



# REMUNERACIONES: PROTECCIÓN Y ASPECTOS PRÁCTICOS

Escuela Sindical  
Universidad de Chile  
Junio 2020



# I. GENERALIDADES

# 1. ¿QUÉ ES UNA REMUNERACIÓN?

Es una **contraprestación** en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que deba percibir el trabajador del empleador por **causa del contrato de trabajo** (Artículo 41 CT).

## REQUISITOS

1. Ser una contraprestación del empleador al trabajador.
2. Tenga como causa el contrato de trabajo.
3. Que se pague en dinero, o especies avaluables en dinero.
4. Que no se excluya por ley del concepto de remuneración.



## 2. NO CONSTITUYEN REMUNERACIÓN

**REGLA GENERAL:** Devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo. Así, no constituye remuneración:

- ❖ Asignación de movilización o locomoción.
- ❖ Asignación por pérdida de caja. (Ordinario 3494/266 de 30.07.1998)
- ❖ Asignación por desgaste de herramientas.
- ❖ Asignación de colación.
- ❖ Asignaciones familiares.
- ❖ Viáticos.

- ❖ Indemnización por años de servicio y demás indemnizaciones que procedan por término del contrato.
- ❖ Propinas (Ord. N°4398/170 de 27.09.2004)
- ❖ Sumas repartidas por el Sindicato a sus trabajadores como ayuda escolar y que provienen de aportes efectuados por el empleador (Ord. N°3031/227 de 09.07.1998)
- ❖ Otras devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

## 2.1 LIMITACIONES

- ❖ Debe tenerse presente el **carácter compensatorio** de los beneficios, cuando su **monto sea razonable en relación a la finalidad** para la que han sido establecidos, esto es, cuando se entrega al dependiente una **suma equivalente al costo real** del gasto que para él implique trasladarse a su lugar de trabajo y alimentarse mientras desempeña los servicios convenidos.
- ❖ Aún cuando las asignaciones no sean consideradas remuneración, adquirirán tal carácter, en la medida que las sumas otorgadas **excedan el gasto razonable** en que debe incurrir el dependiente por consumo de alimentos y de traslado al lugar de su trabajo, correspondiendo al Inspector del Trabajo calificar estas circunstancias en cada caso (**Ord. N°2648/203 de 29.06.2000**).

# 3. IMPORTANCIA DEL CONCEPTO DE REMUNERACIÓN



Todo lo que se considera REMUNERACIÓN:

- 1. Es imponible:** Pago de Impuesto a la Renta.
- 1. Está sujeto a descuentos:** Pago de cotizaciones previsionales y otros.





## 4. OTROS CONCEPTOS REMUNERATIVOS

1. Según la DT **constituyen remuneración, por ejemplo:** bono de reemplazo de trabajadores en huelga, bono de escolaridad y beca de estudios, asignación de zona, bono extraordinario, bonificación por feriado, aguinaldos, bienios, entre otros.
1. No sólo se remunera lo percibido como contraprestación del trabajo sino también los **periodos de descanso** computables como trabajo (retribución de vacaciones, feriados anuales o descansos semanales y festivos).





## II. LIQUIDACIÓN DE SUELDO: INGRESOS

# PRINCIPALES INGRESOS



1.  
SUELDO BASE

2.  
SOBRESUELDO  
(Horas Extras)

3.  
REMUNERACIÓN  
VARIABLE

4.  
GRATIFICACIÓN

CEPECH S.A.  
RUT: 96547580-K  
Agustinas 1447 SANTIAGO CENTRO

## LIQUIDACION DE REMUNERACIONES

Febrero del 2015



<b>Nombre:</b>	<b>Código:</b>
<b>RUT:</b>	<b>Fecha ingreso:</b>
<b>Cargo:</b> SECRETARIA(O) - CAJERA(O)	<b>Contrato:</b> Indefinido
<b>Ubicación:</b>	<b>Días trabajados:</b> 30

### INGRESOS

Detalle	Vo	Haberes	Descuentos
Sueldo base 302.704.00		302.704	
Bono Cumplimiento de Metas		118.560	
Horas Extras 50%	40,00	94.175	
Comisiones		845.222	
Bono Puntaje Nacional		180.000	
Result. Semana Corrida		201.243	
Gratificación		89.063	
Asignación Colación		15.000	
Asignación Movilización		15.000	
11.27% Cotiz. HABITAT sobre: 1.796.711			202.489
7% FONASA			125.770
Seguro de Cesantía			10.986
Impto. 8% de:1.491.722 -Reb:74863.50			44.474
Aporte Sindical			3.000
Anticipo Comisiones			676.178
Seguro de Invalidez y Sobreviv			
Seguro de Cesantía Aporte			
Seguro de Cesantía Aporte FI			
Totales		1.860.967	1.062.897
Monto líquido:			798.070

**LIQUIDACION DE REMUNERACIONES**

Enero 2012

**EMPLEADOR**      **LOS AROMOS**      **RUT: 5588588-5**  
**DIRECCIÓN**      **Los Aromos 1391**

<b>Nombre Empleado</b> :	<b>Fecha Ingreso:</b> : 04-05-2009
<b>Rut</b> :	<b>Cargas:</b> : 2
<b>Cargo</b> :	<b>Dias Trabajados:</b> : 30,0
<b>AFP</b> :	<b>Horas Extra:</b> : 0
<b>Isapre</b> :	

**INGRESOS**

<b>HABERES</b>	
<b>IMPONIBLES</b>	
Sueldo Base	\$ 2.001.000
Bono	\$ 0
Gratificación	\$ 72.042
Horas Extra	\$ 0
<b>TOTAL IMPONIBLES:</b>	<b>\$ 2.073.042</b>
<b>NO IMPONIBLES</b>	
Asignación Colación	\$ 300.000
Asignación Movilización	\$ 300.000
Asignación Familiar	\$ 0
Viáticos	\$ 0
Bono Extra Loc. / Colación	
<b>TOTAL NO IMPONIBLES:</b>	
<b>TOTAL HABERES:</b>	

<b>DESCUENTOS</b>	
<b>LEGALES</b>	
Cotización AFP	\$ 173.686
Cotización Voluntaria AFP	\$ 0
Cotización Pactada Salud	\$ 105.906
Diferencia Plan Salud	\$ 76.950
Seguro Cesantía	\$ 12.438
Impuesto Único	\$ 93.652
<b>PERSONALES</b>	
Anticipos	\$ 300.000
Préstamos	\$ 0
Ahorro Voluntario	\$ 0
Retención Judicial	\$ 0
<b>TOTAL DESCUENTOS:</b>	<b>\$ 762.632</b>



# 1. SUELDO BASE

- ❖ **Concepto:** Estipendio **fijo** que percibe el trabajador por el tiempo de prestación de sus servicios en la empresa, por una jornada ordinaria.
- ❖ Es obligatorio y no podrá ser menor al Sueldo Mínimo (IMM).
- IMM: Desde el 1 de Marzo del 2020 es de \$320.500.
- ❖ Se exceptúan de esta norma los trabajadores exentos del cumplimiento de jornada.
- ❖ **Jornada Parcial:** se calcula de manera proporcional de acuerdo al mínimo mensual (art. 44 del CT).
- ❖ Sirve de base para cálculo de Horas Extraordinarias.

# 1. SUELDO BASE

## ELEMENTOS

- ❖ Monto fijo, igual o superior a IMM.
- ❖ Se paga en dinero.
- ❖ Pagado por períodos iguales, determinados en el contrato (no superior a un mes).
- ❖ Por consecuencia de prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

\* Toda remuneración que presente estas características tendrá el carácter de sueldo base, sin importar cómo se haya denominado en el contrato o planilla.



## 2. SOBRESUELDO (HORAS EXTRAS)

- ❖ **Remuneración de la jornada extraordinaria:** Pago a las horas que excedan la jornada ordinaria de trabajo, o la contractual (si ésta es menor a 45 horas semanales).
- ❖ **Recargo:** 50% sobre el sueldo base convenido para la jornada ordinaria, la que no puede ser inferior al IMM (Art. 32 CT).
- ❖ **Pago:** Deben liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.
- ❖ Horas extras deben constar en pacto escrito con duración máxima de tres meses y sólo podrán realizarse un máximo de 2 horas por día.





## 2.1 ¿CÓMO SE CALCULAN?

- A. Se divide el sueldo mensual por 30 (/ **30**);
- B. Esta remuneración diaria se multiplica por 28, que corresponde a lo ganado en las últimas cuatro semanas (**x 28**);
- C. Este valor se divide por las 180 horas de jornada ordinaria mensual (/ **180**);
- D. Este valor se incrementa en un 50% (**x 1,5**).

\* **OTRA FORMA DE CÁLCULO:** Multiplicar el sueldo mensual por el factor **0,0077777777777778**.



# Ley 20.823

- ❖ Para los trabajadores de comercio y servicios las horas ordinarias trabajadas en días domingos deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.
- ❖ El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo para determinar el valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos domingos.

# NUEVO CALCULO HORA EXTRAORDINARIA



**\$1.500**

**VALOR HORA  
ORDINARIA**

**\$1.950**

**VALOR HORA  
ORDINARIA  
DOMINGO**

**\$2.925**

**NUEVO VALOR  
HORA  
EXTRAORD.  
DOMINGO**



## 3. REMUNERACIÓN VARIABLE

- ❖ **Concepto:** Tratos, comisiones o bonos que, de acuerdo al contrato de trabajo, impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.
  - **Bono:** Secuencia específica y determinada de la prestación de servicios.
  - **Comisión:** Es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras u otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.
  - Las partes son libres para convenir el pago de un determinado monto sujeto al cumplimiento de ciertos requisitos.
  - Si se cumplen dichos requisitos, el bono debe devengarse.
  - Constituye remuneración, por lo tanto es imponible.



## 3.1 GARANTÍAS LEGALES

- ❖ **Anexo de Liquidación de Sueldo:** Especificar monto de cada comisión o bono, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la fórmula usada para su cálculo.
- ❖ **Tiempo de Pago:** Se entienden devengadas al momento de realizar las labores que originan la remuneración variable. Si no es posible, deben pagarse con las remuneraciones del mes siguiente.
- ❖ **Condiciones:** No es lícito que empleador la supedite al efectivo pago de productos vendidos por parte del cliente u otras circunstancias ajenas.

## 3.2 SEMANA CORRIDA

### ¿QUIÉNES TIENEN ESTE DERECHO?

- **TRABAJO POR DÍA (1948):** Derecho a una remuneración en dinero por los días domingo y festivos del trabajador remunerado por día. Promedio de lo trabajado en la semana.
- **SUELDO VARIABLE (2008):** Derecho del trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, a recibir un promedio de la parte variable por los días domingo y festivos.
- \*Se excluyen remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario.

# CÁLCULO DE SEMANA CORRIDA



**CASO:** Un trabajador con sueldo base de \$270.000, más una comisión de \$500 por cada prenda que venda.

Semana	Lunes	Martes	Mier.	Juev.	Vier.	Sáb.	Dom.
Semana 1	7	Falta S/J	10	5	6	Descanso	Descanso
Semana 2	6	15	4	Festivo	20	Descanso	Descanso
Semana 3	9	7	7	7	7	Descanso	Descanso
Semana 4	Lic. Méd.	Lic. Méd.	Lic. Méd.	11	10	Descanso	Descanso

- ✓ SEMANA 1: Comisión de \$14.000 (28x500); Semana Corrida **\$2.800** (14000/5). **Total \$16.800**
- ✓ SEMANA 2: Comisión de \$22.500 (45x500); Semana Corrida **\$11.250** (22.500/4=\$5.625). (\$5625x2) ; **Total \$31.750**
- ✓ SEMANA 3: Comisión de \$18.500 (37x500); Semana Corrida **\$3.700** (18.500/5). **Total \$22.200**
- ✓ SEMANA 4: Comisión de \$10.500 (21x500); Semana Corrida **\$5.250** (10500/2). **Total \$15.750**

❖ Sueldo Base Mensual	\$ 270.000
❖ Comisiones	\$ 65.500
❖ Semana corrida	\$ 23.000
❖ <b>Total remuneración mensual</b>	<b>\$ 358.500</b>



## 4. GRATIFICACIÓN

- ❖ **Concepto:** “Parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador”.
- ❖ **Requisito básico:** Corresponde en empresas con fines de lucro o cooperativas, obligadas a llevar libros de contabilidad, que tengan utilidades líquidas en sus giros
- ❖ No tienen derecho al pago de gratificación los que han convenido un contrato de hasta 30 días o con prórroga no superior a 60 días
- ❖ **Tipos:** La gratificación puede ser legal o convencional:
  - A. **LEGAL:** Puede ser según el artículo 47 o el 50 del Código del Trabajo. Es un derecho mínimo irrenunciable.
  - B. **CONVENCIONAL:** Por acuerdo de las partes, para superar el mínimo legal.

## 4.1 SISTEMAS DE GRATIFICACIÓN LEGAL

- 1. ARTÍCULO 47 CT:** Se reparte anualmente el **30%** de las utilidades líquidas obtenidas por la empresa.
  - ✓ La gratificación de cada trabajador se determina en proporción a lo devengado por cada uno en el respectivo ejercicio comercial.
  - ✓  $30\% \text{utilidades} / \text{total de remuneraciones devengadas} \times$
  - ✓ X (remuneración anual del trabajador)
- 2. ARTÍCULO 50 CT:** Se reparte anualmente el **25%** de lo devengado en el año en concepto de remuneración mensual, con un tope de 4.75 IMM para cada trabajador.
  - ✓ Normalmente se anticipa mensualmente  $1/12$  del tope de 4.75 IMM.



# DESCUENTOS

# TIPOS DE DESCUENTOS

**1.  
OBLIGATORIOS**

**3.  
POR ACUERDO  
ENTRE PARTES**

**2.  
POR SOLICITUD  
DEL  
TRABAJADOR**

**4.  
PROHIBIDOS**

CEPECH S.A.  
 RUT: 96547580-K  
 Agustinas 1447 SANTIAGO CENTRO



## LIQUIDACION DE REMUNERACIONES

Febrero del 2015

<b>Nombre:</b>	<b>Código:</b>
<b>RUT:</b>	<b>Fecha ingreso:</b>
<b>Cargo:</b> SECRETARIA(O) - CAJERA(O)	<b>Contrato:</b> Indefinido
<b>Ubicación:</b>	<b>Días trabajados:</b> 30

### DESCUENTOS

Detalle	Vo	Haberes	Descuentos
Sueldo base		302.704	
Bono Cumplimiento de Metas		118.560	
Horas Extras 50%	40,00	94.175	
Comisiones		845.222	
Bono Puntaje Nacional		180.000	
Result. Semana Corrida		201.243	
Gratificación		89.063	
Asignación Colación		15.000	
Asignación Movilización		15.000	
11.27% Cotiz. HABITAT sobre: 1.796.711			202.489
7% FONASA			125.770
Seguro de Cesantía			10.986
Impto. 8% de:1.491.722 -Reb:74863.50			44.474
Aporte Sindical			3.000
Anticipo Comisiones			676.178
Seguro de Invalidez y Sobreviv			
Seguro de Cesantía Aporte			
Seguro de Cesantía Aporte FI			
<b>Totales</b>		<b>1.860.967</b>	<b>1.062.897</b>
<b>Monto líquido:</b>			<b>798.070</b>



# 1. DESCUENTOS OBLIGATORIOS

El empleador está obligado a descontar, retener y pagar a la entidad que corresponda a nombre y cuenta del trabajador:

- ❖ El Impuesto a la Renta.
- ❖ Las Cotizaciones de Seguridad Social.
- ❖ La cuota sindical.
- ❖ Las obligaciones con Instituciones de previsión y con Organismos Públicos.



# 1.1 COTIZACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

## A. Fondos de Pensiones:

- ✓ 10% Cuenta de capitalización individual.
- ✓ 0,69% a 1,45% de comisión de AFP.

(la comisión varía según la AFP, y éstas, a su vez, las modifican a lo largo del tiempo)

## A. Salud:

- ✓ 7% a FONASA.
- ✓ +7% a ISAPRE.





# Cotización seguro de desempleo

	Cuenta Individual %	Fondo Solidario %	Total Aporte %
Trabajador	0.6	0	0.6
Empleador	1.6	0.8	2.4
Totales	2.2	0.8	3

	Cuenta Individual %	Fondo Solidario %	Total Aporte %
Trabajador	0	0	0
Empleador	2.8	0.2	3
Totales	2.8	0.2	3



## 2. DESCUENTOS OBLIGATORIOS CON SOLICITUD DEL TRABAJADOR

- ❖ Los descuentos que a solicitud del trabajador debe efectuar de manera obligatoria el empleador son:
  - A. Las cuotas de los dividendos hipotecarios por adquisición de vivienda.
  - B. Las sumas de dinero que el trabajador indique para ser depositadas en la cuenta de ahorro para la vivienda.

Por este concepto se puede descontar un máximo del 30% de la remuneración.



## 3. DESCUENTOS CON ACUERDO DE LAS PARTES

La ley laboral autoriza a las partes para pactar determinados descuentos a la remuneración del trabajador, cumpliéndose los siguientes requisitos:

- ❖ Requieren el acuerdo escrito de las partes.
- ❖ Pueden ser destinados a pagos de cualquier naturaleza.
- ❖ Tope de un 15% de la remuneración total del trabajador.



# Protección a la remuneración



# Inembargabilidad

Artículo 57 CT: Las remuneraciones y cotizaciones de seguridad social serán inembargables.  
Sin embargo, lo serán las remuneraciones por sobre las 56 UF.

-Excepciones (embargable hasta el 50%):

Alimentos.

Remuneraciones adeudadas.

Defraudación, robos o hurtos ocurridos durante el ejercicio de sus funciones.



**Privilegio ante la insolvencia**

Ante varios acreedores del empleador, se aplica el artículo 2470 y siguientes del Código Civil. Conforme a dicha norma las remuneraciones, así como las indemnizaciones, tanto legales como convencionales, constituyen un crédito privilegiado quedando



# Forma y oportunidad de pago

## Artículo 54 CT.

- La remuneración se pagará en moneda de curso legal.
- A solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre.
- Deberá entregar comprobante (liquidación de sueldo).

## Artículo 55 CT.

- Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero no podrán exceder en un mes.



# DESCUENTOS PROHIBIDOS

Se prohíbe al empleador efectuar y a las partes pactar descuentos que tengan su origen en deducciones por los siguientes conceptos:

- ❖ Arriendo de habitación.
- ❖ Luz o agua.
- ❖ Uso de herramientas.
- ❖ Medicinas o Atención médica.
- ❖ Otras prestaciones en especies.
- ❖ Multas no autorizadas en el reglamento interno.





# Reajustabilidad

Las sumas que los empleadores adeuden por concepto de remuneraciones, beneficios, indemnizaciones o cualesquiera otra, deben pagarse reajustadas conforme al I.P.C. y devengan el máximo interés permitido para operaciones reajustables.



# Forma y oportunidad de pago

## Artículo 56 CT.

-Las remuneraciones deberán pagarse en un 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 y horas de pago.*



# Teletrabajo y remuneración



# Gastos de operación de cargo del empleador

Artículo 152 quáter L.- Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.



# Respecto a la remuneración

Artículo 152 quáter G.- Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. *En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.*



# Remuneración y ley de protección al empleo

La suspensión del contrato conlleva la suspensión de las obligaciones entre trabajador y empleador.

No obstante, persiste la obligación del empleador de pagar las cotizaciones previsionales de cargo de su cargo y del trabajador.

COTIZACIÓN	BASE DE CÁLCULO
Salud (Fonasa o Isapre); Seguro de Cesantía (AFC), y; Ley Sanna	100% de la última remuneración imponible
AFP; Comisión AFP, y; Seguro de Invalidez y Sobrevivencia	La prestación del seguro de cesantía (varía mes a mes)