



Remuneraciones

Juan Vergara Montoya
Curso de Formación Sindical
Facultad de Derecho Universidad de Chile
Jueves 2 y Martes 7 de Junio de 2011

Remuneraciones

- Concepto (Art. 41 inciso 1º)
“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.
- Características
 - Contraprestaciones
 - Contenido pecuniario
 - Se pagan por causa del contrato de trabajo
- Categorías (no taxativa)
 - Sueldo, Sobresueldo, Comisiones, Participación Gratificación (Art. 42)
 - Semana corrida (Art. 45)
 - Bonos de escolaridad, navidad, fiestas patrias, término conflicto.
 - Cajas de mercaderías y libros de leches semanal (Ord. 2263/037)

Prestaciones no remuneracionales

- Enumeración no taxativa (Art. 41 inciso 2º):
 - “En general, devoluciones de gastos en que incurra el trabajador”
- Requisito:
 - Que se utilicen para gasto destinado
 - razonabilidad y prudencia en el monto
- Tipos:
 - *Compensatoria*: asignaciones de movilización y alimentación, viáticos y reembolso de gastos.
 - *Indemnizatorias*: asignaciones de pérdida de caja y herramientas.
 - *Indemnizaciones por término de contrato*: años de servicios, sustitutiva del aviso previo, feriado anual y proporcional.
 - *Prestaciones de seguridad social*: asignaciones familiares.

Importancia de la distinción

Remuneraciones

- Son tributables
- Son imponibles
- Gozan de un régimen especial de protección
- La remuneración es un elemento de la esencia del contrato de trabajo (de lo contrario, no hay relación laboral sino trabajo voluntario o forzado) Ver Art. 7.-
- Se consideran en la base de cálculo de las indemnizaciones por término de contrato.19

Prestaciones no remuneracionales

- No son tributables
- No son imponibles
- No gozan del régimen de protección a las remuneraciones
- No son de la esencia de un contrato de trabajo.
- Según Corte Suprema no se consideran en base de cálculo de indemnizaciones (DT: Ord. N° 2314/038 de 06-06-2011 revocado por Ord. N° 2461/040 de 17-06-2011)



Sueldo

- Concepto: “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” (Art. 42 letra a).

- Requisitos o condiciones (DT Ord. 3662/053 de 17 de Agosto de 2010):
 - a) Que se trate de un estipendio fijo,
 - b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo prevenido en el inciso 2º del artículo 10,
 - c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato,
 - d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo...

...que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, en términos tales que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación, pudiendo citarse, a vía de ejemplo, los que son establecidos en razón de la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc. (Ord. 7630/316).



Sueldo (2)

- “Tal como se señalara en el dictamen 3152/063 ... toda aquella remuneración que reúna las condiciones indicadas podrá ser calificado como sueldo o sueldo base, aún cuando las partes le hayan dado una denominación diversa, circunstancia que, a su vez, permite sostener que todas ellas pueden ser consideradas para enterar el valor del nuevo sueldo base, vale decir, el equivalente a un ingreso mínimo mensual” (Ord. 3662/053).

- Bonos que constituirían SUELDO según Ord. 3662/053
 - Bonos por turnos rotativos y de carácter permanente
 - Bonos por el número de vueltas que al día realicen trabajadores del área transporte (?)
 - Bonos de asistencia y puntualidad (?)
 - Asignación de zona
 - Bono pactado en compensación por las condiciones climáticas y/o de altura en que se desarrollan las labores
 - Asignación de experiencia y/o de antigüedad
 - Asignación por turnos nocturnos
 - Bono caldera (Ord. 7630/316 de 1996)



Sueldo (3)

- No constituyen SUELDO, según la DT:
 - Asignación de casa, porque “... no guarda relación alguna con la prestación de los servicios convenidos, puesto que sólo tiene por finalidad compensar en parte los gastos en que por concepto de vivienda debe incurrir el trabajador” (Ord. 7630/316)

- A partir de Ley 20.281 (año 2008)
 - También se le denomina “sueldo base”.
 - No puede ser inferior al ingreso mínimo mensual (IMM).
 - En palabras de la DT, constituye un “piso remuneracional para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo”, independiente de su productividad (Ordinario N° 3152/063 de 25 de Julio de 2008).

- En consecuencia,
 - Todo trabajador que esté sujeto a jornada de trabajo, tiene derecho a tener un sueldo base y que éste no sea inferior al IMM.
 - Trabajadores exentos de jornada de trabajo (sujetos a Art. 22) no tienen derecho a que su sueldo base se ajuste al IMM ni a tener sueldo base alguno.



Sueldo (4)

- Se presume que están afectos a jornada de trabajo los trabajadores que:
 - debieren registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador.
 - 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.



Sueldo (5)

- Disposición transitoria de la Ley 20.281 otorgó plazo de 6 meses (del 21 de Julio de 2008 al 21 de Enero de 2009) para ajustar el sueldo base al IMM... o para pagarle uno a quienes no se les hubiere pagado uno entonces (Ord. 1588/027 de 27-04-2009).
- DT opina que dicho plazo era para igualar el sueldo base al IMM vigente a esa época (\$159.000). (Ord. N° 1588/027).
- En consecuencia, las diferencias que se produjeren entre el sueldo base y el nuevo monto del IMM (\$165.000; \$172.000) deben ser asumidas por los empleadores y **no pueden imputarse a ingresos variables** (pero sí a otros conceptos que sean “sueldo”).



Sobresueldo

- Concepto: remuneración de horas extraordinarias de trabajo (Art. 42 letra b)
 - Sueldo → jornada ordinaria
 - Sobresueldo → jornada extraordinaria

- ¿Cuáles son las horas extraordinarias?
 - Las que han sido pactadas por escrito o trabajadas con conocimiento del empleador
 - Y que exceden de la jornada semanal de 45 horas o de la menor convenida contractualmente.
 - En consecuencia, si un día se trabajan más horas de las acostumbradas, no implica necesariamente que ese exceso sea calificado como “horas extras”, pues su cálculo es semanal, no diario.
 - Ello es sin perjuicio de los pactos que suscriban empleador y trabajador.

- No son horas extras las trabajadas en compensación de un permiso, cuando así ha sido solicitado por el trabajador y autorizado por el empleador.

Sobresueldo (2)

- Debe liquidarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. No puede haber fecha de pago distinta.
- Prescripción: plazo especial de 6 meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.
- Prueba: medios escritos (jueces no aceptan prueba testimonial).
- Valor: Recargo mínimo de un 50% sobre el sueldo convenido (y éste no puede ser inferior al IMM). Se puede pactar un valor superior.
- Si no existe sueldo convenido o éste es inferior al IMM, se calcularán sobre el IMM (Art. 32 inciso 3°). Tácitamente derogado por Ley 20.281, pues desde entonces todo trabajador afecto a jornada de trabajo debe tener sueldo base.

- ¿Cómo se calcula?
- Camino largo:
 - 1) Dividir sueldo base por 30;
 - 2) Multiplicar por 7;
 - 3) Dividir por la cantidad de horas semanales de la jornada ordinaria pactada.
 - 4) Multiplicar por 1,5 o sumar un 50%
- Camino corto:
 - Multiplicar sueldo base por 0,0077777



Comisión

- Concepto: Es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador (Art. 42 letra c).

- Su pago no puede estar condicionado al pago efectivo del cliente.
 - Ord. N° 3993, de 26.05.87; 6468 de 18.08.89; 125-34 de 04.02.91 y 4.516-277, de 01.09.93: "...derecho al pago de la retribución nace a la vida jurídica en el momento mismo en que se efectúa la prestación, como una obligación pura y simple, sin que le afecte limitación alguna, no siendo viable, por tanto, que el empleador la supedita al cumplimiento de una modalidad como sería el caso de una condición suspensiva, esto es a un hecho futuro e incierto, el cual, mientras no se produzca suspende la adquisición del derecho."
 - Ord. 3310/177: "No resulta jurídicamente procedente la conducta del empleador de descontar de las comisiones devengadas por el trabajador, la suma que corresponda de cuentas pagadas con cheque por los clientes que resulten protestados por el sistema bancario."
 - Ord. 4680/205: "No resulta jurídicamente procedente convenir una remuneración consistente en una comisión de 1,5% sobre las ventas a crédito que efectúe el trabajador, pactando que el monto de dichas ventas sólo pasará a integrar la base de cálculo sobre la cual se determina la comisión, en el mes que el cliente entere las cuotas del respectivo crédito."

- Trabajadores exentos de jornada de trabajo (no es obligatorio pagarles sueldo base): puede utilizarse para completar el IMM.



Participación

- Es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma (Art. 42 letra d).
- Es una remuneración de carácter convencional (a diferencia de la gratificación, cuyo pago es obligatorio si concurren los requisitos que establece la ley).
- DT Ord. N° 3032/228 (09-07-1998): “Resulta jurídicamente procedente deducir de la indemnización por años de servicios parte de los anticipos por concepto de participación percibidos por los trabajadores de una empresa cuando éstos no alcanzan a cubrirse con el monto de la referida participación, una vez practicada la liquidación de ésta.”



Gratificación

- Concepto: Es la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador (Art. 42 letra e)

- **Empresas obligadas a pagarlas:**
 1. Que se trate de establecimientos mineros, industriales, comerciales agrícolas, empresas o cualesquiera otras o de cooperativas;
 2. Que persigan fines de lucro (excepto las cooperativas): ganancias se reparten entre los socios o dueños;
 3. Que estén obligados a llevar contabilidad; y
 4. Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en su giro (si en un periodo tributario no se obtuvieron utilidades y en otro sí, no se pueden descontar las pérdidas de ejercicios anteriores).



Gratificación

- Clasificación

- 1) Legal:

- Sistema de prorrateo del 30% utilidades líquidas (Art. 47)
 - Sobre remuneraciones anuales
 - Sistema de abono del 25% (Art. 50)
 - Se calcula sobre remuneraciones “mensuales”

En ambos sistemas, la gratificación legal es:

- Obligatoria sólo respecto de ciertas empresas
- Beneficio de carácter **anual**: se devenga el 31 de Diciembre de pero se paga cuando empresas presentan declaración de impuesto a la Renta ante S.I.I. (plazo vence el 30 de Abril)
- Sujeto a la existencia de utilidades
- Art. 51: es posible deducir otras remuneraciones que se haya acordado imputar expresamente a utilidades de la empresa.
- Si la empresa opta por un sistema un año, puede optar por otro al año siguiente.
- El hecho que entregue abonos o anticipos (mensuales, trimestrales, cuatrimestrales, etc.)...



Gratificación

- No implica necesariamente que el empleador ha optado por uno de los 2 sistemas.
 - Empleador puede instar a su devolución de caso de no obtener utilidades
 - Empleador puede aplicar ambos sistemas indistintamente a trabajadores de la empresa (?)
 - No es obligatorio respecto de trabajadores con contrato cuya duración no exceda de 30 días, ni de 60 con prórroga.
 - Su pago íntegro:
 - No se altera por descanso maternal o licencias médicas, pues ley no exige trabajo efectivo, solo la vigencia del contrato, pero se calcula en base al subsidio percibido.
 - No se altera por huelga declarada legalmente.
 - Gratificación proporcional a los meses trabajador para quienes no alcancen a completar 1 año de duración de contrato (Art. 52).
- 2) **Convencional:** monto, forma y período de pago determinado por las partes. Pueden modificar todas las condiciones anteriores.
- Eventual
 - Garantizada

Semana corrida (Art. 45)

- Concepto: Remuneración por los días domingo y festivos y por los días de descanso compensatorio a que tienen derecho los trabajadores remunerados por día.
- Titulares:
 - Trabajadores remunerados exclusivamente por día
 - Trabajadores con remuneración mixta (Ley 20.281)
 - Siempre que estén legalmente obligados a trabajar 5 o 6 días a la semana (Jurisp. DT)

Base de cálculo: DT considera:

- Remuneración
- Devengada diariamente, por hora, a trato, a comisión, por unidad de pieza, a medida u obra (independientemente que el pago sea mensual)
- Principal y ordinaria (son extraordinarias la gratificación, las horas extras, los aguinaldos...)

Base de cálculo: C.S. excluye:

- Bonos colectivos
- Ingresos variables que no se devengan por día

¿Cómo se calcula?

Lo devengado semanalmente se divide por los días que legalmente estaba obligado a trabajar y se multiplica por los domingos o festivos. DT señala que cálculo también puede ser mensual



Ingreso Mínimo Mensual

- Es definido por una ley especial
- Aumento no puede imputarse a otras prestaciones:
 - Importancia Art. 8 DL 670 antes Ley 20.281.

“...pagos por horas extraordinarias, la asignación familiar, de movilización, de colación, de desgaste de herramientas, la asignación de pérdida de caja ni los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes y los demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual o que constituyan devolución de gastos en que se incurra por causa del trabajo. Tampoco se imputarán al ingreso mínimo las cantidades que perciba el trabajador por concepto de gratificación legal, cualquiera que fuere su forma de pago.”
 - Después de Ley 20.281, esta norma es innecesaria (Lautaro Fariña).
 - Excepción:
 - Contratos de 30 o menos días, o de prórrogas de éstos que sumados al período inicial no excedan de 60 días (Ordinario N ° 3917/180 de 5 de Julio de 1994).
 - Trabajadores de servicios transitorios



Ingreso Mínimo Mensual

- Aumento tampoco se puede imputar a ingresos variables de trabajadores afectos a jornada de trabajo y de algunos trabajadores excluidos de ella
- Impactos del aumento IMM:
 - Aumenta valor mínimo horas extras
 - Aumenta piso mínimo y tope máximo de la gratificación pagada según artículo 50 (obligación de reliquidar gratificación cuando se paga garantizada y mensualmente).
- Trabajadores jornada parcial
 - Ord. 4550/077 de 18-10-2010: trabajadores con jornada superior a 30 pero inferior a 45 horas semanales sí pueden percibir menos del sueldo mínimo (proporcional)
- Personal exceptuado del IMM