



www.chcapacita.cl

Módulo III Unidad IV

NORMAS DE PROTECCIÓN A LAS REMUNERACIONES

*Tu espacio, tu comodidad, tu **Chile Capacita***

Contenido Normas de protección a las remuneraciones

Módulo III.....	3
Unidad IV	3
Tema 1.....	3
Normas de protección a las remuneraciones	3
Forma y lugar de pago de las remuneraciones	3
Período de pago de las remuneraciones	9
Periodo de pago de las remuneraciones en general	10
Periodo de pago de las remuneraciones compuestas total o parcialmente de comisiones.....	12
El devengamiento de las remuneraciones	13
La incorporación de las remuneraciones al patrimonio del trabajador.....	14
Improcedencia de devolución, reintegro o compensación de las remuneraciones ya devengadas.....	15
Procedencia de pactar premios o bonos por hechos futuros a la prestación de servicios del trabajador.....	15
Impedimento de condicionar la situación laboral del trabajador a la suscripción de instrumentos como pagarés, letras de cambio u otros, para responder de remuneraciones ya devengadas.....	16
Las liquidaciones de remuneración.....	17
Contenido mínimo de las liquidaciones de remuneración	18
Situación especial de las remuneraciones variables como son las comisiones.....	19
Entrega de las liquidaciones de remuneración vía sistema computacional	19
El comprobante de pago de remuneraciones.....	20
El libro de remuneraciones	21
Contenido mínimo.....	22
La inembargabilidad de las remuneraciones.....	24
Sumas destinadas a la mantención de la familia del trabajador.....	26
Pago de remuneraciones con retraso	27
Obligación de pago de reajustes e intereses	27

Obligación de reliquidación de cotizaciones previsionales	29
Pago de las remuneraciones al concluir la relación laboral	32
Pago de las remuneraciones en caso de fallecimiento del trabajador	33
Normas de protección en relación a los acreedores del empleador	35
Tema 2.....	42
Los descuentos a las remuneraciones	42
Determinación de los descuentos por atrasos e inasistencias de los trabajadores en sus remuneraciones	42
El descuento de atrasos e inasistencias del personal	57
Determinación del valor diario y valor hora	58
Descuento solo de días laborales	60
Descuento de inasistencias cuando la jornada diaria es de un número distinto de horas diarias	61
Plazo máximo de realización del descuento de atrasos e inasistencias	62
Determinación del sueldo del trabajador cuando presta servicios una fracción del mes	63
Pago del sueldo cuando el inicio de la relación laboral no coincide con el primer día del mes.....	64
Pago del sueldo cuando la relación laboral se encuentra suspendida por licencias medicas	65
Tope mensual gratificación proporcional en caso de licencias médicas	68
Los anticipos de remuneración	71
Trabajadores que tiene derecho a anticipos de remuneración	71
Regulación de los anticipos de remuneración	71
Trabajadores en huelga y derecho a anticipo de remuneración	72
Los descuentos establecidos en el artículo 58 del código del trabajo	72

NORMAS DE PROTECCIÓN A LAS REMUNERACIONES

Módulo III

Unidad IV

En este sub modulo revisaremos las normas contenidas en el Código del Trabajo, que dicen relación con protección de las remuneraciones, entre las cuales encontramos las relativas al pago de estas, las normas sobre descuentos, las retenciones judiciales, entre otras materias.

Tema 1

Normas de protección a las remuneraciones

En atención a 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 efectúe con regularidad y normalidad, algunos autores señalan que *"el legislador ha comprendido la importancia de la remuneración para el trabajador: es su medio de subsistencia, de allí que mediante disposiciones legales restrictivas, prohibitivas y condicionantes procurará que el dependiente perciba su contraprestación lo más ajustada a lo que se ha pactado en el contrato de trabajo sobre la base de la conmutatividad que debe guiarlas"*.

Pretende la ley que el trabajador perciba efectivamente la remuneración pactada, por un lado y, por el otro, que una vez percibida no pueda perderse.

A continuación, revisaremos las normas protectoras que establece el Código del Trabajo.

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

Para entender bien este punto se hace necesario recordar algunos artículos del Código del Trabajo que ya hemos revisado en el desarrollo de este curso que son los siguientes:

Artículo 10: El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

4. monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;

De la norma citada se desprende que 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 periodo 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.

Sobre el pago de las remuneraciones vía depósito o transferencia de fondos debemos tener en consideración que la Dirección del Trabajo sobre el particular nos indica que no existe inconveniente jurídico para que las empresas, a solicitud de los trabajadores, paguen las remuneraciones a través del sistema de cajeros automáticos, siempre que esta modalidad de pago permita a los dependientes disponer oportunamente del monto del depósito, la utilización de este tipo sistema para pagar las remuneraciones constituye una práctica que igualmente otorga certeza al trabajador para percibir su remuneración en la oportunidad acordada con su empleador.

Usando se paga vía deposito en algún tipo de cuenta bancaria debe entenderse que infringiría el artículo 56 del Código del Trabajo el depósito efectuado que realice el empleador que postergue la disponibilidad de los fondos para el día siguiente al que por contrato proceda pagar las remuneraciones.

La utilización del sistema bancario para el pago de las remuneraciones debe contar con la petición expresa del trabajador y, en todo caso, con su autorización, por lo que no existe inconveniente jurídico que dicha autorización se exprese en términos claros y explícitos en el contrato de trabajo.

Ahora bien, si los trabajadores residen fuera del lugar donde se prestan los servicios, se encuentran facultados para exigir el pago de sus remuneraciones en dinero en efectivo, si

el sistema de pago a través de la red de cajeros automáticos no les permite cobrar su remuneración oportunamente, porque en los

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2.393, de 03.05.2016

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

El artículo 44 del Código del Trabajo dispone:

Artículo 44: 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.

Del precepto citado se desprende que 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, como así también la remuneración se puede establecer por pieza, obra o medida.

Esta norma regula lo que en materia de remuneraciones denominamos los cierres de mes o bien los periodos de cálculo de las remuneraciones convenidas, periodos que no necesariamente deben coincidir con el mes calendario, pudiendo establecerse periodos de

cálculo que vallan por ejemplo del 26 de un mes al 25 del mes siguiente, que permitirán procesar adecuadamente la remuneración de los trabajadores.

En materia laboral, mes es aquella unidad de tiempo que dura un período continuo que se cuenta desde un día señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente, sin que sea necesario que se extienda del día primero al 28, 29, 30 ó 31, de suerte que resulta posible considerar como tal, también, por vía de ejemplo, el que va del día 20 de enero al 20 de febrero, o del 15 de enero al 15 de febrero, etc.

Por tanto, resulta jurídicamente procedente establecer un sistema de pago de las remuneraciones por períodos de un mes, comprendiéndose en él 10 u 11 días del mes anterior y 20 días del mes en el cual se verifica el pago de estas. Según la Dirección del Trabajo, dicho sistema de pago no tiene incidencia alguna en materia previsional.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1.351, de 13.03.1986

Ordinario N° 4678/203, de 20.08.1996

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Los artículos 54º y 56º del Código del Trabajo, señalan:

Artículo 54: Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas.

A solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre.

Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.

Artículo 56: Las remuneraciones deberán pagarse en día de trabajo, entre lunes y viernes, en el lugar en que el trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Las partes podrán acordar otros días u horas de pago.

De las normas legales vigentes y los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo se desprende que las remuneraciones de los trabajadores se pagaran:

- En moneda de curso legal, esto es el peso chileno.
- Solo a solicitud del trabajador se podrá pagar en cheque o vale vista a su nombre
- De acuerdo a lo sostenido por la Dirección del Trabajo se podrá acordar el pago vía depósito en cuentas bancaria del trabajador, acuerdo que debiese contar como una cláusula del contrato de trabajo.
- Las remuneraciones se pagan en día hábil de lunes a viernes a más tardar 1 hora después de termina la jornada laboral, esta limitación se aplica también si las remuneraciones se pagan vía depósito en cuenta bancaria.

Respecto de 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 Y Deroga La Ley N° 9.705, que dispone:

Artículo 1° Las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal, estarán exentos, para los efectos de esos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados, en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

- a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y***
- b) Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.***

La exención que establece el inciso anterior no comprenderá los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la ley 16.744.

El Artículo 5º de la ley 18.156, exime a las empresas de la obligación de pagar las remuneraciones en moneda de curso legal en el país, respecto de sus trabajadores a quienes se les aplica dicho cuerpo legal.

Artículo 5º: Exímase a las empresas, respecto de aquellos de sus trabajadores a quienes sea aplicable esta ley, de la obligación de pagar sus remuneraciones en moneda de curso legal en el país.

Consecuente con lo anterior, el Art. 6º de la citada ley faculta al Banco Central de Chile para que autorice pagos de remuneraciones en moneda extranjera que correspondan a contratos de trabajo celebrados en conformidad a las normas de dicha ley, y pagos por concepto de seguridad social que deben efectuarse en el extranjero en cumplimiento de los mismos. El Capítulo XVII del Compendio de Normas de Cambios Internacionales del Banco Central de Chile, que reglamentaba el pago de remuneraciones en moneda extranjera, fue derogado por el Consejo de dicho Banco mediante Acuerdo N° 766-04-990708, de 12.07.99, debiendo entenderse que se aplican las normas generales sobre cambios internacionales para proceder al pago de las mencionadas remuneraciones a los trabajadores extranjeros contratados en conformidad a la citada ley 18.156.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3.590, de 15.07.2015

Ordinario N° 1177/060, de 11.04.2002

Ordinario N° 1101/070, de 15.03.1993

Ordinario N° 380/032, de 26.01.1993

Ordinario N° 2501/0187, de 01.06.1998

Ordinario N° 1416/0066, de 16.04.2001

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Período de pago de las remuneraciones

El período de pago de las remuneraciones es el que acuerden las partes, el que no puede exceder de un mes, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 55 del Código del Trabajo.

La ley ha entregado a la voluntad de las partes contratantes, esto es el empleador y el trabajador, la facultad de fijar la periodicidad con que se pagarán las remuneraciones, estableciéndose eso sí con una importante limitación, cual es que los períodos de pago no pueden exceder de un mes. Debe entenderse por mes aquella unidad de tiempo que dura un período continuo que se cuenta desde un día señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente, sin que sea necesario que se extienda desde el día primero al 20, 29, 30 o 31, por lo cual, resulta posible considerar como un mes, el período que va del día 14 de enero al 14 de febrero, el que va del 30 de junio al 30 de julio, etc.

Las disposiciones del artículo 55 del Código del Trabajo se encuentra en armonía con lo dispuesto en los incisos 1º y 2º, del artículo 44 del mismo cuerpo legal que ya hemos revisado.

El artículo 55 del Código del Trabajo dispone:

Artículo 55: Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes. En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.

Si nada se dijere en el contrato, deberán darse anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada.

Periodo de pago de las remuneraciones en general

El inciso primero del artículo 55 antes citado, establece que *Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes*, materia que como ya se dijo deberá ser regulada en el respectivo contrato de trabajo, debiendo en dicho instrumento establecerse en forma clara una fecha de pago de las remuneraciones, resultando impropio fijar por ejemplo que las

remuneraciones se pagaran el último día hábil de cada mes, o dentro de los 5 primeros días del mes siguiente, o como algunas empresas pactan el primer viernes del mes siguiente, toda vez que este tipo de cláusula al implementarse los pagos genera que en algunos meses se pague con una periodicidad superior a la permitida por el legislador.

No se debe perder de vista lo dispuesto en el artículo 154 de este Código, que establece como parte del contenido mínimo de todo reglamento interno de orden higiene y seguridad lo siguiente: 3. Los diversos tipos de remuneraciones; 4. El lugar, día y hora de pago.

Respecto de la posibilidad de que la remuneración se determine por mes calendario, esto es que el cálculo de las remuneraciones convenidas se realice del día 1 del mes al último día del mismo, sea este el día 28; 29; 30 o 31, dependiendo del mes calendario respectivo, y que sean pagadas un día determinado del mes siguiente, la Dirección del Trabajo ha establecido que esto es jurídicamente procedente en la medida que así lo hayan acordado en el respectivo contrato de trabajo, estableciéndose claramente en el acuerdo que las remuneraciones serán pagadas un día determinado de cada mes calendario, o el día hábil anterior cuando este cae en día sábado domingo o festivo y que no se exceda el plazo de un mes que el legislador da para el pago de las remuneraciones.

Una forma de pactar el pago de las remuneraciones en este caso sería la siguiente:

Las remuneraciones convenidas en el contrato de trabajo o en otras convenciones que complementen, modifiquen o actualicen el presente instrumento sean individuales o colectivas se calcularan por mes calendario, esto es desde el día 1 de cada mes hasta el último día de cada mes y se pagaran el día 5 del mes calendario siguiente, o el día hábil anterior si es que la fecha de pago cae en día sábado domingo o festivo, el será mediante deposito en la cuenta vista N°del banco de la cual es titular el trabajador.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5618/0298, de 22.09.1997

Ordinario N° 6153/0143, de 27.08.1990

Ordinario N° 0802/0070, de 01.03.2000

Ordinario N° 6038, de 19.11.2015

Ordinario N° 1177/0060, de 11.04.2002

Ordinario N° 2093/033, de 13.05.2011

Ordinario N° 1177/0060, de 11.04.2002

Ordinario N° 6038, de 19.11.2015

Ordinario N° 5774, de 29.11.2017

Ordinario N° 4.967, de 11.12.2014

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Periodo de pago de las remuneraciones compuestas total o parcialmente de comisiones

Debemos tener presente que el artículo 55 del Código del Trabajo en lo que respecta al pago de comisiones señala:

En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.

En el artículo 55 se regula la situación especial de las comisiones, en cuanto a que independientemente de las formas o condiciones de pago que la empresa pacte con sus clientes, estas se entenderán devengadas, es decir incorporadas al patrimonio del trabajador, al momento que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que le dieron origen, debiendo ser pagadas por el empleador conjuntamente con las demás remuneraciones del periodo, no procediendo que estas comisiones sean pagadas en el mes siguiente o en meses posteriores, como sería por ejemplo condicionar el pago de las comisiones por ventas al pago por parte del cliente de los productos o servicios.

Se establece una excepción a lo anterior en el sentido de que cuando por razones de carácter técnico no fuese posible pagarlas en el periodo respectivo, estas podrán ser pagadas el mes siguiente.

Toda cláusula contractual que infrinja lo dispuesto en el inciso primero del artículo 55 se entenderá por no escrita, lo que implica que no tendrá ninguna eficacia, debiendo pagarse las remuneraciones según lo regulado en la norma en citada.

Una situación muy especial en el caso de las remuneraciones variables que se devengan un mes determinado pero que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 55 del código del Trabajo, son pagadas en el mes siguiente, se genera cuando en el mes de pago de la comisión el trabajador esta con licencia médica el mes completo, en ese caso la Dirección del Trabajo ha sostenido que si bien la licencia médica surte el efecto de suspender el contrato de trabajo, el trabajador goza del derecho a percibir la las comisiones ya devengadas antes del inicio de la licencia médica, toda vez que lo único que estaba pendiente es el pago de la misma.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4814/044, de 31.10.2012

Ordinario N° 4.260, de 20.08.2015

Ordinario N° 2584, de 05.06.2018

Ordinario N° 1.631, de 18.03.2016

Ordinario N° 2589, de 06.06.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

El devengamiento de las remuneraciones

Respecto del El devengamiento de las remuneraciones debemos señalar que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 7 del Código del Trabajo que define el concepto de contrato de trabajo, el derecho del trabajador a percibir sus remuneraciones nace a la vida jurídica en el momento mismo en que se efectúa la prestación de los servicios convenidos, como un derecho puro y simple, sin que le pueda afectar limitación alguna.

Este derecho lo encontramos en el artículo 54 bis del código del Trabajo que dispone:

Artículo 54 Bis: Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5516/0326, de 04.11.1999

Ordinario N° 4455/202, de 01.08.1994

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

La incorporación de las remuneraciones al patrimonio del trabajador

De conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 54 bis, se desprende que las remuneraciones devengadas por el trabajador son parte de su patrimonio, por lo que resulta improcedente el establecimiento de cláusulas contractuales, tanto en los contratos individuales de trabajo como en instrumentos colectivos, que impliquen la devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador de sus remuneraciones, devengadas o percibidas, que tengan su fundamento en hechos que ocurran con posterioridad al devengamiento de aquellas.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4814/044, de 31.10.2012

Ordinario N° 4955, de 17.10.2019

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Improcedencia de devolución, reintegro o compensación de las remuneraciones ya devengadas

Por mandato legal se encuentran prohibidas las cláusulas que pretendan, por ejemplo, rebajar de las remuneraciones del trabajador las comisiones correspondientes a ventas a crédito no pagadas por los clientes, o a instrumentos de comercio que no hayan podido ser cobrados.

Es importante destacar que el artículo 54 bis, contiene una excepción en el sentido de que serían legales las posibles rebajas de las remuneraciones cuando estas tengan su fundamento en la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, que guarden relación con el incumplimiento por parte del trabajador de obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Esta disposición debe ser siempre analizada en armonía con lo establecido en el artículo 58 de este Código, que establece la prohibición de descontar de las remuneraciones del personal los efectos de comercio que el empleador autorizó a los trabajadores percibir por la realización de ventas, o la prestación de servicios.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4814/044, de 31.10.2012

Ordinario N° 3908, de 26.07.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Procedencia de pactar premios o bonos por hechos futuros a la prestación de servicios del trabajador

Se permite el pacto de bonos o premios por hechos futuros, como por ejemplo la permanencia del cliente en la empresa o por la puntualidad en los pagos, pero sólo en los

casos en que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4814/044, de 31.10.2012

Ordinario N° 1.081, de 06.03.2015

Ordinario N° 5.196, de 23.12.2014

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Impedimento de condicionar la situación laboral del trabajador a la suscripción de instrumentos como pagarés, letras de cambio u otros, para responder de remuneraciones ya devengadas.

Respecto de este punto debemos tener en consideración que el inciso final del artículo 54 bis del código del Trabajo señala:

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas.

Como podemos apreciar el legislador prohíbe expresamente condicionar la contratación del trabajador o la conservación del empleo o el ascenso de este en la línea jerárquica de la empresa, a la suscripción de cualquier tipo de instrumento que tengan como objeto el responder por remuneraciones que el trabajador haya percibido.

En relación con este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 5516/0326, de 04.11.1999

Ordinario N° 4814/044, de 31.10.2012

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Las liquidaciones de remuneración

Las liquidaciones de remuneraciones que el empleador debe entregar a sus trabajadores se encuentran reguladas en los artículos 54 y 54 bis del código del Trabajo que en lo pertinente a este punto establecen lo siguiente:

Inciso tercero Artículo 54:

Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.

Inciso tercero Artículo 54 Bis:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

Obligación De Entrega Por Parte Del Empleador

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 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, esto en conformidad al artículo 54^o bis del Código del Trabajo.

Firma De Las Liquidaciones De Remuneraciones Por Parte Del Trabajador

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 54 y 54 bis del Código del Trabajo, no se ha establecido la obligación de que el trabajador firme las liquidaciones de remuneración para entender que el empleador ha 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.

El empleador en uso de 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 firmarlas.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 7301/0341, de 12.12.1994

Ordinario N° 3.590, de 15.07.2015

Ordinario N° 8003/0321, de 11.12.1995

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Contenido mínimo de las liquidaciones de remuneración

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. Lo mismo el detalle de los diferentes descuentos que se realizaron a las remuneraciones del trabajador, sean estos legales o convencionales.

Respecto del contenido mínimo de las liquidaciones de remuneración la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 0375/031, de 26.01.2000

Ordinario N° 5254, de 15.10.2015

Ordinario N° 5618, de 20.11.2017

Ordinario N° 1478, de 04.04.2017

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Situación especial de las remuneraciones variables como son las comisiones

De conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 54 bis del código del Trabajo, en el caso de que las remuneraciones del trabajador en el caso de tratarse de comisiones, bonos, premios u otros incentivos, un anexo, que forma parte integrante de la respectiva liquidación, el cual debe contener el monto pagado por cada uno de estos conceptos, el detalle de cada operación que les dio origen, y la forma empleada para su cálculo.

La Dirección del Trabajo, ha señalado respecto de esta obligación que no se requiere un detalle pormenorizado de cada una de las operaciones que dieron origen a las remuneraciones variables, sino que se puede entregar un detalle diario de dichas operaciones que sirvieron de base para la determinación de la remuneración variable del trabajador.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1643/015, de 18.04.2013

Ordinario N° 4.301, de 04.11.2014

Ordinario N° 4814/044, de 31.10.2012

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Entrega de las liquidaciones de remuneración vía sistema computacional

Si bien esta situación no se encuentra regulada 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 entregado por medios electrónicos como es un correo electrónico del trabajador, en la medida que se cumpla con los siguientes 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.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0629, de 05.02.2015

Ordinario N° 4.301, de 04.11.2014

Ordinario N° 4.304, de 04.11.2014

Ordinario N° 2.440, de 04.07.2014

Ordinario N° 2241, de 24.05.2017

Ordinario N° 2240, de 24.05.2017

Ordinario N° 2964, de 28.06.2018

Ordinario N° 3950, de 27.07.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

El comprobante de pago de remuneraciones

Las normas del Código del Trabajo no mencionan ni exigen que los empleadores tengan comprobantes de pago de las remuneraciones de su personal, sin embargo, debemos tener presente que todo empleador debe estar en condiciones de demostrar que ha cumplido con su obligación de pagar a los trabajadores las remuneraciones devengadas por la prestación de los servicios.

Debemos tener en consideración respecto de la obligación de acreditar el pago de las remuneraciones por parte del empleador que el Decreto N° 375 del 30.05.1969, que regula el Libro Auxiliar de Remuneraciones, que en lo pertinente dispone:

Artículo 12: Las anotaciones que se consignan en este libro no constituirán prueba de que las remuneraciones a que ellas se refieren hayan sido pagadas y/o percibidas, a menos que el recibo de ellas conste en el mismo libro, bajo la firma del beneficiario.

Por su parte la Dirección del Trabajo ha sostenido que es el empleador quien se encuentra obligado a demostrar efectivamente el pago de las remuneraciones de sus trabajadores.

Como medio para acreditar la efectividad de pago de las remuneraciones se podrá utilizar a modo de ejemplo:

- La liquidación de remuneraciones firmada por el trabajador
- Los comprobantes de depósito o transferencia de fondos cuando se ha acordado el pago vía depósito en una cuenta bancaria
- Las anotaciones del libro de remuneraciones si estas han sido firmadas por los trabajadores de acuerdo a lo señalado en el artículo 12 del Decreto N° 375, del año 1969
- Cualquier documento en que conste la identificación del trabajador, el monto pagado y la oportunidad en que se realizó dicho pago

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 8003/321, de 11.12.1995

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

El libro de remuneraciones

En el Código del Trabajo el Libro de remuneraciones se encuentra regulado en el artículo 62 que dispone:

Artículo 62: Todo empleador con cinco o más trabajadores deberá llevar un libro auxiliar de remuneraciones, el que deberá ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos.

Las remuneraciones que figuren en el libro a que se refiere el inciso anterior serán las únicas que podrán considerarse como gastos por remuneraciones en la contabilidad de la empresa.

Empleadores Obligados A Llevarlo

El artículo 62 antes citado establece como medida de publicidad en el pago de las remuneraciones, la obligación a todo empleador que tenga 5 o más trabajadores de llevar

un libro auxiliar de remuneraciones, esta obligación nace por el número de trabajadores cualquiera sea la duración del contrato de trabajo que vincule a los trabajadores con el empleador.

Debemos tener presente que el libro auxiliar de remuneraciones debe llevarse en los casos que el empleador tenga 5 o más trabajadores, en cambio, el registro control de asistencia y de horas trabajadas, debe llevarse siempre, cualquiera sea la cantidad de trabajadores.

En el caso de que el empleador decida implementar un libro de remuneraciones electrónico computacional, la Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos nos indica que dado que el libro auxiliar de remuneraciones es un documento de carácter laboral, y en tal calidad es necesario que su generación y administración sea confiada a sistemas o plataformas que cumplan con las exigencias impuestas por dicha entidad fiscalizadora en Ordinario N° 789/015, de 16.02.2015 que versa sobre los sistemas de centralización de documentación laboral.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5751/093, de 28.07.1989

Ordinario N° 1246, de 20.03.2017

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Contenido mínimo

El contenido del libro de remuneraciones se encuentra establecido en el Decreto N° 375 del 30.05.1969, publicado en el Diario Oficial el 5 de septiembre de 1969, que regula el Libro Auxiliar de Remuneraciones, que en lo pertinente dispone:

Artículo 3º.- El Libro Auxiliar de Remuneraciones contendrá, a lo menos, las siguientes menciones:

- 1. 1º Nombre y apellido del trabajador, y**
- 2. 2º Remuneración imponible, no imponible y remuneración total.**

Los empleadores podrán consignar otros antecedentes, como asimismo las remuneraciones desglosadas por rubros, ítem, o partidas más detalladas, debiendo, en todo caso, asentarse en forma separada las remuneraciones imponibles de las que no lo sean y la remuneración total.

Artículo 8º.- Las anotaciones en el libro se harán en cada período de pago o por períodos mensuales, indicándose claramente el período que comprenden.

En cuanto a la forma de llevar este libro auxiliar siempre deberá tener en consideración lo dispuesto por el Servicio de Impuestos Internos, dado que es de suma importancia para la empresa el llevarlo bien, toda vez que su información servirá para la determinación del monto gastado por la empresa en remuneraciones, la confección de las declaraciones juradas que se exigen, entre otras materias.

Debemos tener presente que tanto el artículo 62 del Código del Trabajo, como el artículo 12 del D.S. N° 375 establecen que sólo se considerará como gastos para los fines del impuesto a la renta que afecta al respectivo patrón o empleador, el monto de las remuneraciones que se registren en el Libro Auxiliar de Remuneraciones, siempre que éstos reúnan los requisitos establecidos en la Ley de la Renta.

El Manual del Servicio de Impuestos Internos en **sus párrafos 6(12)-46 y Párrafo 6(17)-89.02**, establece que en general se acepta como gasto tributario toda remuneración que la empresa deba pagar a sus trabajadores en virtud de un contrato de trabajo, en razón de servicios personales prestados por éstos. Entre estas remuneraciones se pueden señalar las siguientes: sueldos, salarios, horas extraordinarias, comisiones, sobresueldos y cualesquiera otras asimilaciones.

En relación con el Libro de Remuneraciones, los párrafos mencionados señalan:

- a) Todo empleador que tenga cinco o más trabajadores deberá llevar un «Libro Auxiliar de Remuneraciones», el que deberá ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos.***
- b) Sólo se aceptarán como gasto las remuneraciones que aparezcan registradas en el mencionado Libro, siempre que se acrediten con la documentación pertinente.***
- c) Se registrarán las remuneraciones efectivamente percibidas por aquellas personas que tengan la calidad jurídica de empleados u obreros (trabajadores). Es decir, aquellas cuya obligación de pago queda cumplida o extinguida por algunas de las formas establecidas en el derecho común, tales como el pago efectivo, la compensación, la confusión, etc.***

d) Las pagadas a personas que no tengan la calidad jurídica de empleados u obreros (en la actualidad no existe esa distinción, el Código del Trabajo en su artículo 3 define a trabajadores), como por ejemplo, las pagadas a profesionales contratados a honorarios, no quedan supeditadas a su registro en el Libro Auxiliar de Remuneraciones, sino que ellas deben registrarse directamente en las cuentas respectivas de la contabilidad, y en los Libros Auxiliares que lleve el contribuyente, y especialmente en aquel registro especial a que se refiere el artículo 77º de la Ley de la Renta sobre retención de impuesto.

e) Las devengadas en favor de los trabajadores, pero cuyo pago esté pendiente, no deben anotarse en el citado libro de remuneraciones, sino que en la oportunidad en que éstas sean pagadas al interesado, y efectivamente percibidas por éste.

f) Las remuneraciones adeudadas a pesar de no estar registradas en el Libro Auxiliar de Remuneraciones a la fecha del balance, por no haber ocurrido su pago, se aceptarán igualmente como gasto en la medida que cumplan con los requisitos que exige el propio número 6 del artículo 31º y el inciso primero de esta disposición, comentados anteriormente.

La inembargabilidad de las remuneraciones

Remuneraciones que no pueden ser embargadas

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 artículo 57 dispone:

Artículo 57: Las remuneraciones de los trabajadores y las cotizaciones de seguridad social serán inembargables. No obstante, podrán ser embargadas las remuneraciones en la parte que excedan de cincuenta y seis unidades de fomento.

Con todo, tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en ejercicio de su cargo, o de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en

calidad de trabajador, podrá embargarse hasta el cincuenta por ciento de las remuneraciones.

Remuneraciones que pueden ser embargadas

El artículo 57 antes citado 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 administrativo de cobro de obligaciones tributarias sólo podrán ser embargadas en la parte que excedan de 56 Unidades de Fomento.

La Dirección del Trabajo en Ordinario 0605/009, de 31.01.2018 señala que para determinar la parte de las remuneraciones de un trabajador que excede del valor de 56 UF, sobre la cual resulta posible trabar embargo, debe considerarse el monto de la remuneración que resulte de restar del monto total de la remuneración del mes las sumas correspondientes a los descuentos obligatorios previstos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo.

Las retenciones judiciales

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 2° 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.

La Dirección del Trabajo, nos indica en sus pronunciamientos que para determinar la parte de las remuneraciones de un trabajador que excede del valor de 56 UF establecido en el artículo 57 del Código del Trabajo, sobre la cual resulta factible trabar embargo, debe considerarse el valor que resulte una vez deducidas del monto total de las mismas, las sumas correspondientes a los descuentos obligatorios previstos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo, estos las cotizaciones previsionales y los impuestos que las graven.

En el caso de los cobros que pueda hacer la Tesorería General de la República por impuestos adeudados por el trabajador, la Dirección del Trabajo nos indica que las remuneraciones de los trabajadores en un procedimiento judicial-administrativo de cobro de obligaciones tributarias sólo podrán ser embargadas en la parte que exceden de 56 Unidades de Fomento.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4954/0237, de 24.08.1994

Ordinario N° 1.007, de 27.02.2015

Ordinario N° 4591/051, de 27.11.2013

Ordinario N° 57, de 11.11.2014

Ordinario N° 0605/009, de 31.01.2018

Sumas destinadas a la mantención de la familia del trabajador.

En el Código del Trabajo se plantea 2 situaciones muy especiales que dicen relación con la mantención de la familia del trabajador, a saber:

1. Se contempla la posibilidad de establecer en el contrato de trabajo la cantidad que el dependiente asigna para la mantención de su familia.
2. En los casos que el trabajador sea declarado vicioso por resolución judicial, la cónyuge podrá percibir hasta el 50% de la remuneración de aquél.

En estas situaciones el empleador se encuentra obligado a efectuar los descuentos que correspondan y pagar las sumas respectivas a la persona en cuyo favor se haya estipulado o declarado judicialmente.

Estas situaciones se encuentran establecidas en el artículo 59 del Código del Trabajo que dispone:

Artículo 59: En el contrato podrá establecerse la cantidad que el trabajador asigne para la mantención de su familia.

La mujer casada puede percibir hasta el cincuenta por ciento de la remuneración de su marido, declarado vicioso por el respectivo Juez de Letras del Trabajo.

En los casos de los incisos anteriores, el empleador estará obligado a efectuar los descuentos respectivos y pagar las sumas al asignatario.

Pago de remuneraciones con retraso

Si bien las remuneraciones deben pagarse según la periodicidad establecida en el contrato, la cual no puede exceder de 1 mes, por diversos motivos puede generarse atrasos en su pago por parte del empleador, el artículo 63 del Código del Trabajo, señala:

Artículo 63: Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice.

Idéntico reajuste experimentarán los anticipos, abonos o pagos parciales que hubiera hecho el empleador.

Las sumas a que se refiere el inciso primero de este artículo, reajustadas en la forma allí indicada, devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación.

Obligación de pago de reajustes e intereses

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo las remuneraciones y otras prestaciones que se adeuden no se desvaloricen por la inflación, se establece que:

- 1.** Las remuneraciones, indemnizaciones y otras prestaciones, devengadas por la prestación de servicios, que el empleador adeude al trabajador, se pagarán reajustadas en la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el mes que debieron pagarse y el mes precedente a aquel en que efectivamente se paguen.
- 2.** Las sumas adeudadas por el empleador, una vez reajustadas en la forma indicada, devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables.
- 3.** El mismo reajuste se aplicará a los abonos, anticipos o pagos parciales realizados por el empleador, estos abonos o anticipos no devengan el interés antes mencionado

El máximo de interés permitido para operaciones reajustables a que se refiere el artículo 63 del Código del Trabajo, corresponde al contemplado en el inciso final del artículo 6° de la ley 18.010, sobre Operaciones de Crédito en Dinero, denominado interés máximo convencional, la tasa de interés es determinado por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras en la forma de una tasa anual, que rige desde el día en que aparece en el Diario Oficial, hasta el día anterior a la siguiente fecha de publicación. La determinación del interés por la referida Superintendencia se efectúa dentro de la primera quincena de cada mes y, por lo tanto, está vigente por un periodo variable de alrededor de 30 días. Para efecto de cómputo del período durante el cual debe aplicarse el interés, se debe considerar el día siguiente a aquel en que debió cumplirse con la obligación y hasta el día anterior a aquel en que se cumpla efectivamente, en ambos casos, inclusive. Es del caso señalar que el interés se devenga día a día, de forma que para obtener el interés diario, que es el plazo básico por el cual se devenga el interés, debe dividirse cada tasa de interés anual correspondiente, por 360. El producto de la tasa de interés diaria por los días en que cada una de estas tasas estuvo vigente corresponde a la tasa de interés de cada período. La suma de las tasas de interés de cada período determina la tasa de interés de todo el período de retraso en el pago. Finalmente, cabe señalar que la tasa de interés de todo el período de retraso en el pago, así calculada, se multiplica por la suma adeudada ya reajustada y el producto se divide por 100; con ello se obtiene el monto correspondiente a intereses, el cual, sumado a la cantidad inicial a reajustar, más el reajuste nos da el monto total adeudado.

Para entender la forma en la cual deben calcularse los reajustes e intereses que establece el artículo 63 del Código del Trabajo desarrollaremos el siguiente ejemplo:

Ejemplo: el empleador adeuda por diferencia de horas extras del mes de enero de 2016 la suma de \$40.500.-, las cuales de acuerdo a la fecha de pago establecida en el contrato debieron ser pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones del periodo el día 5 de febrero de 2016.

El pago de estas horas extras se realizará le día 3 de junio junto con las remuneraciones del mes de mayo de 2016.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 63 del código del Trabajo y a jurisprudencia administrativa el cálculo del porcentaje de interés será el siguiente:

TASA DESDE HASTA	TASA ANUAL	TASA POR DÍA	DÍAS AFECTOS A ESTA TASA	TOTAL
15/01 al 12/02	30,69	0,08525	8	0,682
13/02 al 14/03	31,29	0,08691667	31	2,69441667
15/03 al 14/04	32,1	0,08916667	31	2,76416667
15/04 al 12/05	31,62	0,08783333	28	2,45933333
13/05 en adelante	31,53	0,08758333	22	1,92683333
PORCENTAJE INTERÉS PERIODO 05/02 AL 03/06				10,52675

De acuerdo a la calculadora de IPC del Instituto Nacional de Estadísticas la variación del Índice de Precios del Consumidor desde 1 enero 2016 al 31 mayo 2016 es de 1,7 %, por lo que los reajustes e intereses serían los siguientes:

INICIO DEUDA	FECHA PAGO	MONTO	REAJUSTES		INTERESES		TOTAL
			%	MONTO	%	MONTO	
05/02/2016	03/06/2016	40.500	1,70%	689	10,53%	4.336	45.524

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2036/094, de 07.04.1994

Ordinario N° 5459/0254, de 21.09.1992

Ordinario N° 5166/0157, de 24.07.1990

Ordinario N° 7334/0113, de 21.09.1989

Ordinario N° 5346/0282, de 01.09.1997

Ordinario N° 760, de 08.02.2018

Obligación de reliquidación de cotizaciones previsionales

En la legislación previsional no existe ninguna disposición que permita enterar a los empleadores las cotizaciones previsionales de remuneraciones pagadas con retraso, junto con las cotizaciones del mes en el cual se efectúa el pago de estas, sino que establece que las cotizaciones previsionales deben ser calculadas conforme las tasas de cotización vigentes en el mes que se devengaron y enterarse las cotizaciones previsionales con los

reajustes e intereses que correspondan al generarse cotizaciones pagadas con retraso, sobre este punto es útil tener presente que la Ley 17322 de 19.08.1970 que establece Normas Para La Cobranza Judicial De Cotizaciones, Aportes Y Multas De Las Instituciones De Seguridad Social, dispone:

ARTICULO 3° Para los efectos dispuestos en el artículo anterior, las cotizaciones que no fueren enteradas oportunamente se calcularán por las instituciones de seguridad social y se pagarán por los empleadores conforme a la tasa que haya regido a la fecha en que se devengaron las remuneraciones a que corresponden las imposiciones.

Artículo 22° Los empleadores, como asimismo sus representantes legales, mandatarios y trabajadores que, por cuenta de ellos descuenten de las remuneraciones de sus trabajadores cualquiera suma a título de cotizaciones, aportes o dividendos de las obligaciones de éstos a favor de las instituciones de seguridad social social, estarán obligados a declarar y a enterar esos descuentos y sus propias imposiciones y aportes dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones. Sin embargo, el plazo mencionado se extenderá hasta el día 13 de cada mes, aun cuando éste fuere día sábado, domingo o festivo, cuando dichas declaraciones y el pago de éstas se realicen a través de un medio electrónico.

Cuando el plazo de diez días a que se refiere el inciso anterior venza en día sábado, domingo o festivo, dicho plazo se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente.

Si el pago no se efectúa oportunamente, las sumas adeudadas se reajustarán entre el último día del plazo en que debió efectuarse el pago y el día en que efectivamente se realice. Para estos efectos, se aumentarán considerando la variación diaria del Índice de Precios al Consumidor mensual del período comprendido entre el mes que antecede al mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el mes que antecede al mes anterior a aquel en que efectivamente se realice.

Por cada día de atraso la deuda reajustada devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en

moneda nacional a que se refiere el artículo 6° de la ley 18.010, aumentado en un cincuenta por ciento.

Si en un mes determinado el reajuste e interés penal aumentado a que se refiere el inciso anterior, resultaren de un monto total inferior al interés para operaciones no reajustables que fije la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras aumentado en un cincuenta por ciento, se aplicará esta última tasa de interés incrementada en igual porcentaje, caso en el cual no corresponderá aplicación de reajuste.

En todo caso, para determinar el interés penal se aplicará la tasa vigente al día primero del mes inmediatamente anterior a aquel en que se devengue. Dicho interés se capitalizará mensualmente.

Artículo 22° a). Si el empleador no efectúa oportunamente la declaración a que se refiere el inciso primero del artículo precedente, o si ésta es incompleta o errónea, será sancionado con multa de 0,75 Unidad de Fomento por cada trabajador cuyas cotizaciones no se declaren o cuyas declaraciones sean incompletas o erróneas. Si la declaración fuere incompleta o errónea y no existen antecedentes que permitan presumir que es maliciosa, quedará exento de esa multa el empleador o la entidad pagadora de subsidios que pagare las cotizaciones dentro del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones respectivas. Tratándose de empleadores de trabajadores de casa particular, la multa será de 0,2 unidades de fomento para el caso que las cotizaciones se pagaren el mes subsiguiente a aquél en que se retuvieron de las remuneraciones de estos trabajadores, y de 0,5 unidades de fomento si fueran pagadas después de esta fecha, aun cuando no hubiesen sido declaradas.

Si la declaración fuere incompleta o falsa y existiere un hecho que permita presumir que es maliciosa, el Jefe de Servicio, Director Nacional o Gerente General de la respectiva institución de previsión o de seguridad social podrá efectuar la denuncia ante el Ministerio Público o el juez del crimen correspondiente, en su caso.

Las instituciones de seguridad social no podrán condonar los intereses penales y multas que correspondan a deudores que no hubieren efectuado

oportunamente la declaración de las sumas que deben pagar por concepto de imposiciones y aportes ni a aquellos que hubieren efectuado declaraciones maliciosamente incompletas o falsas.

Como podemos apreciar al pagar remuneraciones adeudadas se deberá practicar una reliquidación del mes en el cual se debieron pagar las remuneraciones y proceder a la determinación de las posibles diferencias de cotizaciones previsionales, para proceder a su pago con los respectivos reajustes e intereses que cobrarán las instituciones previsionales.

En materia tributaria una remuneración pagada con retraso para efectos de determinación del impuesto único de segunda categoría debe ser considerada en el mes que se devengó haciendo el cálculo del impuesto respectivo según la tabla de impuesto vigente en ese mes, tal como se hace en materia previsional.

Pago de las remuneraciones al concluir la relación laboral

El pago de las remuneraciones pendientes al momento de terminar la relación laboral que vincula al trabajador con el empleador, cualquiera sea la causal de caducidad que lo provoque, el pago de las remuneraciones del trabajador que estén pendientes, debe pagarse en los términos establecidos en el artículo 63 bis del Código del Trabajo:

Artículo 63 bis: En caso de término del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito. Sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las remuneraciones adeudadas y dicho pacto se regirá por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169.

De acuerdo al precepto citado, el empleador debe pagar al trabajador las remuneraciones adeudadas al momento de extender el finiquito de trabajo en el cual se deje constancia del término de la relación laboral, de acuerdo a lo establecido en el artículo 177 del Código del Trabajo, el empleador debe poner a disposición del trabajador el finiquito y las indemnizaciones que correspondan, en el plazo de 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador, siendo este plazo el que se aplica a las remuneraciones adeudadas al trabajador.

Es importante señalar que el plazo para el pago de las remuneraciones establecido en el artículo 63 bis del Código del Trabajo, en caso alguno puede implicar que las remuneraciones del trabajador se paguen en una periodicidad superior a la pactada en el contrato de trabajo, que obviamente no puede ser superior a la que establece el artículo 55 del código del Trabajo que ya hemos revisado, debiendo el empleador realizar el pago en la oportunidad que corresponde, no existiendo fundamento alguno que permita sostener que el pago de las remuneraciones del trabajador pueda realizarse en uno periodo superior al establecido por el legislador, así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 4.663, de 25.11.2014.

Se permite además que las remuneraciones pendientes puedan ser pagadas en cuotas, caso en el cual se debe estar a lo dispuesto en el artículo 169 del Código del Trabajo, que regula el pago de indemnizaciones en cuotas, siendo las condiciones que se establecen para la procedencia de esas cuotas las siguientes:

- El pago en cuotas requiere el acuerdo de las partes.
- Las cuotas deberán contemplar o consignar los reajustes e intereses que establece el artículo 63 del Código del Trabajo, el interés será el máximo convencional.
- El pacto debe constar en el respectivo finiquito de trabajo, el cual solo puede ser ratificado ante la Inspección del Trabajo.
- Por mandato legal, en el finiquito debe incorporarse una cláusula de aceleración, lo cual importa que el no pago de una cuota hace exigible la totalidad de la deuda como de plazo vencido. Además, el empleador será sancionado con multa administrativa, la cual es la de carácter general del artículo 506 del Código del Trabajo, la que será aplicada por el Inspector del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4.663, de 25.11.2014

Ordinario N° 4185/063, de 27.10.2014

Ordinario N° 3172/056, de 11.07.2006

Ordinario N° 289, de 18.01.2018

Pago de las remuneraciones en caso de fallecimiento del trabajador

Al fallecer un trabajador, se produce el término de la relación laboral que lo vincula con la empresa, sin embargo, en estos casos, generalmente quedan prestaciones pendientes a

favor del trabajador, como son remuneraciones y otros haberes que el empleador debe pagar.

La persona que será beneficiaria de los haberes que estén pendientes al concluir la relación laboral es regulada por el artículo 60 del código del Trabajo que dispone:

Artículo 60: En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos.

El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán, en orden de precedencia, al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido.

Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales.

De acuerdo a la norma citada el empleador deberá pagar los haberes pendientes a las siguientes personas:

- Las remuneraciones que se le adeuden, el empleador, debe pagarlas a la persona que se hizo cargo de los funerales, hasta concurrencia del costo de ellos.
- Efectuado el pago de las remuneraciones, si queda un saldo de remuneraciones, este se sumará a los haberes no imponibles como es la indemnización por feriado que pudiere corresponderle al trabajador, y la suma es inferior a 5 Unidades Tributarias Anuales, se deben pagar en el orden de prelación establecido en el artículo 60, siendo estas personas:
 - El o la cónyuge o conviviente civil del trabajador (a)
 - A falta de cónyuge o conviviente civil, a los hijos del trabajador (a)
 - A falta de los anteriores a los padres del trabajador (a)
- Si el saldo es igual o superior a 5 Unidades Tributarias Anuales (UTA.), pasa a formar parte de la herencia del trabajador fallecido, siendo necesario realizar todos los trámites relativos a la posesión efectiva, para obtener el pago de las prestaciones adeudadas.

Es importante señalar que 1 Unidad Tributaria Anual es igual a 12 unidades tributarias mensuales (UTM.) por lo que en el mes de marzo de 2021 tendríamos que el valor de la

UTM. es de \$51.489.- por lo que 1 UTA el equivalente a 12 UTM. dándonos \$617.868.- por lo que el tope para el pago directo de los haberes pendientes en caso de fallecimiento del trabajador será de \$ 3.089.340.-, si las remuneraciones pendientes y las indemnizaciones que proceda pagar por el término de la relación laboral exceden ese monto, el empleador no podría hacer el pago directo que estable el artículo 60 del Código del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4793/083, de 08.11.2010

Ordinario N° 2944/0138, de 02.08.2001

Ordinario N° 4414/0252, de 26.08.1999

Ordinario N° 2071/0131, de 29.04.1993

Normas de protección en relación a los acreedores del empleador

En el Código del Trabajo se establecen normas expresas que regulan la situación que se produce cuando 2 o más acreedores pretenden ser pagados en los mismos bienes del deudor. El trabajador a quien el empleador le adeudare remuneraciones, indemnizaciones y otras prestaciones, adquiere la calidad de acreedor respecto del empleador por las deudas de éste hacia a aquél y puede suceder, que otros acreedores del empleador también pretendan hacerse pago en los bienes de éste, siendo insuficientes, en estos casos rige la prelación de créditos que establece la ley, pagándose primeramente los créditos privilegiados sobre los comunes o valistas.

El Artículo 61 del Código del Trabajo dispone:

Artículo 61: Gozan del privilegio del artículo 2.472 del Código Civil, las remuneraciones adeudadas a los trabajadores y sus asignaciones familiares, las imposiciones o cotizaciones y demás aportes que corresponda percibir a los organismos o entidades de previsión o de seguridad social, los impuestos fiscales devengados de retención o recargo, y las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que corresponda a los trabajadores; todo ello conforme al artículo 2.473 y demás pertinentes del mismo Código.

Estos privilegios cubrirán los reajustes, intereses y multas que correspondan al respectivo crédito.

Para los efectos de lo dispuesto en el número 5 del artículo 2.472 del Código Civil, se entiende por remuneraciones, además de las señaladas en el inciso

primero del artículo 41, las compensaciones en dinero que corresponda hacer a los trabajadores por feriado anual o descansos no otorgados.

El privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2.472 del Código Civil, se regirá por lo establecido en dicha norma. Si hubiere pagos parciales, estos se imputarán al máximo referido.

Sólo gozarán de privilegio estos créditos de los trabajadores que estén devengados a la fecha en que se hagan valer.

Los tribunales apreciarán en conciencia la prueba que se rinda acerca de los créditos privilegiados a que se refiere el presente artículo.

Los emolumentos que gozan del privilegio del artículo 2.472 del Código Civil, o sea, constituyen créditos de primera clase son:

1. Las remuneraciones adeudadas al trabajador.
2. Las asignaciones familiares.
3. La indemnización sustitutiva del aviso previo del artículo 163 bis.
4. Las cotizaciones adeudadas a las instituciones de seguridad social o que se recauden por su intermedio, para ser destinadas a ese fin.
5. Los créditos del fisco en contra de las entidades administradoras de fondos de pensiones por los aportes que aquél hubiere efectuado de acuerdo con el inciso cuarto del artículo 42 del decreto ley N° 3.500
6. Las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral.
7. La indemnización por fuero del artículo 163 bis N° 4.
8. Los impuestos fiscales devengados de retención o recargo.

De acuerdo al artículo 61 del código del Trabajo, se amplía el concepto de remuneración, adquiriendo tal carácter no sólo las señaladas en el inciso 1° del artículo 41, sino que también, las compensaciones en dinero que corresponda hacer a los trabajadores por feriado anual o descansos no otorgados, para los efectos del N° 5 del artículo 2.472 del Código Civil.

Respecto de las indemnizaciones se hace la siguiente distinción:

1. La indemnización sustitutiva del aviso previo establecida en el N° 2 del Artículo 163 bis tendrá un límite de 90 UF, considerándose para estos efectos la UF del último día del mes anterior a su pago. Es preferente respecto de las otras indemnizaciones al estar contenida en el N° 5 del artículo 2.472 del Código Civil, junto a las remuneraciones, asignaciones familiares y cotizaciones previsionales.
2. En cambio, las otras indemnizaciones legales y convencionales tendrán un límite de tres ingresos mínimos mensuales remuneracionales por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, con tope de 11 años. Este mismo límite se aplicará a la indemnización por fuero del artículo 163 bis N° 4, indemnización que será equivalente a la última remuneración devengada por cada uno de los meses que restare del fuero. Estas indemnizaciones están contenidas en el N° 8 del artículo 2.472 del Código Civil.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3519/057, de 09.09.2014

Ordinario N° 5056/0241, de 30.08.1994

Ordinario N° 1232, de 07.03.2018

La propina

La propina se puede definirse como:

“Agasajo que sobre el precio convenido y como muestra de satisfacción se da por algún servicio”.

“Gratificación pequeña con que se recompensa un servicio eventual”.

“Colación o agasajo que se repartía entre los concurrentes a una junta, y que después se redujo a dinero”

“Cantidad de dinero que se da voluntariamente para agradecer un servicio”.

“La propina (del latín propinare, ‘dar de beber’) es una recompensa generalmente económica que se otorga como agradecimiento por un buen servicio y por el producto consumido.”

Como podemos apreciar la propina es la cantidad de dinero que un cliente recompensa o entrega a la persona que le dio un servicio eventual.

Si bien la propina no es pagada por el empleador y por lo tanto no constituye remuneración, se ha considerado importante desarrollar este punto, dado que su regulación nace de las normas laborales, en particular el artículo 64 del Código del Trabajo, que dispone:

Artículo 64: En los establecimientos que atiendan público a través de garzones, como restaurantes, pubs, bares, cafeterías, discotecas, fondas y similares, el empleador deberá sugerir, en cada cuenta de consumo, el monto correspondiente a una propina de a lo menos el 10% del mismo, la que deberá pagarse por el cliente, salvo que éste manifieste su voluntad en contrario.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir todas aquellas sumas que por concepto de propinas entreguen los clientes de dichos establecimientos, sea en forma directa y en dinero en efectivo al trabajador, como también a través de los medios de pago aceptados por el empleador, tales como tarjetas de crédito, de débito, cheques u otros títulos de crédito. El empleador no podrá disponer de ellas, deberá entregarlas íntegramente a los trabajadores y no podrá efectuar descuentos de ninguna naturaleza sobre las mismas. Tampoco podrá distribuir las propinas, facultad que sólo recae en los trabajadores que las reciben del cliente, las que se entenderán de su propiedad.

Tratándose de pagos con tarjetas de crédito u otros títulos de crédito, el empleador deberá liquidar y enterar dichas sumas en la fecha en que acuerde con sus trabajadores, plazo que no podrá exceder de siete días hábiles desde que se recibieron del cliente. En estos casos, el empleador deberá entregar al trabajador copia del vale o comprobante en que conste la cantidad total pagada y el valor del servicio o producto adquirido. Tratándose de eventos especiales organizados por el empleador y que sean pagados con posterioridad a su celebración, este plazo se extenderá hasta la fecha de pago de la respectiva factura, cuando la propina esté incorporada a ella.

Si las propinas no son pagadas en efectivo, los plazos contenidos en el inciso anterior podrán extenderse excepcionalmente cuando, producto del aislamiento geográfico de la zona en que se encuentre el establecimiento,

unido ello a la falta de medios electrónicos de pago, no sea posible entregar las propinas en el tiempo establecido.

De acuerdo al concepto de remuneración establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo, la propina no constituye remuneración, toda vez que no es pagada por el empleador ya que la paga un tercero ajeno a la relación laboral, esto es el cliente que ha sido atendido por un garzón, por no constituir remuneración no estará afecta a cotizaciones previsionales, criterio establecido por la Dirección del Trabajo en **Ordinarios N°s 04398/170 de 27.09.2004; 0935/012 de 10.03.2014 y 4.831 de 21.09.2015.**

Dado que las propinas no son pagadas por el empleador, sino que por un tercero ajeno a la relación laboral ya sea entregando la propina directamente al trabajador o bien vía algún medio de pago que tenga habilitado el empleador, como es pago con tarjetas de débito o crédito, actuando en este último caso como un mero recaudador, la propina en caso alguno será base de cálculo de las indemnizaciones por término de la relación laboral, como son la indemnización por feriado, la sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicios, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en **Ordinario N° 04398/170, de 27.09.2004.**

El artículo 64 del Código del Trabajo ha impuesto la obligación de que los empleadores que tengan establecimientos tales como restaurantes, pubs, bares, cafeterías, discotecas, fondas, donde se atiende directamente al público a través de garzones, de incorporar al monto de la cuenta de los productos o servicios otorgados, en forma desagregada la cantidad correspondiente al 10% de la misma, como propina para el trabajador, esta propina es de carácter voluntaria para el cliente.

Es importante precisar que, si bien el artículo 64 antes mencionado impone al empleador la obligación de sugerir al cliente el 10% del monto total de la cuenta, tal proposición no constituye un límite al monto con que el cliente puede compensar el servicio brindado por el trabajador, por lo que constituirá propina cualquier monto pagado por el cliente por sobre el valor del consumo, pudiendo este monto de propina ser superior al 10% sugerido.

Es importante señalar que dado lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto Ley N° 825, la propina no es base de cálculo del IVA, por ello para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64 del Código del Trabajo el empleador para cumplir con la obligación de sugerir una propina equivalente al 10%, esta deberá ser consignada un documento extendido por

escrito y distinto a la boleta o factura que se otorga para fines tributarios, criterio establecido por la Dirección del Trabajo en **Ordinario N° 6.453, de 10.12.2015**.

Cuando la recaudación de la propina la hace el empleador a través de los medios de pago que tenga habilitados, como son el pago con tarjetas de crédito, de débito, cheques u otros títulos de crédito, este se encuentra obligado a entregar las propinas íntegramente a los trabajadores, no correspondiendo ningún tipo de descuento sobre ellas, por lo que lo que el costo de utilizar los servicios del operador transbank debe asumirlo íntegramente el empleador y en caso alguno se podrá rebajar de las propinas de los trabajadores, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en **Ordinarios N°s. 4.831, de 21.09.2015 y 2894, de 31.05.2016**.

Dado que las propinas son de propiedad del o los trabajadores que realizaron la atención de los clientes, solo procede su distribución con otros trabajadores cuando así lo han acordado los trabajadores, no correspondiendo en caso alguno que el empleador establezca algún tipo de modalidad de distribución, la en **ordinarios N° 3830, de 22.07.2016, N° 2894, de 31.05.2016 y N° 4247/073, de 12.08.2016**, señala que en aquellos establecimientos en que exista o se pretenda implementar un sistema de distribución de las propinas, en el cual se puede incluir a trabajadores que no efectúan atención de público, los trabajadores o trabajador titular de este derecho debe autorizar por escrito a su empleador para que proceda a la distribución de la propina en la forma acordada con los demás trabajadores, el documento en que consta dicha autorización del trabajador, en cuanto a adherir a un pacto de distribución de propinas, no constituye anexo de contrato, ya que es acto jurídico unilateral en el cual se encuentra prohibida la intervención de voluntad por parte del empleador.

Cuando el empleador realice eventos especiales y que sean pagados con posterioridad a su celebración, el plazo para entregar las propinas a los trabajadores se extiende hasta la fecha de pago de la respectiva factura, en la medida que la propina esté incorporada al valor de dicho documento.

Si producto del aislamiento geográfico de la zona en que se encuentre el establecimiento, unido ello a la falta de medios electrónicos de pago, no sea posible entregar las propinas en el tiempo establecido, en párrafos anteriores, esto es de 7 días hábiles cuando el cliente paga con tarjeta de crédito y del pago de la respectiva factura en caso de eventos

especiales organizados por el cliente, se extenderán excepcionalmente estos plazos dados por el legislador, debiendo las partes acordar dicha extensión.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 64 del Código del Trabajo y la jurisprudencia administrativa el empleador no puede incurrir en cualquiera de las siguientes conductas:

1. Disponer de los montos percibidos por concepto de propinas.
2. Efectuar descuentos de cualquier naturaleza.
3. Distribuir los montos que los clientes han pagado en carácter de propina.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0935/012, de 10.03.2014

Ordinario N° 04398/170, de 27.09.2004

Ordinario N° 2894, de 31.05.2016

Ordinario N° 6453, de 10.12.2015

Ordinario N° 4.831, de 21.09.2015

Ordinario N° 3830, de 22.07.2016.

Ordinario N° 0341/005, de 19.01.2017.

Ordinario N° 2394/060, de 02.06.2017

Ordinario N° 5558, de 16.11.2017

Ordinario N° 4463, de 13.09.2019

Finalmente es importante señalar que en el caso de las entidades públicas sujetas a la fiscalización de la Contraloría General de la República, dicha institución ha señalado respecto de la propina, que está no es solo una mera liberalidad por parte de quien la entrega, sino que constituye una conducta incentivada por el ordenamiento jurídico vigente, por lo que no existe inconveniente en que los órganos de la Administración del Estado puedan considerar las propinas, sugeridas en las cuentas de consumo, como gastos financiables con cargo a los recursos consignados en sus presupuestos, criterio establecido en Dictamen N° 28.388, de 10.04.2015.

En relación con esta materia la Contraloría General De La República ha señalado

Dictamen N° 28.388, de 10.04.2015

Al respecto, según aparece de la historia de la ley en examen, la moción parlamentaria que dio origen al respectivo proyecto tuvo por objeto institucionalizar la incorporación del monto de la propina en la cuenta, “práctica que se ha desarrollado en forma cada vez más frecuente” y que, en último término, pretende incentivar y facilitar su pago por parte de los clientes con la finalidad última de proteger a quienes prestan servicios como garzones.

Pues bien, con la entrada en vigor del nuevo artículo 64 del Código del Trabajo, el pago de las propinas por parte de los clientes dejó de constituir un mero uso social, pasando a tener su fuente en la ley, toda vez que actualmente es esta la que ordena su incorporación en las respectivas cuentas de consumo.

Así entonces, su entero ya no es solo una mera liberalidad por parte de quien la entrega, sino que constituye una conducta incentivada por el ordenamiento jurídico.

Por lo anterior, esta Contraloría General no advierte inconveniente en que los órganos de la Administración del Estado puedan considerar las propinas, sugeridas en las cuentas de consumo, como gastos financiables con cargo a los recursos consignados en sus presupuestos.

Una conclusión distinta a la anotada importaría desincentivar el pago de las propinas en las actividades institucionales o aquellas en las cuales deban participar las autoridades y funcionarios de la Administración del Estado, lo que es contrario a los fines perseguidos por el legislador con la dictación de la enunciada ley N° 20.729.

Tema 2

Los descuentos a las remuneraciones

En este tema trataremos los diferentes descuentos que se pueden efectuar a las remuneraciones del personal, viendo la normativa legal que regula cada uno de ellos y la jurisprudencia relevante sobre la materia.

Determinación de los descuentos por atrasos e inasistencias de los trabajadores en sus remuneraciones

Para poder entender la procedencia de la realización de descuento a las remuneraciones de los trabajadores de las ausencias y atrasos, se requiere que recordemos algunos temas ya tratados en módulos anteriores de este curso.

Lo primero que debemos tener en consideración es el concepto de contrato de trabajo que establece el Artículo 7 Código Del Trabajo que señala:

Artículo 7: “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”

De la norma citada se desprende que el contrato de trabajo es una convención por la cual dos partes denominadas empleador y trabajador se obligan recíprocamente el trabajador a prestar servicios en forma personal al empleador y este a pagar por los servicios prestados la remuneración convenida, no toda prestación de servicios da origen a una relación laboral que obliga a escriturar un contrato de trabajo, sino que la prestación de servicios debe ser bajo el denominado vínculo de subordinación y dependencia.

El contrato de trabajo genera obligaciones recíprocas o correlativas para las partes contratantes. En el caso del empleador, sus principales obligaciones son proporcionar el trabajo estipulado y en pagar por estos servicios la remuneración convenida. Mientras que, para el trabajador, su principal obligación consiste en efectuar la labor o servicio para el cual fue contratado, estos servicios se prestan bajo subordinación y dependencia del empleador.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2651/0206, de 28.06.2000

Ordinario N° 2790/0133, de 05.05.1995

Ordinario N° 4126/0210, de 05.07.1995

Ordinario N° 2285/0108, de 07.04.1995

Respecto de lo visto en el Módulo 1 de este curso es importante recordar que el artículo 10 del Código del Trabajo que regula las cláusulas mínimas de todo contrato de trabajo dispone:

Artículo 10: El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- 1. Lugar y fecha del contrato;***
- 2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;***
- 3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias;***
- 4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;***

5. ***Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;***
6. ***Plazo del contrato, y***
7. ***Demás pactos que acordaren las partes.***

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.

Respecto de las cláusulas mínimas del contrato es útil tener en consideración que los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo nos indican que las partes se encuentran obligadas a determinar, en el contrato de trabajo, la duración y distribución de la jornada, indicándose la distribución diaria como semanal, por lo que todo contrato debe contener la referida cláusula, pues el legislador desea que el dependiente conozca con certeza el número de horas que comprende su jornada de trabajo.

En el caso de las personas excluidas de limitación de jornada, de acuerdo al artículo 10, N° 5, del Código del Trabajo, las partes están obligados a estipular en el contrato de trabajo la distribución semanal de la jornada de trabajo, esto es los días laborales de la persona, siendo libres para efectuar dicha distribución de común acuerdo, a los sistemas de descanso semanal que contempla la legislación laboral.

El artículo 9 del Código del Trabajo, en su inciso primero señala:

Artículo 9: El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

El artículo 5 del Código del Trabajo en su inciso 3° dispone:

“Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.”

El artículo 11 del Código del Trabajo, que establece:

Artículo 11: Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aún en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

Dado el carácter consensual del contrato de trabajo, las estipulaciones que lo configuran no sólo van a estar constituidas por aquellas cláusulas que expresamente y por escrito hayan acordado las partes, sino que también por aquellas que emanan del acuerdo de voluntades de los sujetos del contrato, aun cuando no se encuentren escritas, que son las que se denomina cláusulas tacitas.

Las cláusulas de un contrato se interpretarán por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de ellas con la aprobación de la otra. La regla de la conducta es entonces la interpretación práctica de las cláusulas de un contrato.

Es importante tener en consideración que en materia laboral opera el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, este principio plantea la imposibilidad jurídica de que los trabajadores renuncien a sus derechos laborales estando vigente la relación laboral. Este principio emana de lo dispuesto en el artículo 5° del Código del trabajo que en su inciso segundo señala:

“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

El derecho a percibir las remuneraciones convenidas en el contrato de trabajo nace cuando se materializa la prestación de los servicios por parte del trabajador, es por ello que la base de la determinación de las remuneraciones estará dada por la asistencia de los trabajadores y el registro de dicha asistencia en el registro que el empleador debe implementar.

El registro de asistencia es un 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 las horas precisas en las cuales se inicia y termina jornada de trabajo realizada y se puedan determinar las horas extraordinarias.

En cuanto a la obligación de implementación por parte de los empleadores de un registro control de asistencia, debemos tener presente que el Código del Trabajo en su artículo 33 dispone:

Artículo 33: Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad.

Es responsabilidad del empleador la implementación del registro control de asistencia, no existiendo en nuestra legislación excepción alguna al respecto, es decir si existe jornada laboral se debe implementar el registro respectivo, salvo por supuesto las personas excluidas de limitación de jornada conforme lo dispuesto en el inciso segundo y siguientes del artículo 22 del Código del Trabajo.

El empleador puede optar por cualquiera de los mecanismos de asistencia, sin embargo, en la misma instalación, faena o sucursal que el empleador tenga solo podrá operar un tipo de registro de asistencia y no coexistir ambos.

En cuando a cómo debe llevarse el registro de asistencia debemos tener presente que la Dirección del Trabajo, ha sostenido reiteradamente, que respecto del registro control de asistencia, la forma en la cual se debe llevar este registro es la establecida en el artículo 20 del Reglamento 969 de 1933.

Dada la importancia que tiene en el correcto cálculo de las remuneraciones del trabajador, en cuanto al descuento de atrasos o inasistencias, la correcta determinación de las horas extraordinarias, la compensación de los días festivos laborados en el caso de las empresas exceptuadas del descanso dominical, entre otros aspectos, consideramos que la mejor manera de analizar la forma de llevar por parte del empleador el registro control de asistencia será hacerlo conforme lo establece el ya mencionado artículo 20 del Reglamento N° 969 de 1933.

El artículo 20 del Reglamento N° 969 de 1933 dispone:

ARTÍCULO 20º: Con el fin de establecer el número de horas extraordinarias, el empleador colocará diariamente formularios o libros de asistencia que los empleados firmarán a las horas precisas de llegas y salidas y también en los casos de ausencia por asuntos ajenos al servicio.

Al fin de cada semana, el empleador sumará el total de horas trabajadas por cada empleado, y éste firmará en el mismo formulario o libro, en señal de aceptación.

Estos libros o formularios serán exhibidos a los inspectores del Trabajo cada vez que éstos lo requieran, y estos funcionarios denunciarán al empleador cuando los libros o formularios no estén al día o tengan firmas anticipadas.

En base a lo anterior podemos señalar que 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

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.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 20 del reglamento 969, los trabajadores firmarán a las horas precisas de llegas y salidas y también en los casos de ausencia por asuntos ajenos al servicio, la colación es de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 34 del Código del Trabajo, es una interrupción de la jornada laboral destinada al descanso del trabajador, descanso que busca que el dependiente recupere las energías gastadas en el transcurso de la jornada, por lo cual no es un asunto ajeno al servicio, sino que este periodo de descanso nace de la prestación de los servicios contratados por parte de los trabajadores, es por tal motivo que no es obligatorio que se registre en el mecanismo de control de asistencia que el empleador implemente las horas precisas en que se inicia y termina el descanso para colación.

La decisión de que si el tiempo destinado a colación sea o no registrado en el control de asistencia, debe tomarla el empleador en uso de sus facultades de administración y dirección, materializando esta decisión en el reglamento interno de orden higiene y seguridad que tenga implementado, que conforme a lo vista anteriormente es donde deben regularse todos los mecanismos de control que el empleador establezca, dentro de los cuales estará el registro control de asistencia.

Para poder entender cuando estamos en presencia de inasistencias, atrasos y horas extraordinarias o sobretiempo debemos recordar el concepto de jornada de trabajo que establece el artículo 21 del Código del Trabajo, el cual señala:

Artículo 21: Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Una vez establecido que es jornada de trabajo debemos analizar el concepto de jornada extraordinaria de trabajo que contiene nuestro ordenamiento jurídico laboral, en el artículo 30 del Código del Trabajo, el cual dispone:

Artículo 30: Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

Como podemos apreciar ha sido el propio legislador el que se ha encargado de precisar lo que debe entenderse por jornada extraordinaria al señalar que es aquella que excede la jornada máxima legal o la pactada contractualmente, si fuere menor, en otros términos, 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.

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.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5652, de 04.11.2015

Ordinario N° 3380/0152, de 13.06.1994

Ordinario N° 3062/0177, de 14.06.1999

Ordinario N° 3296/0250, de 07.08.2000

Ordinario N° 03561/133, de 10.08.2004

Ordinario N° 3281/0094, de 12.08.2003

Ordinario N° 695/026, de 24.01.1996

Ordinario N° 1006/0051, de 27.03.2002

Ordinario N° 319/025, de 19.01.1993

Ordinario N° 3745/0192, de 16.06.1995

Ordinario N° 3044/232, de 21.07.2000

Ordinario N° 2677/0211, de 03.07.2000

Ordinario N° 1711/141, de 02.05.2000

Ordinario N° 6848, de 13.11.1985

Ordinario N° 502/0051, de 01.02.2000

Ordinario N° 1083, de 06.03.2015

Ordinario N° 0403, de 27.01.2015

Ordinario N° 4883, de 23.09.2015

A modo de ejemplo analizaremos un ejercicio sobre la determinación de horas extras en de un trabajador utilizando las columnas que contiene un libro de asistencia.

Ejemplo 1:

Jornada semanal de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes de 08:00 horas a 18:00 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada, siendo su asistencia la siguiente:

MES MARZO 2021

DÍA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
1	8:00	13:00	14:25	18:00	8:35	9:00	
2	8:30	13:00	14:00	19:00	9:30	9:00	
3	8:35	13:00	14:00	19:00	9:25	9:00	
4	8:00	13:00	14:00	19:00	10:00	9:00	
5	8:20	13:00	14:00	18:00	8:40	9:00	
6							
HORAS SEMANALES					46:10:00	45:00:00	1:10

Como se puede apreciar, si bien en este ejemplo existieron tres días en los cuales se sobrepasó la jornada diaria, la existencia de atrasos, tanto al inicio de la jornada como después de la hora colación han tenido incidencia directa en la posibilidad del trabajador de generar horas extraordinarias, toda vez que antes de acceder a ellas debió completar su jornada semanal. En este caso solo son horas extras 1 hora y 10 minutos, es decir, lo que excedió de las 45 horas semanales pactadas.

Cuando el empleador otorga permisos con o sin goce de remuneración o cuando el trabajador utiliza algunos de los permisos legales establecidos en el Código del trabajo, o bien se produce una ausencia justificada por el trabajador como por ejemplo licencia médica o bien un caso fortuito o fuerza mayor, en materia de jornada de trabajo, existe una suspensión de la obligación del trabajador de prestar servicios, por lo que en la semana en cuestión se verá disminuido el número de horas ordinarias de trabajo que el dependiente debía cumplir, afectando en esa semana la determinación del sobretiempo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3871/0141, De 22.05.1987

Ejemplo 2:

El trabajador tiene una jornada semanal de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes de 08:00 horas a 18:00 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada, el día lunes 4 de marzo el trabajador pide y el empleador concede un permiso por medio día de 5 horas en la mañana, el viernes el trabajador presenta licencia médica no prestando por lo tanto servicios, la determinación del sobretiempo para esa semana sería:

MES MARZO 2021

DÍA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
1	permiso		14:00	18:00	4:00	4:00	
2	8:30	13:00	14:00	19:00	9:30	9:00	
3	8:30	13:00	14:00	19:00	9:30	9:00	
4	8:00	13:00	14:00	19:00	10:00	9:00	
5	Licencia	médica			0:00	0:00	
6							
HORAS SEMANALES					33:00	31:00	2:00

Como se puede apreciar, si bien en este ejemplo existieron tres días en los cuales se sobrepasó la jornada diaria, la existencia de atrasos, han tenido incidencia directa en la posibilidad del trabajador de generar horas extraordinarias, toda vez que antes de acceder a ellas debió completar su jornada semanal. En este caso solo son horas extras 2 horas, toda vez que dada la existencia de 2 días en los cuales existieron ausencias justificadas, de 5 horas el día lunes y 9 horas el día viernes, la jornada ordinaria semanal será solo de 31 horas.

En cuanto a la sumatoria semanal, veremos algunos ejemplos que ayudaran a entender de mejor forma la determinación de las horas extras:

Ejemplo 3: Horas extras caso de trabajador con licencia medica

Jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado con un horario de lunes a viernes de 8:00 horas a 17:00 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada y

Sábado de 8:00 horas a 13:00 horas sin descanso para colación

El trabajador tiene 3 días de licencia médica

DÍAS	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Lunes	8:00	19:00	10	8	
Martes	8:00	19:00	10	8	
Miércoles	8:00	18:00	9	8	
Jueves	LICENCIA	MEDICA		0	
Viernes	LICENCIA	MEDICA		0	
Sábado	LICENCIA	MEDICA		0	
Domingo					
TOTAL SEMANAL			29	24	5

En los días en que opero una suspensión legal del contrato, por estar el trabajador con licencia médica, el estaba excusado de prestar servicios, por lo que no existió jornada ordinaria de trabajo que cumplir, por lo que esos días la jornada ordinaria era cero y altero el total de horas ordinarias de trabajo que el dependiente debía cumplir, toda vez que en esa semana solo debía cumplir con 24 horas ordinarias de trabajo, como el trabajador prestó servicios por 29 horas, se generan 5 horas de sobretiempo, que el empleador deberá pagar conjuntamente con las remuneraciones del periodo.

Ejemplo 4: Horas extras de trabajador con permiso concedido por el empleador o bien con permiso legal.

Jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado con un horario de:

Lunes a viernes de 8:00 horas a 17:00 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada y

Sábado de 8:00 horas a 13:00 horas sin descanso para colación

El trabajador tiene 1 día de permiso sin goce de remuneración

DÍAS	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Lunes	8:00	19:00	10	8	
Martes	8:00	19:00	10	8	
Miércoles	8:00	18:00	9	8	
Jueves	8:00	17:00	8	8	
Viernes	PERMISO		0	0	
Sábado	8:00	14:00	6	5	
Domingo					
TOTAL SEMANAL			43	37	6

El análisis que se debe realizar en este ejemplo es el mismo visto en el ejemplo anterior, el permiso concedido al trabajador disminuye el número de horas ordinarias de trabajo que el trabajador debía cumplir, por lo que se altera la sumatoria semanal, ya que en este ejemplo serán consideradas horas extras todo lo que exceda de 37 horas en la semana. Este ejemplo resulta válido para permisos concedidos por el empleador en base al mutuo acuerdo entre las partes o bien para los permisos legales establecidos en el Código del Trabajo como es el permiso por nacimiento de hijo.

Ejemplo 5: Horas extras de trabajador que incurre en ausencia injustificada

Jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado con un horario de:

Lunes a viernes de 8:00 horas a 17:00 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada y

Sábado de 8:00 horas a 13:00 horas sin descanso para colación

El trabajador tiene 1 día de ausencia injustificada

DÍA	HORA ENTRADA	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Lunes	8:00	19:00	10	8	
Martes	8:00	19:00	10	8	
Miércoles	8:00	19:00	10	8	
Jueves	Ausencia	injustificada	0	8	
Viernes	8:00	19:00	10	8	
Sábado	8:00	14:00	6	5	
Domingo					
TOTAL SEMANAL			46	45	1

En este ejemplo podemos observar que el día jueves el trabajador tenía jornada ordinaria de trabajo que cumplir, por lo que serán horas extras, para este ejemplo todo lo que exceda de 45 horas semanales, que era la jornada ordinaria de trabajo que él debía cumplir, por lo que solo se generó en esta semana 1 hora de sobretiempo.

En este ejemplo no hay descuento alguno que hacer al trabajador por efecto de inasistencia, toda vez que esta ausencia ya fue compensada

En atención a la posibilidad de que determinados trabajadores realicen labores los días domingos y festivos debemos analizar la incidencia que dicha situación, trae en a la determinación de las horas de sobre tiempo. Para ello debemos diferenciar el tipo de labores o régimen de descanso al que están afectos los trabajadores, es decir si están afectos al régimen general, que considera los días domingos y festivos como descanso o bien están afectos a la exención de descanso en domingos y festivos:

Trabajadores no exceptuados del descanso dominical

Estos trabajadores se rigen por la norma general contenida en el artículo 35 del Código del Trabajo, el cual dispone que los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso.

El hecho que un dependiente labore un domingo o festivo, estando eximido de laborar esos días por ser de descanso para él, no da por sí solo el derecho a percibir horas extras, requiriéndose, como se ha señalado reiteradamente que se complete la jornada semanal y que está a la vez se exceda para que el trabajador tenga derecho a horas extras.

Obviamente la realización de labores por parte del personal que no se encuentra contratado para la realización de actividades autorizadas por ley para trabajar en los días domingos y festivos, implicara una infracción laboral, susceptible de ser sancionada por la Dirección del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2298/054, de 17.06.2003

Ejemplo 6:

El trabajador tiene una jornada semanal de 45 horas distribuidas de lunes a viernes de 08:00 a 18:00 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada, siendo su asistencia la siguiente:

MES ABRIL 2021

DÍA		HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Lunes	29	8:00	13:00	14:25	18:00	8:35	9:00	
Martes	30	8:30	13:00	14:00	19:00	9:30	9:00	
Miércoles	31	8:35	13:00	14:00	18:30	8:55	9:00	
Jueves	1	8:00	13:00	14:00	19:00	10:00	9:00	
Viernes	2	8:20	13:00	14:00	18:00	8:40	0:00	

Sábado	3							
TOTAL					45:40	36:00	9:40	

Como se puede apreciar en este ejemplo, las horas extras se generan o existen en la medida que se exceda la jornada ordinaria semanal pactada, la cual es de 45 horas semanales, sin embargo por existir un día festivo, en el cual no existía para el trabajador jornada ordinaria de trabajo que cumplir, día que corresponde al viernes 2 de abril de 2021, la sumatoria semanal, se ve afectada, toda vez que la jornada ordinaria de trabajo en esa semana no serán 45 horas, sino que solo 36 que corresponden a los cuatro días en los cuales al trabajador le correspondía según contrato prestar servicios, el quinto día que era festivo, al trabajador de acuerdo con el artículo 35 del Código del Trabajo le correspondía descansar, es en base a lo anterior que la jornada extraordinaria de trabajo es 9 horas con 40 minutos, es decir la jornada que excedió las 36 horas que en esa semana debió prestar servicios el trabajador.

Obviamente en estos casos la empresa se expone a la sanción correspondiente al no otorgamiento de descanso en día festivo, conforme lo dispone el artículo 35 del código del Trabajo, cabe agregar además que una vez pagadas estas horas extras no existe obligación de devolver el día de descanso no otorgado.

Trabajadores exceptuados del descanso en domingos y festivos

Estos trabajadores se rigen por la norma de excepción que contempla el artículo 38, el que contiene una excepción a la regla general contenida en el artículo 35 del Código del Trabajo, el que nos indica que existen actividades autorizadas por ley para trabajar en los días domingos y festivos, estando estas actividades contenidas, en el artículo 38 del Código del Trabajo. Al efecto, el artículo 38 del Código dispone en su inciso segundo:

“Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal”.

Ejemplo 7:

El trabajador tiene una jornada semanal de 45 horas semanales distribuidas incluyendo domingos y festivos en el siguiente horario de 08:00 horas a 16:30 horas con 1 hora de colación no imputable a la jornada, siendo su asistencia la siguiente:

MES ABRIL DE 2019

DÍA		HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	HORAS TRABAJADAS	HORAS ORDINARIAS	HORAS EXTRAS
Martes	30	8:00	12:00	13:00	18:30	9:30	7:30	
Miércoles	31	8:30	12:00	13:00	16:30	7:00	7:30	
Jueves	1	8:35	12:00	13:00	16:45	7:10	7:30	
Viernes	2	8:00	12:00	13:00	16:30	7:30	7:30	
Sábado	3	8:20	12:00	13:15	16:30	6:55	7:30	
Domingo	4	8:00	12:00	13:00	17:00	8:00	7:30	
TOTAL						46:05	45:00	1:05

Como se puede apreciar en este ejemplo, la jornada extraordinaria solo se ha producido o generado una vez completada la jornada ordinaria de trabajo, la cual es de 45 horas semanales, como estamos en presencia de un trabajador exceptuado del descanso en días domingos y festivos, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo, en los días 2, 3 y 4 de abril, él trabajador tenía la obligación de cumplir con su jornada ordinaria de trabajo, es por ello que en la columna jornada ordinaria aparece en cada uno de esos días el número de horas ordinarias que el trabajador debía cumplir, correspondiendo por tal motivo al trabajador solo el pago de 1 hora con 5 minutos de sobre tiempo.

Los días festivos laborados deben ser compensados, pero no dan derecho al pago de sobretiempo, ya que dichos días laborados pueden ser compensados con días libres o en dinero, según lo antes visto en este curso.

El descuento de atrasos e inasistencias del personal

Una de las materias que no aborda el legislador en el Código del Trabajo, dice relación con los descuentos de atrasos e inasistencias, por lo que su realización en cuanto a la forma y

oportunidad de hacerlos emana de la jurisprudencia administrativa que ha generado la Dirección del Trabajo.

Para efectos de la realización de descuentos por concepto de inasistencias y atrasos a las remuneraciones del trabajador, se hace necesario, como ya hemos visto, que el registro control de asistencia se lleve correctamente, toda vez que de su sumatoria semanal, nacerá el derecho a realizar por parte del empleador el descuento del tiempo no trabajado.

De acuerdo a lo visto anteriormente sí la sumatoria de la jornada semanal da una cantidad de horas trabajadas inferior a la convenida en el contrato el empleador se encontrará facultado para proceder a descontar de la remuneración del mes el tiempo no laborado, esto es, las horas que faltaron para completar la jornada ordinaria convenida, esto de acuerdo a lo establecido por la Dirección del Trabajo en **Ordinario N° 0403, de fecha 27.01.2015; Ordinario N° 4883, de 23.09.2015; Ordinario N° 1083, de 06.03.2015.**

La Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa, entre otros, en **Ordinario N° 6725/306, de 16.11.94**, que, atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causas legales que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

En el caso de trabajadores que tiene pactada una remuneración mixta, es decir sueldo base mensual y remuneraciones variables, sean estas comisiones, bonos u otras, el descuento de atrasos o inasistencias del trabajador en caso alguno puede realizarse sobre la parte variable de las remuneraciones, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 6725/306, de 16.11.1994

Ordinario N° 2088/0108, de 17.04.1997

Determinación del valor diario y valor hora

La Dirección del Trabajo a través de sus pronunciamientos ha establecido la forma en la cual debe determinarse el valor por día y por hora para efecto del descuento de atrasos e inasistencias.

En sus pronunciamientos la dirección del Trabajo nos indica que de acuerdo al artículo 16 del Reglamento N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, la determinación del valor hora en caso de sueldos mensuales debe hacerse de la siguiente forma:

- a) Se divide el sueldo mensual por 30 para determinar la remuneración diaria.
- b) Esta remuneración por día se multiplica por 28 para obtener lo ganado en las últimas 4 semanas.
- c) El producto de la multiplicación anterior se divide por 180, cuando la jornada es de 45 horas semanales, o por el número que resulta de multiplicar el número de horas de trabajo convenido semanalmente por 4.

De los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo, se desprende que para efectos de determinar valor diario y por hora en el caso de trabajadores con sueldo mensual la fórmula sería:

$$\text{VALOR DÍA} = \text{sueldo} / 30$$

Esta fórmula se aplica cualquiera sea la cantidad de días que tenga el mes, es decir se aplicaría con prescindencia si el mes tiene 28, 29, 30 ó 31 días.

Si la jornada fuese de 45 horas el valor hora sería:

$$\text{VALOR HORA} = ((\text{Sueldo} / 30) \times 28) / 180$$

A modo de ejemplo, si un trabajador en el mes de abril de 2021, no asiste 2 días a su trabajo por estar con licencia médica y tiene además 1 hora con 25 minutos de atrasos, con una jornada de 45 horas semanales y un sueldo base mensual de \$360.000.-, la forma en la cual se determina el monto de los atrasos e inasistencia y su presentación en la liquidación de remuneraciones va a ser la siguiente:

$$\text{Valor día de inasistencia: } 360.000 / 30 = \$12.000.-$$

$$\text{Valor por hora} = ((360000 / 30) \times 28) / 180 = \$1.866,666$$

$$\text{Valor minuto} = 1866,6666 / 60 = \$31,111$$

En su liquidación de remuneraciones, se reflejan los descuentos de la siguiente forma:

$$\text{Sueldo base mensual: } 360.000.-$$

$$\text{Inasistencia 2 día: } (-24.000)$$

$$\text{Atrasos 1 hora: } (-1.867)$$

$$\text{Atrasos 25 minutos a } \$ 31,111: (-778)$$

El cálculo del valor por hora se puede hacer en forma simplificada, en el caso de una jornada de 45 horas semanales y sueldo mensual, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Valor Hora} = ((\text{sueldo}/30) \times 7) / 45$$

Siguiendo el ejemplo anterior, nos daría:

$$\text{Valor Hora} = ((360000 / 30) \times 7) / 45 = \mathbf{\$1.866,666}$$

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2499/117, de 27.04.1994

Ordinario N° 5308/230, de 26.09.1996

Descuento solo de días laborales

Para poder realizar correctamente el descuento de las ausencias de los trabajadores, es necesario tener presente que el empleador se encuentra facultado para descontar los días no laborados por los trabajadores, estando imposibilitado de descontar los días en los cuales no existía obligación de prestar servicio por parte del trabajador por estar con descanso.

A modo de ejemplo si un trabajador con jornada de lunes a viernes, presenta una licencia médica que cubre sus 5 días laborales, es decir la licencia va desde el lunes hasta el viernes, el empleador en esa semana solo podría descontarle al trabajador los 5 días no trabajados, toda vez que el sábado y domingo son para el trabajador días de descanso y por dichos días tendría derecho a percibir remuneración

Lo señalado precedentemente, por supuesto no resulta aplicable a las licencias médicas, toda vez que en el caso de licencias los días de reposo que se le otorguen al trabajador se computan en días corridos, durante los cuales la relación laboral se encuentra suspendida, no existiendo la obligación de pagar remuneración al trabajador por la totalidad de los días de licencia, ya que las remuneraciones son reemplazadas por el subsidio respectivo. Lo mismo ocurriría con un permiso sin goce de remuneración, toda vez que las partes de mutuo acuerdo establecen una suspensión del contrato que abarca un número determinado de días que va de la fecha de inicio del permiso hasta su fecha de término.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0478/032, de 25.01.1999

Descuento de inasistencias cuando la jornada diaria es de un número distinto de horas diarias

Para efectos de descontar un día de ausencia de los trabajadores, siempre se debe analizar el número de horas de jornada ordinaria diaria que se ha pactado en el contrato, toda vez que el valor por día obtenido de dividir el sueldo mensual por 30, solo se aplica en el caso que el número de horas diarias sea igual en cada uno de los días laborales del trabajador, en el caso de que el número de horas sea distinto en cada uno de los días el descuento debiese realizarse de acuerdo al número de horas de ausencia del trabajador, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo.

A modo de ejemplo si un trabajador tiene una jornada semanal de 45 horas distribuidas de lunes a viernes en el siguiente horario:

Lunes a jueves de 9:00 a 19:00, con ½ hora de colación no imputable a la jornada, esto es 9:30 horas ordinarias.

Viernes de 9:00 a 16:30, con ½ hora de colación no imputable a la jornada, esto es 7:00 horas ordinarias.

Con un sueldo de \$450.000.- y registra 2 ausencias justificadas, tendríamos que el descuento debe hacerse no en base al valor día, sino que debe hacer en base al número de horas no laboradas, es así que lo primero que debe hacerse es determinar el valor hora.

$$\text{Valor hora} = ((450000/30) \times 7) / 45 = \$2.333,33333$$

$$\text{Valor día jueves} = (9.5 \times 2333,33333) = 21.167.-$$

$$\text{Valor día viernes} = (7 \times 2333,33333) = 16.333.-$$

$$\text{Total descuento por ausencias} = \$37.500.-$$

Si el descuento se hiciese en base al valor día, tendríamos que solo se hubiesen descontado solo \$30.000, que es multiplicar 2 días de ausencia por el valor día que es de \$15.000, obtenido de dividir \$450.000 por 30, lo que estaría errado.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4811/224, de 17.12.2001

Ordinario N° 4655, de 04.09.2018

Plazo máximo de realización del descuento de atrasos e inasistencias

El empleador se encuentra facultado para realizar el descuento de los atrasos e inasistencias de sus trabajadores en el plazo de 2 años contados desde la fecha u oportunidad en el cual se debió practicar el descuento, esto según lo señalado en el artículo 510 del Código del Trabajo.

Artículo 510: Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.

En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios.

Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios.

El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Los plazos de prescripción establecidos en este Código no se suspenderán, y se interrumpirán en conformidad a las normas de los artículos 2.523 y 2.524 del Código Civil.

Con todo, la interposición de un reclamo administrativo debidamente notificado ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los plazos indicados en los incisos primero, segundo, tercero y cuarto suspenderá también la prescripción, cuando la pretensión manifestada en dicho reclamo sea igual a la que se deduzca en la acción judicial correspondiente, emane de los mismos hechos y esté referida a las mismas personas. En estos casos, el plazo de prescripción seguirá corriendo concluido que sea el trámite ante dicha inspección y en ningún caso podrá exceder de un año contado desde el término de los servicios.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2306/162, de 26.05.1998

Determinación del sueldo del trabajador cuando presta servicios una fracción del mes

El sueldo del trabajador siempre será proporcional a los días de trabajo, por lo que en el caso de los trabajadores que tiene sueldos base mensuales el empleador deberá pagar dicho sueldo en base a los días a que tenga derecho, sean estos días laborales o de descanso.

El correcto cálculo del sueldo de los trabajadores se entiende de mejor forma cuando se analiza el caso de los trabajadores cuyo sueldo es igual al ingreso mínimo mensual. Si bien todos los trabajadores tienen derecho a percibir un sueldo o sueldo base de naturaleza mensual no inferior al ingreso mínimo mensual, en el caso de que el dependiente registre inasistencias o ausencias, el empleador podrá descontar de la remuneración del trabajador los días de ausencia.

Para este punto, revisaremos el siguiente ejemplo:

Trabajador con jornada de lunes a viernes de 45 horas semanales, su remuneración está constituida por sueldo base de \$350.000.- y gratificación en base al 25% de las remuneraciones con tope en la doceava parte de 4.75 IMM, en el mes de abril de 2021 realizó 20 horas extras, pero registra 3 días de ausencias justificadas, el cálculo de su remuneración imponible sería:

CONCEPTO	MONTO
Sueldo base	350.000
Usencias (3 días) valor día (11.6666,66)	-(35.000)
Horas extras (20 horas) valor HE \$2.722.195	54.444
Gratificación (263.889 X 25%)	92.361
Total imponible	461.805

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1137/057, de 19.02.1996

Pago del sueldo cuando el inicio de la relación laboral no coincide con el primer día del mes

El sueldo del trabajador debe pagarse en proporción a los días del mes que tenga derecho a percibirlo, siendo de suma importancia para el correcto cálculo de las remuneraciones de los trabajadores el pacto sobre los periodos de cálculo de las remuneraciones que debiese incluirse en todo contrato de trabajo, toda vez que la fecha de ingreso del trabajador y la fecha de cierre de mes determinara el número de días que el trabajador tendrá derecho a percibir sus remuneraciones y en lo particular el sueldo convenido.

Como ya hemos visto el número de días que tenga el mes no influye para determinar el valor diario del sueldo, sin embargo, el número de días que tenga el mes en el cual se inicia la relación laboral si tendrá incidencia en los días que la empresa deberá pagar al trabajador. Es así que respecto de los trabajadores que inicien relación laboral en un mes de 31 días, debemos tener presente que la Dirección del Trabajo, ha señalado que cuando un trabajador ingresa a prestar servicios para el empleador en una fecha que no es coincidente con el inicio del mes, deberá efectuarse dos operaciones, la primera, determinar el valor que representa para el trabajador un día de trabajo, caso en el cual procede dividir siempre la remuneración mensual por 30 y, en segundo término, multiplicar el valor obtenido por los días que existe entre la fecha de ingreso y la de término del mes

Lo anterior está referido al cálculo del sueldo en base al mes calendario, pero resulta aplicable por analogía a cualquier otro tipo de cálculo de remuneraciones donde el cierre de mes no coincida con el último día de cada mes calendario.

Ejemplo 1:

Si tenemos un trabajador tiene fecha de ingreso en su contrato de trabajo el día 5 de enero de 2021 y su sueldo mensual es de \$350.000.- lo primero que se debe hacer es obtener el valor diario, el cual se obtiene de la siguiente operación:

$$\text{Valor día} = 350.000 / 30 = 11.666,666$$

Luego se debe multiplicar el valor diario por el número de días que existe entre la fecha de ingreso y el fin de mes, en este caso serán 27 días, toda vez que existen 4 días del mes en los que la relación laboral no estaba vigente, dando el siguiente resultado:

$$\text{Sueldo del mes} = 11.666,666 \times 27 = 315.000.-$$

Ejemplo 2:

En el caso que la relación laboral se hubiere iniciado el 8 de febrero de 2021 y la remuneración se calculase en base a mes calendario y el trabajador tiene un sueldo de \$350.000.- el cálculo sería el siguiente:

$$\text{Valor día} = 350.000 / 30 = 11.666,666$$

Luego se debe multiplicar el valor diario por el número de días que existe entre la fecha de ingreso y el fin de mes, en este caso serán 21 días, toda vez que existen 7 días del mes en los que la relación laboral no estaba vigente, y el mes de febrero de 2021 tiene 28 días, dando el siguiente resultado:

$$\text{Sueldo del mes} = 11.666,666 \times 21 = 245.000.-$$

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3754, de 16.08.2004

Pago del sueldo cuando la relación laboral se encuentra suspendida por licencias medicas

De conformidad con la doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo, entre otros, en ordinario N° 2499/117 de 27.04.1994, cuando el trabajador ha pactado una remuneración fija mensual, para determinar el descuento por un día no laborado debe dividirse tal remuneración por 30.

De esta manera, si un trabajador en el mes de enero 2021 no asiste 2 días a su trabajo, y tiene un sueldo base mensual de \$600.000.-, la forma en la cual se determina el monto de las inasistencias y su presentación en la liquidación de remuneraciones va a ser la siguiente:

$$\text{Valor día: } 600000 / 30 = \$20.000.-$$

En la liquidación de remuneración se presenta la información de la siguiente forma:

Sueldo base mensual: 600.000.-

Inasistencia 2 días: (-40.000.-)

Sueldo a pago: \$560.000.-

El cálculo se hace de esta manera ya que la empresa puede descontar de las remuneraciones del trabajador el tiempo no trabajado.

Otra forma, muy común de presentar la información del cálculo de la remuneración del trabajador, y que frecuentemente vemos en los sistemas de remuneraciones, es la siguiente:

Sueldo base mensual 28 días: 280.000.-

La segunda forma de presentar la forma en la cual se determinó el sueldo mensual del trabajador, en nuestra opinión no cumple con lo dispuesto en el artículo 54 del Código del Trabajo que en lo pertinente a este punto señala:

“Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas”.

Al establecerse, en el ejemplo planteado, que el sueldo corresponde a 28 días, se cometen 2 errores, siendo esos:

1. No se indica la forma en la cual se determinó la remuneración del trabajador, ni los descuentos practicados, conforme lo exige la normativa legal vigente
2. Si revisamos la cantidad de días de remuneración a que tendría derecho el trabajador en el mes de enero de 2019, nos daríamos cuenta que son 29 días, dado a que el mes que nos ocupa tiene 31 días, pero el cálculo efectuado es solo por 28, generándose una inconsistencia.

Las formas, de hacer y presentar el cálculo del sueldo de un trabajador ante ausencias, como las señaladas precedentemente son las que habitualmente se utilizan y a las que estamos acostumbrados, sin embargo, ante una situación muy puntual, cual es que el trabajador presente licencias médicas que abarcan un número determinado de días de un mes de 31 días, la Dirección del Trabajo, mediante sus pronunciamientos ha señalado que la doctrina que limita la unidad de tiempo mensual a un período de 30 días se encuentra referida únicamente a la determinación del valor de la remuneración diaria de los dependientes remunerados mensualmente, por lo cual no puede servir de base para establecer que todos meses son de 30 días y con ello negar al trabajador el pago de remuneración por el tiempo trabajado, como será por ejemplo que en el caso de una licencia

médica de 2 días en un mes de 31 días, se paguen solo 28 y no 29 que son los que la persona tiene derecho a percibir.

Es por lo anterior que la remuneración de un trabajador que esta parte del mes con licencia médica se debiese determinar de la siguiente forma:

Ejemplo N° 1:

Trabajador con un sueldo base de \$330.000.- en el mes de octubre de 2021, presenta licencia médica desde el 01/10/2021 al 30/10/2021.

De acuerdo a la opinión de la Dirección del Trabajo, este trabajador tendría de derecho a 1 día de remuneración, toda vez que solo 30 de los 31 días del mes el trabajador estuvo acogido a licencia médica, debiendo el empleador hacer el siguiente cálculo:

Determinación valor día= $330.000 / 30 = 11.000.-$

Por lo que al trabajador habría que pagarle:

Sueldo base mensual (1 x 11.000): \$11.000.-

Ejemplo N° 2:

Trabajador con un sueldo base de \$330.000.- en el mes de octubre de 2021 presenta licencia médica desde el 01/10/2021 al 15/10/2021.

De acuerdo a la opinión de la Dirección del Trabajo, este trabajador tendría de derecho a 16 días de remuneración, toda vez que solo 15 de los 31 días del mes el trabajador estuvo acogido a licencia médica, debiendo el empleador hacer el siguiente cálculo:

Determinación valor día= $330.000 / 30 = 11.000$

Por lo que al trabajador habría que pagarle:

Sueldo base mensual (16 x 11.000) = \$176.000.-

Ejemplo N° 3:

Trabajador con un sueldo base de \$600.000.- en el mes de febrero de 2021, presenta licencia por 2 días.

De acuerdo a la opinión de la Dirección del Trabajo, este trabajador tendría de derecho a 26 días de remuneración, toda vez que no prestó servicios 2 días de dicho mes que como todos sabemos solo tiene 28 días, debiendo el empleador hacer el siguiente cálculo:

Determinación valor día= 600.000 / 30 = 20.000

Por lo que al trabajador habría que pagarle:

Sueldo base mensual (26 x 20.000): \$520.000.-

Esta forma de determinar el sueldo del trabajador cuando esta con licencia médica, es de nuestra opinión que también debiese aplicarse, en base al principio de la analogía, en otras situaciones donde opera la suspensión del contrato de trabajo como son los permisos sin goce de remuneración, cuando exista un caso fortuito o fuerza mayor, se haga efectiva la huelga legal dentro de un proceso de negociación colectiva, el trabajador se encuentre imposibilitado de prestar servicios por prescripción médica pero no se le otorga licencia médica, es decir esta forma de cálculo se debiese utilizar en las ausencias justificadas de los trabajadores.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2817, de 30.07.2014

Ordinario N° 4334/069, de 05.11.2014

Ordinario N° 4940, de 24.09.2015

Ordinario N° 3105, de 22.06.2015

Ordinario N° 3099, de 22.06.2015

Ordinario N° 6275, de 30.11.2015

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Topo mensual gratificación proporcional en caso de licencias médicas

Si bien el topo de gratificación mensual, no se reduce proporcionalmente a los días trabajados por el trabajador, la Dirección del Trabajo ha señalado que el caso de que el dependiente se encuentre con licencia médica este topé mensual se reducirá proporcionalmente en el caso que el trabajador este con licencia médica y goce de subsidio de incapacidad laboral.

A modo de ejemplo, si un trabajador esta con licencia médica 13 días el topo proporcional de gratificación se calcularía de la siguiente forma:

Tope anual 2018 enero - agosto

4,75 INGRESOS MÍNIMOS MENSUALES: **\$1.311.000**

Tope mensual 2018 enero junio

DOCEAVA PARTE DEL TOPE ANUAL (4,75/12) = **\$109.250**

Tope proporcional licencia médica = $(109.250 / 30) \times 17 = \$61.908.-$

Ejemplo 1:

Mes de abril de 2018

SUELDO BASE: **405.000**

COMISIÓN DEL MES: **265.000**

JORNADA 45 horas semanales **LUNES A SÁBADO**

LICENCIA MÉDICA: **13 días des del 01/04/2018**

Horas extras: 3 horas

El cálculo de la remuneración del mes sería:

	SUELDO BASE		405.000
13	AUSENCIAS	13500	-175.500
3	HORAS EXTRAS	3.150	9.450
	GRATIFICACIÓN		61.908
	COMISIÓN		265.000
5	SEMANA CORRIDA	18.928,571	94.643
TOTAL IMPONIBLE			660.501

Por ser el 25% de la remuneración mensual superior al tope de gratificación se pagó el tope, proporcional a los días laborados.

Ejemplo 2:

Mes de mayo de 2018

SUELDO BASE **360.0000**

Remuneración variable: **168.000.-**

JORNADA 45 horas semanales **LUNES A SÁBADO**

Ausencias justificadas: **2 días**

Horas extras: **5 horas**

El cálculo de la remuneración del mes sería:

	CONCEPTO	VALOR UNITARIO	TOTAL
	SUELDO		360.000
2	AUSENCIAS JUSTIFICADAS	12.000,00	-24.000
5	HORAS EXTRAS	2.800,00	14.000
	REMUNERACIÓN VARIABLE		168.000
6	SEMANA CORRIDA	6.720	40.320
	GRATIFICACIÓN (25% remuneración mensual \$139.580)		109.250
TOTAL IMPONIBLE			667.570

En este ejemplo el tope de gratificación no se reduce a la asistencia del trabajador, toda vez que no estamos en presencia de una licencia médica que, de derecho a subsidio de incapacidad laboral, sino que simplemente frente a una ausencia injustificada, por ser el 25% de la remuneración mensual superior al tope de gratificación se pagó el tope.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4930/60, de 19.12.2013

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Los anticipos de remuneración

El anticipo de remuneración no corresponde que se trate como un descuento de las remuneraciones, toda vez que su otorgamiento significa única y exclusivamente la entrega de una parte de la respectiva remuneración del trabajador antes de la fecha que las partes han convenido como la de pago de esta.

Los anticipos de remuneración en el Código del Trabajo solo parecen en el inciso segundo del Artículo 55 que señala:

Artículo 55 inciso segundo:

Si nada se dijere en el contrato, deberán darse anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada.

Trabajadores que tiene derecho a anticipos de remuneración

De acuerdo al inciso segundo del Artículo 55 del Código del Trabajo, antes citado, se desprende que tendrán derecho a anticipos quincenales de remuneración los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada, salvo que las partes hayan dispuesto lo contrario. En otros términos, en la medida que las partes guarden silencio respecto de esta materia, concurrirá la obligación de otorgar anticipos por mandato legal a los trabajadores que la norma indica.

No debemos perder de vista que de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 42 y 44 del Código del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a un sueldo o sueldo base de naturaleza mensual no inferior al ingreso mínimo, por lo que ya no debiesen existir trabajadores remunerados exclusivamente por pieza, obra, faena o medida, por lo que la obligación de otorgamiento de anticipos correspondería prácticamente solo a los trabajadores de temporada. Por trabajadores de temporada debemos entender a los trabajadores agrícolas de temporada, que tiene un contrato especial de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 93 del Código del Trabajo.

Regulación de los anticipos de remuneración

Si el trabajador no tiene el derecho a recibir anticipo quincenal de remuneración, según lo previsto en el artículo 55 inciso segundo del Código del Trabajo, su procedencia emanara solo del acuerdo que al respecto exista con su empleador.

Los acuerdos en cuanto al otorgamiento de anticipos y la fecha que ser otorgaran son parte de la cláusula sobre pago de remuneraciones que se establezcan en los contratos

individuales de trabajo o bien instrumentos colectivos, es necesario recordar que la regulación de los anticipos de remuneración también puede corresponder a una cláusula tacita incorporada a los respectivos contratos, al existir reiteración en el tiempo en su otorgamiento.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0107/0008, de 09.01.2004

Ordinario N° 2676/140, de 02.05.1997

Ordinario N° 4681/206, de 20.08.1996

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Trabajadores en huelga y derecho a anticipo de remuneración

Respecto de este punto, debemos tener presente que cuando en una empresa se hace efectiva la huelga, dentro de un proceso de negociación colectiva, se suspenden los efectos del contrato de trabajo, por lo que los trabajadores en huelga no prestan servicios y el empleador no tiene obligación de pagar remuneraciones.

La Dirección del Trabajo en estos casos ha señalado que, pese a esta suspensión de la relación laboral, el empleador igual se encuentra obligado al pago de remuneración, en la medida que los trabajadores hayan devengado remuneraciones en forma previa al inicio de la huelga.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0625/042, de 05.02.1997

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Los descuentos establecidos en el artículo 58 del código del trabajo

Gran parte de los descuentos que se pueden realizar a las remuneraciones de los trabajadores se encuentran regulados en el artículo 58 del Código del Trabajo, norma que dispone:

Artículo 58: El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en

conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.

El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa.

Asimismo, no podrá deducir, retener o compensar suma alguna por el no pago de efectos de comercio que el empleador hubiera autorizado recibir como medio de pago por los bienes suministrados o servicios prestados a terceros en su establecimiento.

La autorización del empleador, señalada en el inciso anterior, deberá constar por escrito, así como también los procedimientos que el trabajador debe cumplir para recibir como forma de pago los respectivos efectos de comercio.

En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, el empleador no podrá descontar de la remuneración del o de los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado.

La infracción a esta prohibición será sancionada con la restitución obligatoria, por parte del empleador, de la cifra descontada, debidamente reajustada, sin perjuicio de las multas que procedan de conformidad a este Código.

De acuerdo a la norma citada, los descuentos que se pueden efectuar a las remuneraciones del trabajador admiten la siguiente clasificación:

- Legales u obligatorios.
- Convencionales.
- Prohibidos.

Los que revisaremos a continuación.

Los descuentos legales u obligatorios

Estos descuentos corresponden a los señalados en el inciso primero del artículo 58 del código del Trabajo, que señala:

“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos”.

Reciben esta denominación debido a que el empleador se encuentra obligado a efectuarlos por mandato legal, cuando concurren los supuestos necesarios para ello, sin que pueda excusarse de hacerlo bajo ninguna circunstancia. Estos descuentos son:

- Los impuestos que graven a las remuneraciones
- Las cotizaciones de seguridad social

- Las cuotas sindicales
- Las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4565/094, de 15.11.2011

Ordinario N° 3516/0113 de 28.08.2003

Ordinario N° 3899/086, de 26.09.2007

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

A continuación, revisaremos cada uno de los descuentos legales u obligatorios

Los impuestos que gravan a las remuneraciones

El empleador se encuentra obligado a descontar de las remuneraciones de los trabajadores el impuesto correspondiente, el cual en general corresponde al impuesto de segunda categoría regulado en el artículo 42 de la Ley de la Renta.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4009/0153, de 26.09.2003

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Las cotizaciones de seguridad social

El empleador se encuentra obligado a descontar de las remuneraciones del trabajador las cotizaciones previsionales que son de su cargo, como es la cotización al fondo de pensiones, la cotización para salud, la cotización por trabajos pesados, la parte de cargo del trabajador de la cotización al seguro de cesantía, tema que desarrollaremos más adelante en este curso.

Las cuotas sindicales

Las cuotas sindicales se encuentran reguladas en los artículos 260; 261 y 262 del Código del Trabajo, en el caso de la realización de extensión de beneficios obtenidos por un sindicato en la negociación colectiva el descuento de la cuota sindical o un porcentaje de

esta se encuentra regulado en el artículo 322 del mismo cuerpo legal, mientras que el descuento de cuota sindical a los ex socios del sindicato se regula en el artículo 323.

Es necesario destacar que mediando las situaciones establecidas por el legislador el empleador se encuentra obligado a descontar de las remuneraciones de los trabajadores las cuotas sindicales, no pudiendo cuestionar el requerimiento que realice la organización sindical respectiva.

En el caso de la extensión de beneficios pactadas en un instrumento colectivo, no se requiere un requerimiento de la organización sindical para la procedencia del descuento del porcentaje de la cuota sindical que proceda según lo acordado entre la empresa y la organización sindical en el instrumento colectivo conforme las normas del artículo 322 del Código del Trabajo, si no que la obligación de descuento nace por el solo hecho de realizar la extensión respectiva al o los trabajadores que aceptaron dicha extensión de beneficios.

El empleador se encuentra obligado a descontar de las remuneraciones las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias en los siguientes casos:

1. Cuando haya un requerimiento del presidente o del tesorero de la respectiva organización.
2. Cuando el trabajador autoriza por escrito al empleador para que efectúe el descuento de las cuotas sindicales.

No existe obligación de descontar las multas que aplique la entidad sindical a sus socios, toda vez que la obligación legal es solo respecto de las cuotas sindicales. Tampoco existe obligación del empleador de descontar de las remuneraciones las deudas que estos contraigan producto de convenios que suscriba el sindicato.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 262 del Código del Trabajo, el empleador debe depositar las cuotas ordinarias y extraordinarias en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, no existe esta obligación de depositar en cuenta bancaria a nombre de la organización sindical cuando dicha organización sindical tenga menos de 50 socios.

Las cuotas deben ser entregadas a la organización sindical por el empleador dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

Las cuotas descontadas a los trabajadores y no entregadas oportunamente se pagarán reajustadas en la forma que indica el artículo 63 del Código del Trabajo, devengando un interés del 3 % mensual sobre la suma reajustada.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2789, de 25.05.2016

Ordinario N° 6334/0153, de 03.09.1990

Ordinario N° 2359/083, de 24.04.1992

Ordinario N° 5001/0222, de 31.08.1992

Ordinario N° 841/061, de 25.02.1993

Ordinario N° 4861/058, de 13.12.2013

Ordinario N° 6273, de 12.12.2018

Ordinario N° 4184/070, de 23.09.2010

Ordinario N° 5237/0237, de 03.12.2003

Ordinario N° 4413/0213, de 31.12.2002

Ordinario N° 6404/0282, de 16.10.1995

Ordinario N° 1199/0063, de 11.04.2002

Ordinario N° 0791/0058, de 01.03.2000

Ordinario N° 2505/0191, de 01.06.1998

Ordinario N° 2047/0137, de 07.05.1998

Ordinario N° 2793/0136, de 05.05.1995

Ordinario N° 3.487, de 08.09.2014

Ordinario N° 4.362, de 27.08.2015

Ordinario N° 5767, de 29.11.2017

Ordinario N° 291, de 18.01.2018

Ordinario N° 3619, de 18.07.2019

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos

El empleador se encuentra obligado a descontar de las remuneraciones de sus trabajadores las obligaciones que estos contraigan con instituciones previsionales y con organismos públicos, sobre el concepto de instituciones previsionales es necesario tener en consideración el siguiente pronunciamiento de la Superintendencia de Seguridad Social:

Ordinario N° 1750, de 15.02.1995, de la Superintendencia de Seguridad Social:

"Son instituciones de seguridad social aquellas que administran o gestionan regímenes obligatorios para dar coberturas a las contingencias sociales que definen el concepto de seguridad social, tales como el Instituto de

Normalización Previsional, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, las Mutualidades de Empleadores de la ley 16.744 o las Isapres".

Las cajas de compensación de asignación familiar son consideradas instituciones previsionales, por lo que el descuento en las remuneraciones de los trabajadores de las cuotas de créditos sociales otorgados por ellas se considera un descuento legal u obligatorio.

Respecto de los créditos otorgados por el Fondo Nacional De Salud (FONASA) se califica también como una deuda con institución previsional y es un descuento legal u obligatorio, esto de conformidad a lo establecido en la Ley 18.469 que Regula El Ejercicio Del Derecho Constitucional A La Protección De La Salud Y Crea Un Régimen De Prestaciones De Salud, respecto del descuento de estos créditos otorgados por Fonasa debemos tener en consideración que la Ley 18.469 dispone:

ARTICULO 31° Los afiliados del Régimen podrán solicitar al Fondo Nacional de Salud, el otorgamiento de préstamos para financiar todo o parte del valor de las prestaciones de salud que ellos deban pagar, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 13° y 30°, inciso quinto. Para el caso de las atenciones de urgencia o emergencia debidamente certificadas por un médico cirujano, se entenderá que el Fondo Nacional de Salud ha otorgado un préstamo a sus afiliados por la parte del valor de las prestaciones que sea de cargo de éstos si, una vez transcurridos treinta días desde que el Fondo Nacional de Salud ha pagado al prestador el valor de las atenciones otorgadas, el afiliado no ha enterado directamente al Fondo dicho monto.

Dichos préstamos se otorgarán con cargo a un "Fondo de Préstamos Médicos", que se formará con los siguientes recursos:

- a) Las sumas que le asigne el Fondo Nacional de Salud en su presupuesto, y***
- b) Las amortizaciones e intereses penales de los préstamos otorgados.***

Las cuotas en que se divida el servicio del préstamo serán reajustables, según la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor fijado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

Los requisitos, garantías, intereses penales, plazos, recaudación, cobro y percepción de dividendos y las demás condiciones y modalidades del otorgamiento y servicio de estos préstamos, serán establecidos en el reglamento. Su pago se hará efectivo mediante descuentos en las remuneraciones o pensiones de los afiliados a requerimiento del Fondo.

Lo retenido para el pago por el empleador o entidad pagadora de pensiones deberá ser enterado por éstos en el Fondo Nacional de Salud dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las correspondientes remuneraciones o pensiones, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo.

El no pago dentro del plazo precedente por el empleador o entidad pagadora de pensiones, los hará responsables de efectuar el entero de lo retenido considerando la variación diaria del Índice de Precios al Consumidor mensual del período comprendido entre el mes que antecede al mes en que debió efectuarse el pago y el mes anterior a aquel en que efectivamente se realice.

Las liquidaciones de los créditos que practique el Director del Fondo Nacional de Salud tendrán mérito ejecutivo para los efectos del cobro de las cuotas impagas, y les será aplicable, en lo pertinente, lo establecido en los artículos 2° al 12°, 14° y 18° de la ley 17.322.

Con todo, el Director del Fondo estará facultado, previa autorización del Ministerio de Salud y del Ministerio de Hacienda, para castigar en la contabilidad del servicio a su cargo los créditos que por concepto de préstamos médicos estime incobrables, siempre que hayan sido contabilizados oportunamente y se hayan agotado prudencialmente los mecanismos de cobro.

Los descuentos convencionales

Los descuentos convencionales o facultativos son los regulados en el inciso segundo; tercero y cuarto del artículo 58 del Código del Trabajo, que señalan:

“Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser

depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.”

Estos descuentos por mandato legal requieren acuerdo entre el empleador y el trabajador, el que debe constar por escrito y corresponder a los siguientes conceptos o finalidades:

- Cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas
- Cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda
- Sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos
- Sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza.

De cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas y de cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda

De acuerdo al inciso segundo del artículo 58 de las remuneraciones de los trabajadores se pueden descontar sumas para gastos de vivienda, de acuerdo al siguiente detalle:

- Cuotas destinadas al pago de adquisición de vivienda;

- Cantidades para depósito en cuentas de ahorro para la vivienda, cualquiera sea el organismo receptor, ya sean una institución financiera o una cooperativa de vivienda, u otros, que permita el logro del mismo objetivo;

Cabe mencionar, que respecto de estos descuentos es de un 30% de la remuneración total del trabajador, tope que solo regiría en caso que el empleador otorgue un mutuo o crédito al trabajador para financiar gastos relacionados con la vivienda, y otros, como los educacionales, según se desarrollará más adelante, por lo que por aquellos conceptos, actualmente no existiría el tope especial del 30%, cuando se efectúan sin mutuo o crédito del empleador, por lo que estarían afectos solo a un tope conjunto de descuentos de hasta el 45% de la remuneración total del trabajador, del inciso 4º del artículo 58 del Código.

De sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge conviviente civil o alguno de sus hijos.

Estos descuentos, comprenden descuentos de las remuneraciones del trabajador de sumas destinadas a la educación de las siguientes personas:

- El propio trabajador o trabajadora;
- La o/el cónyuge del trabajador o trabajadora o conviviente civil.
- Uno de sus hijos, teniendo presente que el legislador utiliza la expresión en singular “alguno”.

Debemos tener presente que el texto del artículo 58 se refiere a gastos educacionales sin efectuar distinción alguna, posible es sostener que resulta aplicable a cualquier nivel educacional, esto es, básica, media o superior.

Para efecto de los gastos de vivienda y de educación el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo, faculta al empleador para otorgar trabajador mutuo o créditos sin interés, con las siguientes finalidades:

- a) Financiar el pago de adquisición de vivienda;
- b) Depósito en cuentas de ahorro para la vivienda, y
- c) Sumas destinadas a la educación del trabajador o trabajadora, su cónyuge o conviviente civil o alguno de sus hijos.

El otorgamiento de estos mutuos o créditos deben sujetarse a las siguientes formalidades

- a) Deben ser acordados por las partes, por escrito;
- b) Deben ser otorgados sin interés, y
- c) Al no contemplar el artículo 58 plazos para los mutuos, créditos o préstamos, ni garantías, deberán ser las mismas partes las que convengan tales aspectos.

La recuperación de los créditos o mutuos otorgados de conformidad al inciso 2º del artículo 58, por el empleador de las sumas correspondientes a tales operaciones de crédito, podrá hacerse a través de descuentos de la remuneración del trabajador, los cuales podrán ser efectuados por éste siempre que pague la cuota del mutuo, crédito o préstamo, directamente a la institución financiera, o al servicio educacional respectivo en su caso.

El tope máximo de los descuentos por concepto de préstamos para la adquisición de vivienda, para depósitos en cuenta de ahorro para la vivienda, para la educación del trabajador o trabajadora, su cónyuge o conviviente civil o algunos de sus hijos, y para recuperación de los créditos, mutuos o préstamos será hasta el 30% de la remuneración mensual del trabajador.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1178, de 29.02.2016

Ordinario N° 5071/119, de 26.10.2017

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Para efectuar pagos de cualquier naturaleza

Estos descuentos corresponden a los establecidos en el inciso 3º del artículo 58 del Código, y dicen relación con aquellos acordados entre el empleador y el trabajador para efectuar pagos de cualquier naturaleza, los requisitos para su procedencia son:

1. Acuerdo entre empleador y trabajador que debe constar por escrito, y
2. El descuento por tal concepto está sujeto a un tope máximo del 15% de la remuneración total del trabajador.

Es necesario destacar que el porcentaje antes mencionado, esto es 15% de la remuneración del trabajador se aumenta hasta el 25% de esta respecto de los trabajadores socios de cooperativas contenidos en el artículo 54 de la Ley General de Cooperativas, esto

por supuesto sin exceder del tope máximo del 45% de las remuneraciones considerando el descuento del 305 del inciso segundo del artículo 58 del código del Trabajo.

Tope máximo de los descuentos convencionales

El inciso cuarto del artículo 58 del Código del Trabajo, establece un tope máximo para efectuar descuentos sobre las remuneraciones del trabajador, cualquiera sea el fundamento de estos descuentos convencionales o facultativos, entre los cuales se encuentran:

- Los acordados para adquisición de vivienda, o para ser depositados en cuentas de ahorro para la vivienda
- Los acordados para la educación del trabajador, su cónyuge o hijo
- Los destinados a descontar los mutuos, créditos o préstamos concedidos por el empleador para los mismos fines, y
- Los destinados para efectuar pagos de cualquier naturaleza.

Todos los cuales en conjunto no pueden exceder del 45 % de la remuneración total del trabajador, cuando hablamos de remuneración nos referimos al total imponible.

De acuerdo al tope máximo de descuentos, deberá analizarse en cada caso particular en primer término el monto de los descuentos que afecten la remuneración total del trabajador, para luego establecer el saldo o margen de porcentaje de descuentos que proceda pactar por los restantes descuentos facultativos convenidos con el trabajador.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1465/0033, de 15.04.2003

Ordinario N° 4565/094, de 15.11.2011

Ordinario N° 3456/037, de 05.09.2013

Ordinario N° 2226/035, de 27.05.2011

Ordinario N° 1951/031, de 30.04.2010

Ordinario N° 4124, de 08.08.2016

Ordinario N° 3881, de 13.08.2019

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Orden de prelación de los descuentos

Respecto de los descuentos establecidos como convencionales, es necesario señalar que el legislador no ha establecido cual es el orden de prelación de los descuentos a las remuneraciones, esto es las reglas legales que determinan el orden y la forma en que deben pagarse a los diversos acreedores de un deudor, que se rigen para el tope del 45% de la remuneración del trabajador, por lo que esta prelación deberá ser acordada entre la empresa y el trabajador.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3456/037, de 05.09.2013

Ordinario N° 4.856, de 22.09.2015

Ordinario N° 57, de 11.11.2014

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Descuento remuneraciones pagadas por error por el empleador

Cuando el empleador comete algún error en el pago de las remuneraciones de sus trabajadores, sea por pagar sumas superiores a las que le correspondía o bien se pagó alguna remuneración a la que no tenía derecho el trabajador, si el trabajador no las devuelve en forma voluntaria, procederá el descuento de estas sumas de sus remuneraciones solo en base al acuerdo que se suscriba por escrito entre las partes de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 58 inciso tercero del Código del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0071/004, de 05.01.1999

Ordinario N° 3.371, de 01.09.2014

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Créditos sociales otorgados por CCAF

A continuación, revisaremos la procedencia de descuento de los créditos sociales otorgados por las Cajas de compensación de asignación familiar, tanto en las remuneraciones del trabajador como así también la actual jurisprudencia referida al descuento en las indemnizaciones que proceda pagar al concluir la relación laboral.

Descuento en las remuneraciones:

Las deudas que mantienen los trabajadores con alguna Caja de Compensación de Asignación Familiar (CCAF) constituyen deudas con instituciones de previsión, por lo cual su descuento queda regulado en el inciso primero del artículo 58 del código del trabajo, esto es descuentos legales u obligatorios, estando por tal motivo obligado el empleador a realizarlos.

Por ser un descuento legal u obligatorio, el empleador debe realizar el descuento respectivo en las remuneraciones del trabajador a requerimiento de la caja de compensación respectiva, aun cuando no esté afiliado a la caja que efectúa la cobranza.

Respecto de este punto es necesario tener presente que la Ley N° 17.322, que establece Normas para la Cobranza Judicial de Cotizaciones, Aportes y Multas de las Instituciones de Seguridad Social, resulta aplicable a las deudas que tenga el trabajador a una Caja de Compensación de Asignación Familiar por crédito social, en base a lo dispuesto en el artículo 22, inciso 1° que señala:

“Los empleadores, como asimismo sus representantes legales, mandatarios y trabajadores que, por cuenta de ellos descuenten de las remuneraciones de sus trabajadores cualquiera suma a título de cotizaciones, aportes o dividendos de las obligaciones de éstos a favor de las instituciones de seguridad social, estarán obligados a declarar y a enterar esos descuentos y sus propias imposiciones y aportes dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones. Sin embargo, el plazo mencionado se extenderá hasta el día 13 de cada mes, aun cuando éste fuere día sábado, domingo o festivo, cuando dichas declaraciones y el pago de éstas se realicen a través de un medio electrónico.”

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0262/004, de 17.01.2012

Ordinario N° 3741/036, de 27.08.2012

Ordinario N° 4527/093, de 15.11.2011

Ordinario N° 2907/036, de 04.08.2014

Ordinario N° 3318, de 28.06.2016

Ordinario N° 4117, de 05.08.2016

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Una situación muy especial que desde la entrada en vigencia de la Ley N° 20.720, se está dando es la suspensión del cobro por parte de las CCAF de créditos sociales otorgados a trabajadores que se acogen al Procedimiento Concursal de Renegociación de la Persona Deudora o bien al Procedimiento Concursal de Liquidación de los Bienes de la Persona Deudora, regulados en la mencionada norma legal sobre, el efecto de esta norma en materia de descuento de créditos sociales la Superintendencia de Seguridad Social ha señalado:

Dictamen 47.515, de 24.09.2018:

1.- Mediante Oficio Ordinario citado en antecedente, ha sido remitida desde la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, SIR, presentación efectuada en representación de un trabajador, en la que se expone que la C.C.A.F. que usted administra continúa informando para descuentos cuotas del crédito social que otorgó, a pesar de haberse declarado judicialmente la liquidación de dicha persona, ante el Segundo Juzgado de Letras de Punta Arenas.

2.- Al respecto, esta Superintendencia manifiesta que, revisados los antecedentes aportados y los que aparecen publicados en la página web del Poder Judicial, se puede advertir que, en fecha 26 de diciembre de 2017, se resolvió por el Segundo Juzgado de Letras de Punta Arenas, entre otros, la liquidación voluntaria de la persona deudora, y se _jó un plazo de 30 días para que todos los acreedores residentes en el territorio de la República, contados desde la publicación de la citada resolución, presentasen los documentos justificativos de sus créditos, bajo apercibimiento de afectarles los resultados del juicio, sin nueva citación.

Que, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 275 de la Ley N° 20.720, con respecto a los efectos de la Resolución de Liquidación de Bienes de la Persona Deudora, establece que "Será aplicable a este procedimiento lo dispuesto en los Párrafos 4 y 5 del Título I del Capítulo

IV de esta ley en todo aquello que no sea contrario con la naturaleza de la Persona Deudora." El artículo 134 del aludido Párrafo 4 establece que "La Resolución de Liquidación fija irrevocablemente los derechos de todos los

acreedores en el estado que tenían al día de su pronunciamiento, salvo las excepciones legales."

Por su parte, el artículo 135 siguiente dispone que "La dictación de la Resolución de Liquidación suspende el derecho de los acreedores para ejecutar individualmente al deudor."

El artículo 136 siguiente preceptúa que una vez dictada la resolución de liquidación, todas las obligaciones dinerarias se entenderán vencidas y actualmente exigibles respecto del deudor, para que los acreedores puedan verificarlas en el procedimiento concursal de liquidación y percibir el pago de sus acreencias.

Finalmente, y de conformidad a lo establecido en el artículo 255 de esta Ley N° 20.720, una vez firme o ejecutoriedad la resolución que declara el término del procedimiento concursal de liquidación, se entenderán extinguidos, por el solo ministerio de la ley y para todos los

efectos legales, los saldos insolutos de las obligaciones contratadas por el deudor con anterioridad al inicio del procedimiento concursal de liquidación.

De los artículos citados se infiere que la deuda por crédito social de la C.C.A.F., quedó fija a la fecha de la Resolución de Liquidación de la Persona Deudora, esto es, al 26 de diciembre de 2017, y que la C.C.A.F. tenía el plazo de 30 días hábiles, a contar de la publicación de la misma, para verificar su crédito en dicho procedimiento judicial, quedando sujeta a los efectos de la citada resolución.

Además, y una vez ejecutoriada la resolución que declara el término del procedimiento concursal de liquidación, se entiende extinguida la obligación contraída por el deudor para con la C.C.A.F., con anterioridad al procedimiento concursal de liquidación.

En concordancia con lo expuesto, la Caja que usted administra debe cesar de informar para descuento las cuotas del crédito social del interesado.

Dictamen 51.406, de 18.10.2018:

De los artículos citados se infiere que la deuda por crédito social de la C.C.A.F. quedó _ja a la fecha de la Resolución de Liquidación de la Persona Deudora, esto es, al 9 de julio de 2018, y que la C.C.A.F. tenía el plazo de 30 días hábiles, a contar de la publicación de esta, para verificar su crédito en dicho procedimiento judicial, quedando la Caja sujeta a los efectos de la citada resolución.

Además, y una vez ejecutoriada la resolución que declara el término del procedimiento de liquidación se entiende extinguida la obligación contraída por el deudor para con la Caja que usted administra con anterioridad al procedimiento concursal de liquidación.

En concordancia con lo expuesto, la Caja que usted administra debe cesar de informar para descuento las cuotas del crédito social de la interesada.

Tope mensual del descuento:

Como ya se indicara las deudas que el trabajador mantenga con una Caja de compensación es un descuento legal y obligatorio de realizar y no se ha establecido en el artículo 58 del Código del Trabajo un tope o porcentaje máximo de descuento a las remuneraciones, y que de acuerdo a la jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo, el descuento por crédito social no se considera para establecer el tope máximo del 45% de la remuneración del trabajador, igual el legislador a establecido como medida de protección hacia el trabajador un límite mensual de descuento por concepto de deudas con cajas de compensación.

La Ley N° 18.833, que aprueba el estatuto legal de las cajas de compensación mencionadas instituciones de previsión social, no establece un tope para los descuentos de las cuotas de créditos sociales en las remuneraciones de los trabajadores, sin embargo, la Superintendencia de Seguridad Social, que tiene la facultad legal de interpretación de la Ley N° 18.833, mediante Circular N° 2824 de 18.04.2012, ha señalado:

CIRCULAR N° 2824 DE 18.04.2012, SUPERINTENDÍA DE SEGURIDAD SOCIAL:

"Si la remuneración, renta o pensión. líquida, es igual o inferior al monto de la Pensión Básica Solidaria a que se refiere la Ley N° 20.255, vigente al momento

de otorgamiento del crédito, la cuota mensual de descuento en ningún caso podrá exceder del 5% de ella. Si la remuneración, renta o pensión, líquida, es superior a la Pensión Básica Solidaria vigente al momento de otorgamiento del crédito e igual o inferior al ingreso mínimo para fines no remuneracionales la cuota mensual de descuento en ningún caso podrá exceder del 15% de ella. Si la remuneración, renta o pensión, líquida, es superior al ingreso mínimo para fines no remuneracionales e inferior al ingreso mínimo mensual para mayores de 18 años y hasta los 65 años de edad, la cuota mensual de descuento en ningún caso podrá exceder del 20% de ella.

Cuando la remuneración, renta o pensión, líquida, sea superior al ingreso mínimo mensual para mayores de 18 años y hasta los 65 años de edad, cada C.C.A.F. tendrá la facultad de autorizar un descuento superior al 25% a los afiliados que lo soliciten por escrito indicando el porcentaje, siempre que éste no exceda el 30% de la respectiva remuneración, renta o pensión líquida y solamente en casos especiales asociados a necesidades del afiliado y sus causantes de asignación familiar, relacionados con vivienda, salud y educación, respaldados con los antecedentes que acrediten dicho estado de necesidad, los cuales deberán ser debidamente calificados por el Gerente General de la respectiva C.C.A.F. Esta facultad se ejercerá en la forma en que lo establezca el Reglamento Particular del Régimen de Crédito Social de la C.C.A.F. y en su Política de Riesgo de Crédito, debidamente aprobada por el Directorio."

En la página web de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) aparece la siguiente información respecto de Las cuotas mensuales de crédito social:

Cuota mensual

El descuento máximo permitido a la remuneración, renta o pensión, líquidas, según el monto de ésta, es:

- **5% para afiliados con ingreso inferior o igual a la Pensión Básica Solidaria (PBS), que a contar del 1 de julio de 2015 asciende a \$89.764."**
- **15% para afiliados con ingreso superior al monto de la PBS e inferior o igual al ingreso mínimo para fines no remuneracionales (\$161.265, a partir del 1 de enero de 2016).**

- **20% para afiliados con ingreso superior al ingreso mínimo para fines no remuneracionales e inferior a ingreso mínimo para fines remuneracionales (\$250.000, a partir del 1 de enero de 2016).**
- **25% para afiliados con ingreso superior o igual al ingreso mínimo para fines remuneraciones o que se trate de créditos hipotecarios.**
- **30% sólo en casos excepcionales asociados a necesidades relacionadas con vivienda, salud y educación, que deben ser debidamente calificados por el Gerente General de la respectiva C.C.A.F..**
- **Si se consideran dividendos de los créditos sociales de consumo, hipotecario y de microempresario, en conjunto, la suma de las cuotas mensuales de todos los créditos sociales no podrá exceder del 50% para trabajadores y 40% para pensionados.**

Estos porcentajes máximos de descuento se deben aplicar en caso de que el trabajador deba más de un crédito a la misma caja de compensación o a diferentes cajas, como así también en el caso de licencias médicas prolongadas donde existan cuotas pendientes de pago, en este último caso las cuotas atrasadas no procede cobrarlas conjuntamente con la cuota del mes correspondiente, sino que al final de la deuda del crédito social, según los plazos otorgados y el respectivo porcentaje de endeudamiento que proceda de acuerdo a la remuneración del trabajador.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0915/016, de 20.02.2015

Ordinario N° 898, de 09.02.2016

Ordinario N° 1569, de 10.04.2017

Ordinario N° 1655, de 17.04.2017

Ordinario N° 4438, de 23.08.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Trabajadores que cambian de empleador

Como se indicará anteriormente, el descuento que nos ocupa es obligatorio de realizar y cuando el trabajador cambia de empleo, el nuevo empleador a

requerimiento de la caja de compensación respectiva deberá realizar el descuento respectivo, aun cuando no se encuentre afiliado como empresa a dicha caja.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4527/093, de 15.11.2011

Ordinario N° 1343, de 08.03.2016

Ordinario N° 1875, de 08.04.2016

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Término de la relación laboral

En caso de término de la relación laboral, debemos señalar que la actual doctrina emanada de la Dirección del Trabajo establece que el empleador no puede descontar de las indemnizaciones que proceda pagar al trabajador al término de la relación laboral las sumas que este adeude a la caja de compensación de asignación familiar, salvo que el trabajador lo autorice expresamente al momento de suscribir y ratificar su finiquito de trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario 2991/037, de 07.08.2014

Ordinario N° 57, de 11.11.2014

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Incumplimiento del empleador de la obligación de enterar los créditos descontados en la caja de compensación.

Cuando el empleador no cumple con la obligación de remesar a la caja de compensación respectiva las sumas descontadas a los trabajadores, se considera que el deudo de dichas cuotas es el empleador y no del trabajador, toda vez que se aplica lo dispuesto en la Ley 17.322, al respecto la Superintendencia de Seguridad Social ha señalado:

Ordinario N° 5700, de 19.03.1999, Superintendencia De Seguridad Social.

"La circunstancia que la empresa no dé cumplimiento a la obligación de remesar a la C.C.A.A. las sumas descontadas a sus trabajadores por créditos sociales, no habilita a la Caja para accionar en contra del trabajador, ya que, como se señaló precedentemente, respecto de él la obligación se extinguió. Lo que procede en tal caso, es cobrar a la empresa las sumas adeudadas por dicho concepto, conforme a las normas de cobro de las cotizaciones previsionales establecidas en la Ley N° 17.322 o verificar el crédito si ella hubiera sido declarada en quiebra".

Improcedencia que el empleador limite el monto de las cuotas de crédito social de sus trabajadores.

El empleador no cuenta con facultades para limitar el monto de endeudamiento o cuota mensual a que sus trabajadores puedan acceder con motivo del otorgamiento de créditos sociales otorgados por una Caja de Compensación y Asignación Familiar, de acuerdo a la ley 18.833 las obligaciones del empleador se limitan solo a descontar, pagar o declarar las cuotas o dividendos por crédito social a favor de las Cajas de Compensación.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1470, de 14.03.2016

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Los descuentos prohibidos

Los descuentos prohibidos son aquellos establecidos en los incisos 5; 6 y 8 del artículo 58 del código del Trabajo que dicen relación con:

- Descuento por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o multas no autorizadas en el reglamento interno de la empresa.
- Los descuentos por no pago de efectos de comercio que el empleador hubiere autorizado recibir como medio de pago por los bienes o servicios suministrados a terceros en su establecimiento.

- Los descuentos por concepto de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa, sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, los que en caso de efectuarse serán sancionados con la restitución del descuento al trabajador, en montos reajustado, sin perjuicio de la multa administrativa que proceda aplicar de acuerdo al Código del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4565/094, de 15.11.2011

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Los descuentos prohibidos han sido tratados extensamente por la Dirección del Trabajo, es por ello que, a continuación, presentaremos una serie de pronunciamiento de la Dirección del Trabajo agrupados según una temática común que el alumno puede revisar.

Descuento cursos capacitación guardias de seguridad:

Ordinario N° 3429/0137, de 18.06.1996

Ordinario N° 3.518, de 09.09.2014

Ordinario N° 3.515, de 09.09.2014

Ordinario N° 3004, de 29.06.2018

Descuento daños vehículos y partes empadronados

Ordinario N° 3127, de 08.06.2016.

Descuento elementos de protección personal entregados a los trabajadores

Ordinario N° 1174/058, de 03.03.1999

Ordinario N° 5586/0331, de 10.11.1999

Ordinario N° 3927/0228, de 30.07.1999

Descuento de uniformes entregados por el empleador:

Ordinario N° 0107/0008, de 09.01.2004

Ordinario N° 3516/0113 de 28.08.2003

Ordinario N° 0842/0040, de 09.03.2001

Ordinario N° 3927/0228, de 30.07.1999

Descuento de herramientas de trabajo

Ordinario N° 2863/026, de 25.06.2012

Ordinario N° 4671/0192, de 05.11.2003

Ordinario N° 7667/0317, de 21.11.1995

Ordinario N° 3681/057, de 17.05.1989

Ordinario N° 2496/068, de 07.06.2017

Descuento de bienes mercaderías o productos de la empresa:

Ordinario N° 1915/027, de 03.05.2011

Ordinario N° 5932/0337, de 26.10.1993

Ordinario N° 3134/0185, de 23.06.1993

Ordinario N° 4968/0219, de 28.08.1992

Ordinario N° 5799/0191, de 28.08.1991

Ordinario N° 2894, de 25.06.2018

Descuento por pérdida extravió o hurto de dinero

Ordinario N° 4.229, de 19.08.2015

Ordinario N° 3494/0266, de 30.07.1998

Descuento por instrumentos de comercio

Ordinario N° 3310/0177, de 09.10.2002

Descuento por días en que el menor no concurre a sala cuna

Ordinario N° 2613/0198, de 27.06.2000

Descuento alojamiento – alimentación trabajadores agrícolas de TEMPORADA

Ordinario N° 4088/0231, de 10.08.1999

Descuento por vacunas obligatorias para las funciones que el trabajador realiza

Ordinario N° 3090/0086, de 31.07.2003

Descuento a las comisiones de los trabajadores

Ordinario N° 8177/0331, de 18.12.1995

Ordinario N° 4458/0205, de 01.08.1994

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Descuento por multas establecidas en el reglamento interno de la empresa

Respecto de las multas que se les apliquen a los trabajadores por infracciones a las disposiciones del reglamento interno de orden higiene y seguridad de una empresa debemos tener en consideración que estas se encuentran reguladas en las siguientes disposiciones del Código del Trabajo

Artículo 154: El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

10. las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;

11. el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior,

Artículo 157: En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

Una de las sanciones que puede contemplar el reglamento interno por infracción a sus disposiciones es la aplicación de multas en dinero. Por la importancia de las remuneraciones y para evitar descuentos desmedidos, se ha limitado al 25% de la remuneración diaria del trabajador el monto de la multa por cada infracción. El trabajador afectado podrá reclamar de la aplicación de una multa a la Inspección del Trabajo respectiva.

El legislador ha establecido el destino que deben tener los dineros que se obtengan por las multas, por lo que cada vez que se efectúen descuentos por estos conceptos, el empleador, debe entregarlo a las instituciones que menciona el inciso segundo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1806/0104, de 05.04.1999

Ordinario N° 0113/011, de 07.01.1999

Ordinario N° 3493/0265, de 30.07.1998

Ordinario N° 255/014, de 20.01.1997

Ordinario N° 61/07, de 06.01.1988

Ordinario N° 1947/045, de 30.03.1990

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-4-normas-proteccion-rem/jurisprudenciamodulo3unidad4normasproteccionrem.pdf>

Respecto de las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad, debemos tener presente que la Ley 16.744, que Establece Normas Sobre Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales, su artículo 67 dispone:

Artículo 67°: Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se registrará por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.

Situación de los trabajadores que reciben efectos de comercio

En el caso de los trabajadores que de acuerdo al ordenamiento de la empresa estén facultados para recibir o percibir efectos de comercio, tales como cheques, vale vistas u otros instrumentos de comercio, esto de acuerdo a las características de la prestación de los servicios y el giro de la empresa empleadora, se debe establecer por escrito la autorización del empleador para recibir como medio de pago los efectos de comercio antes mencionados, también se debe establecer por escrito los procedimientos que el trabajador debe cumplir para recibir como forma de pago los respectivos efectos de comercio, esta obligación emana de los incisos 6 y 7 del artículo 58 del Código del Trabajo que disponen:

“Asimismo, no podrá deducir, retener o compensar suma alguna por el no pago de efectos de comercio que el empleador hubiera autorizado recibir como medio de pago por los bienes suministrados o servicios prestados a terceros en su establecimiento.

La autorización del empleador, señalada en el inciso anterior, deberá constar por escrito, así como también los procedimientos que el trabajador debe cumplir para recibir como forma de pago los respectivos efectos de comercio”.

Es de nuestra opinión que esta autorización de recepción de efectos de comercio, como así también el procedimiento de recepción de ellos puede pactarse en los respectivos contratos de trabajo. Una forma de pactar estas materias puede ser la siguiente:

Dada la naturaleza del cargo que el trabajador desarrolla, en especial a las funciones de recaudar el pago de parte de los clientes de la empresa de los productos que esta expende es que mediante el presente instrumento se viene a otorgar la autorización de percibir los siguientes instrumentos de comercios: cheques, vale vistas.

Para recibir estos instrumentos de comercio el trabajador deberá seguir el siguiente procedimiento:

- 1. Solo se recibirán cheques cuyo titula de la cuenta sea el cliente, estando expresamente prohibido recibir cheques de terceros distintos al cliente.***
- 2. El cheque debe ser por el monto de la boleta o factura que se esté pagando, debiendo emitirse a nombre de la empresa.***
- 3. Los cheques solo pueden ser nominativos, en caso alguno al portador.***
- 4. Previo a la recepción del cheque debe verificarse en la entidad respectiva (por ejemplo telecheque) que la empresa tiene contratada como verificadora que este no se encuentra inhabilitado para su utilización.***
- 5. El cheque deberá ser rendido a final del día laboral conjuntamente con los demás valores recaudados.***

Obviamente esta es una forma muy sencilla de ver este tipo de cláusulas, pero esta demás señalar que, además, debe regularse adecuadamente los procedimientos de recaudación de otros medios de pago como son el efectivo y el pago con tarjetas, tema que es específico para cada empresa.