

Remuneraciones y su protección

Eduardo Vidal Orellana
Abogado U. de Chile
Departamento D. del Trabajo y de la Seguridad Social

Para uso exclusivo Curso de Formación Sindical, 1º semestre de
2010.

Retribución

- ▶ Todo trabajo debe ser retribuido por remuneraciones equitativas que permitan satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia.

Una justa retribución

- ▶ Concepto de justa retribución.
 - ▶ Declaración Universal de DDHH:
 - Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- (Art. 23 N° 3).

Una justa retribución

- ▶ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- ▶ Elementos de una justa retribución:
- ▶ El derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren...

Elementos de una justa retribución

- ▶ Salario equitativo e igual por trabajo de igual valor.
 - ▶ Sin distinciones de ninguna especie.
 - ▶ Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias.
 - ▶ Remuneración de los días festivos.
- (Art 7º Pacto DESC)

Norma chilena

- ▶ Art. 19 N° 16 Constitución:
- ▶ Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Concepto de remuneraciones

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

Concepto de remuneraciones

- ▶ Segundo concepto: Art. 172 C. del T.:
- ▶ Si es remuneración principalmente fija:
 - Toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Concepto de remuneraciones

- ▶ Art. 172 C. del T.:
 - Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.
- ▶ Este segundo concepto se utiliza en el término del contrato de trabajo (indemnizaciones).

Concepto de remuneraciones

No se consideran remuneración:

- ▶ Asignaciones de movilización.
- ▶ Pérdida de caja.
- ▶ Desgaste de herramientas.
- ▶ Colación.

Concepto de remuneraciones

- ▶ Viáticos.
 - ▶ Asignaciones familiares.
 - ▶ Indemnización por años de servicios.
- En general:
- ▶ Las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.
- (Tienen por objeto compensar gastos que efectúa el trabajador).

Componentes de las remuneraciones

- ▶ Sueldo.
- ▶ Sobresueldo.
- ▶ Comisiones.
- ▶ Participaciones.
- ▶ Gratificaciones.
- ▶ Semana corrida.
 - Otros.

Componentes de las remuneraciones

- ▶ Sueldo (hoy también "sueldo base").
- ▶ 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.
- ▶ Su monto no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual (IMM).

Componentes de las remuneraciones

- ▶ Sobresueldo.
 - Es la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.
- ▶ Comisión.
 - 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.

Componentes de las remuneraciones

- ▶ Participación.
 - 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.
- ▶ Gratificación.
 - La parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.
- ▶ Diferencias entre una y otra: contractual y legal, respectivamente.

Sueldo

- ▶ No puede ser inferior al IMM.
- ▶ Proporcionalmente calculado en relación a jornada ordinaria.
 - Ej.: A jornada de 22,5 horas semanales, el sueldo no puede ser inferior a 50% IMM.

Sobresueldo

- ▶ Horas extraordinarias: son las trabajadas en exceso de la jornada legal, o la establecida en contrato si es inferior.
- ▶ Se remuneran con un recargo del 50% sobre el sueldo para la jornada ordinaria.

Participación

- ▶ Proporción en las utilidades.
 - De un negocio determinado o de una empresa.
 - O sólo de las utilidades de una o más secciones o sucursales.
- ▶ Es de origen exclusivamente contractual.
- ▶ Mayoritariamente estipulada para trabajadores directivos, ej.: gerente de local.

Gratificación

- ▶ Parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.
- ▶ Son obligatorias para los siguientes empleadores:
 - "Empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros"

Gratificación

- ▶ Dos sistemas de cálculo:
 - Parte de las utilidades líquidas.
 - Gratificación garantizada.
- ▶ Art. 47 o art. 50 del C. del T.

Gratificación

Cálculo según utilidades líquidas.

- ▶ Corresponde a una parte no inferior al 30% de las utilidades líquidas de la empresa.
- ▶ La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluyendo a quienes no tengan derecho.

Gratificación

- ▶ Utilidad líquida corresponde a la utilidad tributaria según impuesto a la renta menos el 10% capital propio de la empresa.
- ▶ Las utilidades obtenidas por la empresa son informadas por el SII a requerimiento de la Inspección del Trabajo, Juzgado del Trabajo, Sindicato o Delegado del personal.

Gratificación

Gratificación garantizada.

- ▶ El empleador que pague el 15% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere.
- ▶ La gratificación de cada trabajador no excederá de 4,75 IMM.

Semana corrida

- ▶ Anteriormente, se concebía como un estímulo a la asistencia.
- ▶ Hoy, es una forma de remuneración para trabajadores remunerados por día, a fin de que perciban también el pago de días domingos y festivos.

Semana corrida

- ▶ Equivale al promedio de lo devengado en el periodo.
- ▶ Se divide la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana.

Semana corrida

- ▶ El trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables también percibe semana corrida.
- ▶ En este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.

Protección de las remuneraciones

La remuneración se protege en diversos aspectos.

- ▶ En relación a su pago.
- ▶ Respetto del empleador.
- ▶ Requisitos de publicidad.
- ▶ Respetto de los acreedores del empleador.
- ▶ Respetto de terceros.
- ▶ Garantías para la familia del trabajador.

Protección de las remuneraciones

Protección respecto a su pago.

- ▶ En moneda de curso legal (pesos).
- ▶ Entrega de un comprobante donde conste determinación y descuentos (liquidación de remuneración).
- ▶ Periodos no superiores a un mes.
- ▶ Pagado en día de trabajo, de lunes a viernes, al final de la jornada.

Protección de las remuneraciones

Protección frente al empleador.

- ▶ Descuentos obligatorios, permitidos y prohibidos.
- ▶ Reajustes según variación del IPC entre el mes anterior en que debió pagarse y el mes anterior en el cual se pague efectivamente.
- ▶ Intereses, máximo permitido para operaciones reajustables.

Protección de las remuneraciones

El empleador **debe** descontar:

- ▶ Impuestos que graven la remuneración.
- ▶ Las cotizaciones de seguridad social.
- ▶ Cuotas sindicales.
- ▶ Obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Protección de las remuneraciones

También debe descontar, si lo solicita el trabajador:

- ▶ Cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas.
- ▶ Depósitos en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre, en institución financiera o cooperativa para vivienda.

No deben exceder el 30% de la remuneración.

Protección de las remuneraciones

▶ Y también se debe descontar la parte que el trabajador asigne para pagarse a su familia.

- ▶ Descuentos permitidos.
 - Se puede deducir sumas o porcentajes para efectuar pagos de cualquier naturaleza, con acuerdo del empleador y trabajador.
 - No deben exceder el 15% de la remuneración.

Protección de las remuneraciones

Descuentos prohibidos.

- ▶ El empleador no puede 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.

Protección de las remuneraciones

Publicidad de las remuneraciones.

- ▶ Todo empleador que tenga 5 o más trabajadores, deberá llevar un libro auxiliar de remuneraciones, timbrado por el SII.
- ▶ Las remuneraciones anotadas en este libro, son las únicas que el empleador puede considerar como gasto.

Protección de las remuneraciones

Protección frente a acreedores del empleador.

- ▶ Las remuneraciones gozan de privilegio frente a otras deudas en caso de concurso de acreedores (quiebra).

Protección de las remuneraciones

Protección frente a terceros.

- ▶ Las remuneraciones son inembargables.
- Excepciones:
- ▶ Es embargable lo que exceda de 56 UF.
 - ▶ Tratándose de deudas por pensiones alimenticias, por hurtos, robo o defraudación del trabajador o de remuneraciones adeudadas a personas que hayan estado a su servicio, podrá embargarse hasta el 50% de la remuneración.

Protección de las remuneraciones

Garantías a la familia del trabajador.

- ▶ En caso de fallecimiento, las remuneraciones pendientes se pagarán a la persona que se hizo cargo de los funerales, hasta concurrencia de su costo.
- ▶ El saldo se pagará al cónyuge, hijos, o a los padres, uno a falta de otros. Se requiere sólo acreditar el estado civil.