

### LEGISLACION LABORAL

Nombre: \_\_\_\_\_ Curso: 4° B-C Fecha: \_\_\_\_\_

OA1 Objetivo de Aprendizaje: Realizar llenado y tramitación de contratos, remuneraciones, y finiquitos, de acuerdo a la legislación vigente y las normas internacionales de contabilidad. (NIC)

De las Remuneración y el sistema Previsional chileno: Conceptos Generales de la ley 3500 y código del trabajo:

## LAS REMUNERACIONES

### CONCEPTO DE REMUNERACIONES SEGÚN EL CODIGO DEL TRABAJO

El artículo 41 del Código del Trabajo señala que “Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.

Se trata de uno de los elementos más importantes y característicos de la relación laboral, pues representa la contraprestación o retribución del empleador al esfuerzo personal del trabajador por los servicios prestados. Así lo señala el propio Código del Trabajo en el artículo 7° al definir Contrato Individual de Trabajo y señalar que “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente. Éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar al trabajador por la prestación de sus servicios personales, una remuneración determinada”.

#### 1. ¿Características de la remuneración?

Del concepto de remuneración contenido en el reseñado artículo 41 del Código del Trabajo se desprenden las siguientes características:

**a) Es una contraprestación contractual:** en cuanto constituye el contenido material de una obligación jurídica emanada de un contrato.

**b) Tiene una naturaleza onerosa o retributiva:** pues representa la equivalencia social, económica y jurídica de la prestación de servicios.

Es a su vez el elemento más característico de la remuneración, que permite diferenciarlo

de otros estipendios que pueden pagarse al trabajador pero cuyo contenido no es retributivo sino indemnizatorio, como viáticos, asignación de movilización y otros de igual o similar naturaleza, y

**c) Reviste una forma pecuniaria:** pues debe estar representada en dinero, sin perjuicio de que adicionalmente pueda incrementarse con especies adicionales evaluables en dinero.

## **2. ¿Qué categorías se definen como remuneración?**

El Código del Trabajo en su artículo 42 define cinco categorías de remuneración que el empleador puede pagar a los trabajadores por los servicios prestados: el sueldo, el sobresueldo, la comisión, la participación y la gratificación.

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

**Sobresueldo:** “Pago por las horas extraordinarias de trabajo”.

**Comisiones:** “Porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador”.

**Participación:** “La proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo en la de una o más secciones o sucursales de la misma”.

**Gratificaciones:** “Corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador”.

## **3. ¿El beneficio de casa-habitación constituye remuneración?**

Según lo establecido por el artículo 41 del código del trabajo no solo los estipendios en dinero constituyen remuneraciones, sino que también lo son aquellos beneficios en especie

evaluables en dinero, tal como lo es la casa –habitación, la que para todos los efectos se debe considerar como remuneración.

#### **4. ¿La asignación de licencia médica constituye remuneración?**

Si es una remuneración. Es una asignación pagada por la empresa a los trabajadores que poseen un sueldo base superior al tope imponible (hoy 74,3 U.F.) y sus subsidios son calculados sobre la base de dichos topes imponibles, siendo de cargo de la empresa empleadora la diferencia entre el sueldo base garantizado y el subsidio pagado.

No es imponible porque la remuneración bruta del trabajador excede del tope imponible y durante los períodos de incapacidad laboral es responsabilidad de las entidades pagadoras de subsidios efectuar las cotizaciones para previsión y salud en las instituciones de previsión que correspondan (oficio N° 284, de 14.01.91)

### **Actividad : Comente en forma breve de que nos habla el .-**

#### **1.- Artículo 7 del código del trabajo**

---

---

---

---

---

#### **2.- Artículo 10 del código del trabajo:**

---

---

---

---

---

---

Según el artículo 10 del código del trabajo, el contrato debe contar el menos con las siguientes especificaciones.

Monto, forma y periodo de pago de remuneración acordada



Duración y distribución de las horas de trabajo, salvo que en la empresa existiera el sistema de trabajo por turno, u otras disposiciones de algún reglamento interno

DETERMINACION DE LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS y del lugar o ciudad en que se hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias.

### 3.- Artículo 41 del código del trabajo:

---

---

---

---

---

---

### 5. ¿Beneficios pagados a través de Servicios de Bienestar Social?

Estos bonos o ayudas no constituyen remuneración porque los Servicios de Bienestar en el sector privado se instituyen como Corporaciones de Derecho Privado y, en consecuencia, cuentan con un patrimonio propio con cargo al cual se financian las prestaciones otorgadas a los trabajadores. Este patrimonio, generalmente, está formado por aportes de los trabajadores afiliados, aportes del empleador, reajuste por los préstamos que se conceden a los afiliados, comisiones provenientes de convenios, herencias y legados, etc.

Los beneficios otorgados por los Servicios de Bienestar no son imponibles, aunque el empleador efectúe aportes a su patrimonio, ya que los mismos han pasado a ser de propiedad del Servicio (Dictamen N.º 56 de 03.01.96)

### 6. ¿Un bono anual de productividad constituye remuneración?

Es remuneración. Es imponible y corresponde distribuir el incentivo por cumplimiento de metas en proporción a los meses que comprende el período a que corresponde, sumando los cocientes a las respectivas remuneraciones mensuales, sobre cuyo total deberán aplicarse las respectivas tasas de cotización. Lo anterior, con el objeto de permitir el adecuado y cabal cumplimiento de las normas sobre imponibilidad de las remuneraciones de los trabajadores, evitando, que por el hecho de pagar a éstos sumas que excedan las 60 U.F., que comprendan, sin embargo, períodos de devengamiento superior a un mes, se libere gran parte de ellas del pago de cotizaciones (Dictamen N° 4.197, de 11.04.1996).

#### **7. ¿El Bono Sala Cuna (compensatorio) reviste la característica de ser remuneración?**

La Dirección del Trabajo, en forma muy excepcional ha permitido a las partes celebrar los actos o acuerdos que estimen conveniente facultado a la madre trabajadora que labora en ciertas y determinadas condiciones excepcionales para pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna cuando ella no está haciendo uso del beneficio a través de una de las alternativas que la ley ha señalado para proporcionar el beneficio. Así, por ejemplo, se ha señalado que no existe inconveniente jurídico para que en las circunstancias antedichas, se otorgue un bono compensatorio por concepto de sala cuna, tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la JUNJI; que se desempeñan en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, quienes viven, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; o cuando prestan servicios en horarios nocturnos.

Se considera una prestación obligada no remuneratoria y por lo tanto, no imponible. (Dictamen N° 2.235, de 16.06.2014, de la Dirección del Trabajo)

#### **8. ¿Un bono pagado por el sindicato de la empresa se puede considerar como remuneración por los trabajadores?**

El mismo artículo 41, al definir lo que se debe considerar como remuneración exige que para que cualquier estipendio pueda ser clasificado como tal debe, entre otros requisitos ser cancelado exclusivamente por el empleador, por lo tanto, si algún estipendio es pagado por otra entidad diferente, pierde su naturaleza remuneratoria

#### **9. ¿Puede un trabajador recibir una remuneración mínima diaria?**

Efectivamente cualquier trabajador podría acordar con su empleador recibir un “sueldo” diario, en cuyo caso deberá calcularse a cuánto asciende el mínimo valor diario que sería posible pagar según la exigencia legal del artículo 42 letra a), para lo cual deberá procederse

a tomar el valor del ingreso mínimo y dividirlo por 30 , obteniendo así el valor mínimo diario permitido cancelar.

**10. Un trabajador que esta exceptuado de la jornada según el art. 22 inc. 2° ¿podría tener una remuneración inferior al ingreso mínimo?**

Si el dependiente no tiene convenido en su contrato una jornada laboral por encontrarse en alguna de las situaciones previstas en el inciso 2° y siguientes del artículo 22 del Código del Trabajo, no tendría derecho a un sueldo, pero no puede percibir como remuneración un monto inferior al ingreso mínimo mensual, monto que en todo caso no podría ser enterado por ejemplo con la gratificación mensual.

**11. ¿Qué requisitos debe cumplir un estipendio para ser considerado sueldo?**

- Ser Fijo
- Pagado exclusivamente en dinero
- Pagado por periodos iguales establecidos en el contrato
- Su causa está en la prestación de los servicios del trabajador “en una jornada ordinaria de trabajo”

**Actividad: Desarrolle el siguiente Vocabulario:**

**Estipendio:**

---

---

---

**Recíproco**

---

---

**Cotizaciones:**

---

---

---

**Devengamiento (Devengar)**

---

---

## **12. ¿Cuáles son las presunciones de jornada de trabajo?**

- a) Cuando al trabajador se le exija registrar, por cualquier medio y en cualquier momento del día, el ingreso o egreso a sus labores.
- b) Cuando el empleador efectuar descuento por atrasos en que incurriere el trabajador.

## **13. ¿Puede el empleador descontar de la comisión del trabajador si el respectivo cliente no cancelare?**

**Ello no es legal.** La posición uniforme de la Dirección del Trabajo es que el hecho de que el cliente no cancele lo debido es un riesgo de exclusivo cargo del empleador, no correspondiendo realizar descuento alguno sobre el trabajador.

El trabajador es un ajeno a la propiedad a la empresa, por lo que descontarle las deudas impagas de los clientes sería tratarlo como si éste fuera en dueño de la misma.

## **14. ¿Qué comisión hay que pagar cuando el trabajador se encuentra con licencia médica?**

Solo las que haya devengado el trabajador y que pudiera corresponder liquidar en el periodo en que se encuentra haciendo uso de la licencia médica, pero nada debe el empleador por ese periodo si atendiendo al concepto de remuneración no se han prestado servicios, por eso mal podría, por ejemplo, pagarse el promedio de los últimos 3 meses por comisiones durante el periodo de licencia, criterio que algunos trabajadores pretenden imponer a sus empleadores como una norma legal.

## **15. ¿Qué diferencia de la participación de la gratificación?**

De la definición legal establecida en el artículo 42 letra se concluye que la participación se vincula a las utilidades que arroje un negocio, sección o sucursal de la empresa. Mientras que la gratificación solamente procede al existir utilidades determinadas en el balance final y total de la empresa, por otro lado, la gran diferencia existente entre estas dos especies de remuneración es que la participación es una remuneración de origen convencional (no obligatorio), y la gratificación una remuneración de origen legal que debe ser obligatoriamente pagada al trabajador si concurren ciertos requisitos establecidos por el Código del Trabajo.

## **16. ¿Puedo imputar la participación pagada a un trabajador a la gratificación legal?**

La participación es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de una o más secciones o sucursales de la misma. Dicha remuneración tiene una naturaleza distinta a la gratificación de acuerdo al artículo 42 letras d y e del Código del Trabajo, sin embargo, puede imputarse su pago a lo adeudado por gratificación legal o

convencional. Así lo ha establecido la Dirección del Trabajo a través del dictamen 6200/321 de 14 de octubre de 1997, en aplicación del artículo 51 del Código del Trabajo, quien señala que “en todo caso, se deducirán de las gratificaciones legales cualesquiera otras remuneraciones que se convengan con imputación expresa a las utilidades de la empresa.”

## Asignaciones que no constituyen remuneración:

El artículo 41 inc. 2° del CT, realiza una enumeración taxativa de las asignaciones que no constituyen remuneración. 1.1.1 No constituyen remuneración

1. La asignación de movilización presenta un carácter compensatorio toda vez que tienen por objeto cubrir los gastos en que incurre el trabajador para ir y volver del trabajo.

2.- La asignación de pérdida de caja tiene por objeto resarcir a los cajeros de posibles pérdidas, hurtos o extravíos de dinero.

3.- La asignación de desgaste de herramientas, cuya finalidad es reponer al trabajador el valor de sus herramientas disminuidas por el uso que han tenido al servicio del empleador, presentan un carácter eminentemente indemnizatorio. Las asignaciones de pérdida de compras pactadas en el contrato no constituyen remuneración imponible, ya que por su naturaleza se asimilan a la pérdida de caja.

4.- La asignación de colación presenta un carácter compensatorio toda vez que tienen por objeto cubrir los gastos que debe efectuar un trabajador para su alimentación.

5.- Los viáticos pueden ser definidos como las sumas de dinero de monto razonable y prudente que los empleadores pagan a los trabajadores a fin de que estos solventen sus gastos de alimentación, alojamiento y traslado en que incurran con motivo del desempeño de sus labores, siempre que para dicho efecto deban ausentarse del lugar de su residencia habitual. Es naturaleza indemnizatoria.

6.- Las prestaciones o asignaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, no son pagadas por el empleador, sino que este se limita a ser intermediario de los organismos de seguridad social, que son los que otorgan este beneficio, por la cual, es lógica, su exclusión del carácter de remuneración.

7.- La indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del CODIGO DEL TRABAJO.

8.- Las indemnizaciones que proceda pagar al extinguirse la relación laboral, como la indemnización por feriado, legal o proporcional, no constituyen remuneración, por lo tanto, no están afectas a cotizaciones previsionales.



Actividad: Encuentra los siguientes términos y defina cada una de ellos:

CONTRATO FIJO	ATRASOS
COLACION	AFP
ASIGNACION FAMILIAR	FONASA
CODIGO DEL TRABAJO	PORCENTAJE
HORARIOS	FACTOR
	HORA EXTRAORDINARIA

C	O	N	T	R	A	T	O	F	I	J	O
O	O	S	M	L	M	D	U	M	O	S	A
D	S	L	Ñ	E	B	U	O	C	O	H	M
I	A	B	A	T	R	A	S	O	S	O	O
G	E	D	S	C	A	S	A	S	P	A	R
O	A	L	I	A	I	L	A	M	O	S	H
D	K	V	G	L	H	O	R	A	R	I	O
E	Q	Y	N	O	L	O	N	I	C	A	R
L	O	V	A	R	A	N	O	R	E	L	A
T	A	E	C	N	U	C	A	L	N	I	E
R	A	S	I	N	O	V	E	N	T	M	X
A	F	P	O	F	O	N	A	S	A	E	T
B	F	S	N	A	M	A	N	A	J	T	R
A	A	U	F	N	A	T	I	N	E	A	A
J	C	F	A	T	R	I	M	I	N	C	O
O	T	I	M	E	A	V	A	T	O	I	R
C	O	C	I	R	V	O	L	A	T	O	D
O	R	I	L	I	I	D	I	R	A	N	I
N	C	E	I	O	L	E	S	I	R	O	N
O	E	N	A	R	L	L	T	O	L	L	A
C	R	T	R	R	O	S	A	O	L	A	R
E	O	E	C	U	S	U	R	I	O	S	I
R	X	T	I	N	O	R	A	T	I	O	A

