casos previstos en el inciso 2º del artículo 57. Estos son:

- Pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente.
- En los casos de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en ejercicio de su cargo.
- En el caso de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en calidad de trabajadores.

MÓDULO 3



UNIDAD 5

LAS COTIZACIONES PREVISIONALES

En esta unidad se revisaron las normas que regulan la determinación y descuento de las cotizaciones previsionales a las que están afectas las remuneraciones de los trabajadores como así también las que debe pagar el empleador, las que podemos resumir en los siguientes términos.

El inciso primero del artículo 41 del código del Trabajo establece la definición de remuneración, de dicha norma legal se desprende que tendrán el carácter de Remuneración los estipendios que:

- Sean contraprestaciones del empleador al trabajador: la causa inmediata de su pago es la ejecución de parte del trabajador del trabajo convenido.
- Que tenga como causa el contrato de trabajo: es necesario que tengan su causa en el contrato de trabajo, sin que puedan considerarse como parte de las mismas los estipendios percibidos por el trabajador por un motivo distinto a la relación laboral.
- Que se paguen en dinero o se otorguen en especies valuables en dinero: La Regla general es que la remuneración sea pagada en dinero, sin embargo de un modo accesorio y complementario se permite que la misma esté integrada por asignaciones entregadas en especies valuables en dinero.

Por su parte el Artículo 14 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980 señala:

Se entiende por remuneración la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso tercero del artículo 20 de esta ley.

La parte de remuneraciones no pagada en dinero será evaluada por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, conforme a normas uniformes.

Como se puede apreciar son los emolumentos o valores constitutivos de remuneración los que estarán afectos a cotizaciones previsionales, que habitualmente denominamos remuneración imponible.

✓ **Cotizaciones de cargo del trabajador**

De acuerdo a la legislación previsional chilena, las cotizaciones son de cargo del trabajador y se descuentan de su remuneración, salvo el pago de la prima del Seguro de Invalidez y Supervivencia, que es de cargo del empleador.

Las cotizaciones obligatorias del trabajador son:

✓ **Cotizaciones al fondo de pensiones**

1. Trabajador imponente en una Administradora de Fondos de Pensiones:

- Cuenta individual del trabajador en la AFP: 10%.
- Comisión por administración: Varía según la AFP a la que se encuentre afiliado el trabajador. La estructura de estas cotizaciones según la información disponible en la Superintendencia de Pensiones es la siguiente:

MÓDULO 3



2. Trabajador imponente del régimen antiguo:

Los trabajadores que se encuentran afiliados a algunas de las cajas de previsión estarán afectos a la cotización al fondo de pensiones de acuerdo a la caja que pertenezcan, siendo las más comunes las siguientes:

- EMPART (Caja de Previsión de Empleados Particulares): 21,84%
- CBP (Caja Bancaria de Pensiones): 24,28%
- CAPREBECH (Caja de Previsión de los Empleados del Banco del Estado): 20,23%
- CAPREMER (Caja de Previsión de la Marina Mercante, Empleados y Oficiales): 23,76%
- TRIOMAR (Caja de Previsión de la Marina Mercante, Tripulantes y Operarios): 20,41%
- CAPREHINA (Caja de Previsión de la Hípica Nacional): 19,35%
- SSS (Servicio de Seguro Social): 18,84%
- CAPREMOS, EE (Caja de Previsión de la empresa EMOS sector empleados): 20,87%
- CAPREMOS, OO (Caja de Previsión de la empresa EMOS, sector obreros): 19,04%
- CAJAFERRO (Caja de Retiro y Previsión de los Ferrocarriles): 22,34%
- CANAEMPU, PUBLICO (Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, sector Público): 18,62%
- CANAEMPU, PERIODISTA (Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, sector Periodista): 23,04%
- CAPREMUSA (Caja de Previsión de los Empleados Municipales de Santiago): 18,92%
- CAMUVAL (Caja de Previsión de los Empleados Municipales de Valparaíso): 18,52%
- CAPREMUR (Caja de Previsión de los Empleados Municipales de la República): 21,51%
- CAPRESOMU (Caja de Previsión de los Obreros Municipales de la República): 20,59%

✓ **Cotización para salud:**

Para efecto de cotización para salud, sea en el Fondo Nacional de Salud (FONASA) o bien en una Institución de Salud Previsional (ISAPRE), la cotización del trabajador será de un 7%.

En el caso de que la cotización de salud sea realizada en una Isapre, se pueden pactar planes de salud superiores al 7% de la remuneración del trabajador, estando obligado el empleador a realizar el descuento respectivo ya que ese plan se considera cotización previsional.

La cotización de salud, es obligatoria para los trabajadores dependientes, aun cuando se encuentren pensionados por pensión de vejez.

✓ **Seguro de cesantía**

El trabajador estará obligado a cotizar en el seguro de Cesantía solo en el caso de tener un contrato de trabajo de duración indefinida, caso en el cual su aporte será del 0,6% de la remuneración.

En el caso de los contratos de trabajo de plazo fijo así como los por obra o faena el trabajador no aporta al seguro de cesantía, siendo de cargo del empleador el total de la cotización.

✓ **Cotizaciones de cargo del empleador**

MÓDULO 3



Las cotizaciones de cargo del empleador son las siguientes:

✓ **Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo**

La cotización que el empleador debe realizar para financiar el seguro que establece la Ley 16.744 sobre Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es de un mínimo 0,95% de la remuneración imponible del trabajador.

La cotización base antes mencionada, se le agrega la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, cual se encuentra establecida según la actividad económica de la empresa, que se encuentra regulada en el Decreto Supremo N° 110 de 15.05.1968.

✓ **El seguro de invalidez y sobrevivencia**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 17 del DL N° 3.500 de 1980, el empleador debe financiar el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, el cual es de 1,15%, de la remuneración imponible del trabajador, este porcentaje estará vigente hasta el 30 de junio de 2016, a contar del 1 de julio de 2016 el porcentaje para financiar este seguro es del 1,41% de la remuneración del trabajador.

Debemos tener presente que de acuerdo al DL 3.500 de 1980, no estarán afectos al seguro de invalidez y sobrevivencia los hombres mayores de 65 años, las mujeres mayores de 60 años, los pensionados a través del D.L. N° 3.500 y pensionados por accidentes del trabajo.

Los trabajadores que cotizan en alguna de las cajas de previsión agrupadas en el Instituto de Previsión Social (ex INP) no están afectos al seguro de Invalidez y sobrevivencia.

✓ **Aporte del empleador al seguro de cesantía**

El seguro de cesantía es un instrumento de protección social creado mediante la Ley N° 19.728, publicado en el Diario Oficial el 14 de mayo de 2001 y vigente desde el 1 de octubre de 2002, destinado a proteger a las personas que quedan cesantes ya sea por causas voluntarias o involuntarias y cuyo objetivo es cubrir la ausencia de ingresos en dicho caso.

De acuerdo a lo dispuesto en la ley 19.728, para el financiamiento del Seguro de Cesantía existirá una cotización del 3% de la remuneración imponible del trabajador, la forma en la cual se desglosa esta cotización varía según tipo de contrato de trabajo del trabajador, siendo esta:

Trabajador a plazo indefinido:

De cargo del trabajador: 0.6%

De cargo del empleador: 2.4%, (1,6% a la cuenta individual de cesantía del trabajador y 0,8% al Fondo de Cesantía Solidario).

Trabajador a plazo fijo, por obra o faena

El 3% de cotización es financiado íntegramente por el empleador, siendo desglose el siguiente el 2,8% a la cuenta individual del trabajador y el 0,2% al Fondo de Cesantía Solidario.

Respecto del seguro de cesantía es necesario tener en consideración los siguientes aspectos:

MÓDULO 3



No están afectos al Seguro de Cesantía los siguientes trabajadores:

- Los Funcionarios de la Administración del Estado, centralizada (Ministerios) y descentralizada (Municipalidades).
- Los funcionarios del Congreso Nacional.
- Los funcionarios del Poder Judicial.
- Los funcionarios de las empresas del Estado o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que los trabajadores se encuentren sometidos a un estatuto especial.
- Profesionales de la Educación que prestan servicios en el sector municipal.
- Funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, Atención Primaria de Salud.
- Funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden,
- Trabajadores independientes,
- Trabajadores menores de 18 años,
- Trabajadores con contrato de aprendizaje,
- Trabajadoras de casa particular, y
- Trabajadores pensionados, excepto aquellos pensionados por invalidez parcial.

MÓDULO 3



UNIDAD 6

REMUNERACIONES DEVENGADAS EN PERÍODOS SUPERIORES A UN MES

En esta unidad se revisaron las remuneraciones que se devengan en períodos superiores a un mes como ocurre por ejemplo con las remuneraciones que están pactadas en forma semestral o anual y que guardan relación con la productividad de una empresa o área de esta y las gratificación legal establecidas en el artículo 47 y siguientes del Código del Trabajo, las que podemos resumir en los siguientes términos.

✓ **Procedencia de este tipo de remuneraciones**

Por regla general, las remuneraciones deben calcularse y pagarse con una periodicidad no superior a un mes, sin embargo, se permite que las partes acuerden que algunas remuneraciones de carácter accesorios sean pagadas en una periodicidad superior a un mes, como es el caso de gratificaciones y participaciones sean estas legales o voluntarias, como o así también remuneraciones basadas en el cumplimiento de objetivos tales como remuneraciones basadas en las evaluaciones de desempeño del personal o bien en la productividad de una empresa o área de esta.

Es de suma importancia recordar que las remuneraciones de los trabajadores deben estar claramente pactadas en los contratos de trabajo o bien en los instrumentos colectivos que se suscriban entre la empresa y sus trabajadores, toda vez que la cláusula contractual que de origen a la remuneración que se pagará, es la que nos dirá el período en el cual se devengo dicha remuneración y la oportunidad de pago de la misma, información fundamental para la realización del cálculo de la reliquidación previsional y tributaria que corresponda.

✓ **Reliquidación de cotizaciones previsionales e impuestos de estas remuneraciones**

Cuando se pactan remuneraciones que se devengan y pagan en períodos superiores a un mes, como puede ser el caso de remuneraciones bimestrales, trimestrales, cuatrimestrales, quinquemestrales, semestrales o anuales, no procede hacer imponible para efectos previsionales y tributables estas remuneraciones en el mes del pago, toda vez que de acuerdo a las normas legales vigentes esta remuneración debe prorratearse esta en el período en el cual se devengo, disminuyendo con ello la carga impositiva del trabajador.

Las normas que regulan la reliquidación previsional y tributaria de las remuneraciones devengadas en periodos superiores a un mes son la Ley N° 17.365, artículo 3º, Ley N° 17.322, artículo 22, dichas normas establecen que los empleadores están obligados a declarar y enterar los descuentos por impositivos, en favor de las instituciones de previsión, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones, sin embargo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 3 de la Ley N° 17.365, para determinar la parte de las remuneraciones, tales como gratificación legal o voluntaria, o participación de utilidades, que están afectas a cotizaciones, atendido el tope imponible que se fija en Unidades de Fomento cada año y que varía mes a mes según el valor de la UF, los montos que se paguen se deben prorratear en los meses a los cuales corresponda el beneficio, sumándose a las respectivas remuneraciones mensuales del período, la parte del bono o gratificación que corresponda esto con el fin de establecer la impositibilidad de los beneficios hasta el tope legal..

MÓDULO 3

Si bien las normas referenciadas establecen el procedimiento para gratificaciones, la Superintendencia de Seguridad Social ha establecido que este procedimiento se aplica a cualquier remuneración devengada en períodos superiores a un mes.

En materia tributaria debemos tener presente que la Ley de la Renta (DL N° 824) en sus artículos 45 y 46 establece que las rentas accesorias o complementarias al sueldo, que son devengadas en más de un solo período habitual de pago, se computarán en los respectivos períodos en que se devengaron, y que las remuneraciones del Art. 42 N° 1 (Ley Renta), pagadas íntegramente con retraso, se ubicarán en el o en los períodos en que se devengaron, calculándose el impuesto conforme a las normas vigentes en dichos períodos.

En el caso que existan diferencias o saldos de remuneraciones o de remuneraciones accesorias o complementarias devengadas en más de un periodo y son pagadas con retraso, las diferencias se convertirán en unidades tributarias y se ubicarán en los periodos correspondientes, reliquidándose de acuerdo al valor de la unidad tributaria en los periodos respectivos. Los saldos de impuestos que resulten de esta reliquidación, se expresarán en unidades tributarias y se resolverán en el equivalente a la unidad monetaria vigentes del mes de pago de la remuneración. Cuando existan remuneraciones voluntarias que se cancelen en relación a un determinado lapso, deberá entenderse como devengadas uniformemente en dicho lapso, el cual no podrá exceder de 12 meses.

✓ **Procedimiento de reliquidación**

De acuerdo a las normas legales y jurisprudencia citada, el procedimiento de reliquidación de remuneraciones devengadas en un período superior a un mes sería el siguiente:

Reliquidación previsional

1. Se debe tomar la remuneración y dividirla por el número de meses en que se generó o devengo.
2. El valor determinado en el punto anterior se suma a la remuneración de cada uno de los meses para determinar las diferencias de cotizaciones previsionales mes por mes, se debe analizar mes por el mes el tope imponible para efecto de la determinación de las cotizaciones previsionales.
3. Las diferencias mensuales se suman y luego se descuentan a la remuneración del trabajador.
4. Las cotizaciones de cargo del empleador deben determinarse de la misma forma que las del trabajador

Reliquidación tributaria

1. El monto de la remuneración del trabajador se divide por el valor de la Unidad Tributaria Mensual del mes en que se paga el beneficio, así por ejemplo si la remuneración se paga en abril de 2016 se debe utilizar dicha UTM.
2. El valor en UTM se divide por el número de meses en el cual se devengo la remuneración, para obtener el monto en U.T.M. que corresponde a cada mes.
3. El monto mensual expresado en UTM se multiplica por el valor del respectivo mes y se adiciona las remuneraciones a fin de determinar las diferencias de impuestos que se produzcan.
4. Las diferencias de impuestos, se dividen por la UTM del respectivo mes en el que se produjeron y luego se suman todas ellas, el total obtenido se multiplica por la UTM del mes de abril, a fin de descontar estos valores del monto de gratificación correspondiente.