CÁLCULO DE REMUNERACIÓN

IPLACEX
TECNOLÓGICO NACIONAL

UNIDAD I

Introducción

Para realizar el correcto cálculo de remuneraciones, tenemos que haber establecido previamente, cuales ingresos que les cancelan a los trabajadores dependientes (aquellos que tienen un contrato de trabajo), son imponibles y cuales no tienen esta característica.

Entonces tenemos como ingresos imponibles, el sueldo, las gratificaciones, los bonos de producción y otros similares, las horas extraordinarias, asignaciones que signifiquen un aumento de la remuneración.

Los ingresos que no son imponibles son la asignación familiar, asignación de movilización, asignación de movilización y algunos otros similares.

Con respecto, a los descuentos tenemos que establecer aquellos que son obligatorios como el aporte del trabajador a su futura pensión que se entrega a la AFP, el seguro de cesantía que lo administra la AFC, el aporte para salud que se deben enterar en Fonasa o Isapre.

En relación al seguro de cesantía se debe mencionar que si el trabajador tiene contrato indefinido, el empleador debe aportar un 2,4% y el trabajador un 0,6% sobre la remuneración imponible, pero si este contrato es a plazo fijo el aporte solo lo hará el empleador y será del 3%.

Las otras consideraciones que tenemos que tener en cuenta, es que ningún trabajador que tenga jornada completa en nuestro país debe recibir una remuneración inferior al sueldo mínimo, y además tiene derecho a una gratificación, la que el empleador puede optar por cancelarla en forma mensual y es equivalente al 25% de su Sueldo, con tope de 4,75 ingresos mínimos anuales o distribuir el 30% de sus utilidades valor a cancelar en el mes de Abril del año siguiente, después de haber cerrado el Balance Anual. Lo habitual, es que se opte por cancelar mensualmente la gratificación equivalente al 25% del sueldo con el tope respetivo.

CASOS PRACTICOS

1.-Determinar el Sueldo Liquido a Pagar de un Trabajador que tiene un sueldo de $225.000. (Sueldo Mínimo año 2014), que se encuentra afiliado a la AFP Plan Vital y a Fonasa y que tiene pactada su gratificación en un 25% de su sueldo.

Solución

Sueldo Bruto			$ 225.000
Gratificación 25%			$ 56.250
Total imponible			$ 281.250

Descuentos			
AFP Planvital	(Cotización 10,47%)	(294.479)	
FONASA	7%	(19.688)	
Seguro de Cesantía	0,60%	(1.688)	
			(50.823)
		Sueldo líquido a pagar	$ 230.427

Nota:-
-Todos los porcentajes han sido aplicados sobre el Total Imponible.

2.-Una de las situaciones que habitualmente se presentan en una empresa, es que esta entidad se afilie a una Caja de Compensación de Asignación Familiar. Cuando sucede esto, de la cotización de salud del trabajador se rebaja un 0,6% que va a la Caja de Compensación, por lo tanto, el 6,4% restante se entera en Fonasa.

Los trabajadores que están afiliados a Isapre, no cotizan este 0,6%, sin embargo, tienen derecho a ocupar todos los beneficios de la Caja de Compensación.
Ejemplo

Determinar el Sueldo Liquido a Pagar de un trabajador que tiene un sueldo bruto de $300.000 tiene su gratificación pactada del 25%, y está afiliado a Fonasa y la empresa está afiliada a Caja de Compensación.

Sueldo Bruto		$ 300.000			
Gratificación		$ 75.000			
TOTAL IMPONIBLE		$ 375.000			
Descuentos					
AFP Habitat (11.27%)		42.263			
Fonasa (6.4%)		24.000			
Caja de Compensación (0,6%)		2.250			
Seguro de cesantía (0,6%)		2.250			
				Total descuentos (70.763)	
		$ 304.237			

3.-Veamos un caso práctico, incluyendo la Asignación Familiar. Esta asignación la cancela el Estado a través del INP o la Caja de Compensación y su valor depende del ingreso que percibe el trabajador.

Para el año 2014 y a contar del 1 de Julio, la asignación familiar se cancela de acuerdo a lo siguiente:

"En el Diario Oficial de fecha 18 de julio de 2014 se publicó la ley Nº 20.763, cuyo artículo 2º reemplazó, a contar del 01 de julio de 2014, el artículo 1º de la ley 18.987, fijando los nuevos montos de la asignación familiar y maternal reguladas por el D.F.L. Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al ingreso mensual del beneficiario. De esta forma, los nuevos valores de la asignación familiar y maternal que rigen a partir del 01 de julio de 2014 son los siguientes: 1) $9.242 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de $236.094. 2) $5.672 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los $236.094 y no exceda los $344.840. 3) $1.793 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los $344.840 y no exceda los $537.834. 4) Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a $576.080 no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo."

Ejemplo

Calcular el Sueldo Liquido a Pagar de un trabajador que tiene un Sueldo Bruto de $300.000, con Gratificacion pactada, que tiene una carga familiar, está afiliado a AFP Modelo y a la Isapre Ferroluz, y la empresa está afiliada a Caja de Compensación.

Total no imponible			$ 1.793
Total haberes			$ 376.793
DESCUENTOS			
AFP Modelo (10,77%) *375.000 = (40.388)			
Isapre Ferroluz 7% *375.000= (26.250)			
Seguro de Cesantía 0,6% (2.250)			
Total Descuentos _____ (68.888)			
SUELDO LÍQUIDO A PAGAR 307.905			

Nota: Los bonos de escolaridad y aguinaldos son solo **No Imponible y No Tributable en el Sector Publico.**

RAMO: CALCULO DE REMUNERACIONES

UNIDAD II

LA JORNADA DE TRABAJO Y LA REMUNERACIÓN

1. LA JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo es tema fundamental en la discusión nacional de “la flexibilización del mercado del trabajo”, que es un requisito para lograr mayores niveles de empleo y conseguir una mejor adaptación de la fuerza de trabajo a las cambiantes condiciones económicas.

Uno de los puntos trascendentales de la actual reforma laboral se refiere a la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas, que comenzó a regir desde enero del 2005, sin mayores inconvenientes.

Algunos detractores de la reforma, hablaban de inconvenientes para el caso de los salarios fijos, pero las autoridades responden que la reducción de la jornada “no ofrece mayor inconveniente en el caso de los salarios fijos; simplemente lo que tiene que ocurrir es que las personas que ganaban una cierta cantidad por 48 horas a la semana van a ganar exactamente igual por 45 horas y eso no tiene mayor complejidad ni problema de fiscalización; por otro lado, algún problema complejo puede plantearse en el caso de los salarios donde tienen que ser en principio, como condición óptima, las propias partes las que hagan los ajustes necesarios para adecuar su situación a la norma, y eso podrá ser eventualmente objeto de fiscalización" (Diario de Cooperativa, 28 de Septiembre de 2004).

1.1. La Jornada Ordinaria de Trabajo

El concepto de jornada laboral se encuentra definido desde el artículo Nº21 al Nº29 del código del Trabajo, en donde es posible diferenciar entre jornada de trabajo activa y pasiva.

Art. Nº21 – Código de Trabajo

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

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

De este modo, si el trabajador no pudo realizar sus labores por razones ajenas a él, como por ejemplo: falta materia prima, equipos de trabajo, imposibilidad de circular por

restricción vehicular, pero se encuentra a disposición del empleador, procede de acuerdo a la ley considerar que cumplió con la jornada de trabajo[1].

Cabe señalar que si el trabajador permanece a disposición del empleador y no puede prestar servicios por causas ajenas a su voluntad, deberá ser remunerado conforme a la remuneración pactada en el contrato de trabajo. En el caso de que el trabajador tiene una remuneración variable, deberá ser remunerado conforme al promedio percibido en los últimos tres meses trabajados.

Es decir, los casos fortuitos o de fuerza mayor no imputables al trabajador, y que de algún modo son previsibles para el empleador, tales como una reparación de barco, veda de pesca, etc., los que se consideran como jornada laboral.

Ahora, pensamos que si se trata de casos extraordinarios que representan circunstancias fortuitas o de fuerza mayor que son absolutamente imprevisibles tanto para el empleador como para el trabajador (incendio total, inundación general, terremoto), ambas partes no están obligadas a cumplir con sus obligaciones, el empleador no deberá pagar remuneraciones y, obviamente, el trabajador no estará obligado a prestar servicios mientras dure la emergencia.

Por el contrario, si el trabajador no presta servicios por causa imputables a él (se ausenta, paraliza injustificadamente sus labores, realiza actos de sabotaje) procede el descuento de sus remuneraciones, sin perjuicio de otras consecuencias como el despido.

Por otro lado, por regla general se entiende que no es jornada de trabajo el período que los trabajadores toman para ir y volver desde su domicilio a su lugar de desempeño habitual, ni el tiempo en que los trabajadores se encuentran en el establecimiento de la empresa para vestirse, desayunar o asistir a reuniones sindicales.

Tampoco constituye jornada de trabajo -salvo el período efectivamente laborado- el tiempo durante el cual los trabajadores portan aparatos buscan personas (celulares, beeper, etc. de propiedad de la empresa) fuera de la jornada ordinaria.

A continuación, se presenta la definición de jornada ordinaria de trabajo que expone el código de trabajo, y que constituye la base teórica de nuestro material de estudio.

[1] Ord. 6560-308 del 12 de Noviembre de 1992. El tiempo anterior o posterior a la jornada de trabajo propiamente tal debe estimarse integrado a ella cuando exista acuerdo expreso o tácito de las partes, o bien si el cambio de ropa de aseo “por su delicadeza, complejidad o su grado de necesidad, atendida la naturaleza de la actividad laboral, exigieren cuidados técnicos o de dedicación especial por parte del trabajador o supervisión del empleador”. Ord. 369/8 16 de enero 1990: El tiempo que un dependiente emplea en el cambio de vestuario constituye jornada de trabajo si durante este lapso se encuentra a disposición del empleador y dicho cambio no es imputable a la persona del trabajador. Es también jornada de trabajo los “turnos de llamada”, durante los cuales el trabajador permanece en su domicilio en condiciones de acudir en atender emergencias.

Art. Nº22 – Código de Trabajo

La jornada ordinaria de trabajo se entiende como la duración de 45 horas, es decir no deberá exceder de 45 horas semanales y este máximo no podrá distribuirse en más de 6 ni menos de 5 días[2]. Es lícito pactar jornadas diarias inferiores[3]. En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de 10 horas por día.

La semana de trabajo no necesariamente debe coincidir con la semana calendario, de modo que es perfectamente posible que la semana laboral comience un día miércoles y termine un día martes.

Ejemplo, son ilícitas jornadas de:

- 42 horas semanales laborando 6 horas al día, en 7 días;

- 49 horas semanales laborando 7 horas al día por 7 días;

- 48 horas semanales laborando 12 horas en 4 días.

Existen algunos casos que deben ser interpretados u abordados de forma separada, a saber:

Vigilantes: Dictamen Nº 2851/68, de 4 de mayo de 1990, en relación con lo dispuesto en el inciso final del artículo 5º bis del D.L. Nº 3.607, de 1981, sobre vigilantes privados, modificado por la ley Nº 18.959, publicada en el Diario Oficial de 24 de febrero de 1990, determinó que, a partir de dicha fecha, "los nocheros, porteros, rondines y demás trabajadores que desarrollen funciones de similar carácter, cualquiera sea la calidad jurídica de la persona para la cual prestan servicios, se encuentran afectos a una jornada ordinaria semanal que no puede exceder de 48 horas", actualmente modificada por la ley Nº 19.759, donde a partir del 1º de enero de 2005 la jornada ordinaria máxima semanal es de 45 horas establecida en el inciso 1º del Art. 22 del Código del trabajo.
Estatuto Docente: Conforme a los Art. 68, 69 y 80 de la ley 19.070 la jornada de trabajo de los profesionales de la educación particular y municipal no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador. La docencia de aula semanal no podrá exceder de 33 horas, excluidos los recreos, en los casos en que el docente hubiere sido designado en una jornada de 44 horas, el horario restante será destinado a actividades curriculares.

[2] Los señalado sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 38 inciso final del Código del trabajo.
[3] Existen algunos casos especiales: 1 Licencias médicas que facultan al trabajador a realizar una jornada reducida de trabajo (L. 18.469). 2. La madre tiene derecho a 1 hora al día para dar alimento a su hijo menor (Art. 206). 3 Los dirigentes sindicales tienen permisos especiales conforme a los Art. 249 y 279 del Código. 4 Véanse las normas sobre captación ocupacional del Art. 181.

Trabajadores Agrícolas: Esta jornada de trabajo se encuentra regulada por el Código del Trabajo[4] y el Reglamento nº 45 de 1986 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Conforme al Art. 1º de este Reglamento, "La duración de la jornada ordinaria de los trabajadores agrícolas no podrá exceder un promedio anual de ocho horas diarias, la que se determinará considerando las características regionales, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la actividad agrícola." Debido a la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales, el promedio anual diario fue modificado a 7 horas 30 minutos.

Caso Práctico

¿Qué trabajadores tuvieron que reducir su jornada laboral, a partir del 1º de 2005?

A contar del 1º de enero de 2005 la duración de la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de 45 horas semanales. De esta forma, los trabajadores que redujeron su jornada de trabajo son los siguientes:

a) Los dependientes que tengan convenido en su contrato individual o colectivo de trabajo una jornada ordinaria de 46, 47 ó 48 horas semanales, la que se reducirá, por el propio ministerio de la ley, a 45.

b) Los trabajadores que estén afecto a una jornada bisemanal de 96 horas pactada de conformidad al artículo 39 del Código del Trabajo, la que se reducirá a 90 horas distribuidas en un máximo de 12 días.

c) Los trabajadores que están regidos por un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, autorizada por la Dirección del Trabajo mediante resolución, que haya sido otorgada tomando como parámetro un promedio superior a 45 horas semanales.

d) Los trabajadores que estén afectos a una jornada parcial de 31 ó 32 horas semanales conforme al artículo 40 bis del Código del Trabajo, la que se reducirá, por el propio ministerio de la ley, a 30 horas semanales.

e) Los trabajadores chóferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, los chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana y el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles, que están afectos a una jornada de entre 181 a 192 horas mensuales, ésta se verá reducida, por el propio ministerio de la ley, a 180 horas mensuales.

1.1.1. Trabajadores Excluidos de la Limitación Horaria

Personas excluidas de la limitación horaria (Art. 22 inc. 2 y 3 del Código del Trabajo), son:

[4] Art. 88 inciso 2º del Código del Trabajo.

a) Los trabajadores que prestan servicios a distintos empleadores[5];

b) Los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y en general aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata;

c) Los trabajadores que han sido contratados para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegidos por ellos;

d) Los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan funciones en el local del establecimiento;

e) Los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras sin perjuicio de reglas especiales contenidas en Art. 23 del Código del Trabajo;

Las personas señaladas anteriormente se encuentran excluidas de esta limitación por lo que no pueden hacer valer derecho alguno por concepto de horas extraordinarias. En otras palabras, al estar excluidas de la limitación de la jornada de trabajo no existe obligación para estas personas de registrar asistencia y determinar horas de trabajo.

El respectivo contrato de trabajo deberá indicar la distribución de la jornada de trabajo. Si en el contrato se señala la distribución de su jornada de trabajo, el empleado estará sujeto a ella, no obstante, al encontrarse en alguno de los casos señalados en el Art. 22 inc. 2 y 3 del Código del Trabajo, deberá registrar asistencia y cobrar horas extras.

Ejemplo:

Quien trabaja como jefe de sección de comedores de un club sin fiscalización inmediata, o que tiene amplísimas facultades como jefe de una tienda, queda excluidos de la limitación de la jornada de trabajo y carecen de derecho de cobrar horas extras.

También se encuentran excluidos de la limitación horaria, los chóferes de una empresa que trabajan fuera del local de la misma, sin fiscalización superior inmediata. En el caso de que se encuentren obligados a marcar tarjeta al entrar y salir de su trabajo, se encuentran sometidos a vigilancia superior y se les aplica la limitación de jornada.

1.1.2. Trabajadores sujetos a una jornada de trabajo prolongada (Art. 27)

Están sujetas a una jornada de trabajo prolongada, extensión de la jornada laboral legal, las siguientes personas:

a) Personas que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia[6].

[5] El sentido de la excepción se refiere a que las distintas jornadas de trabajo pueden exceder en conjunto del máximo de 45 horas. Sin embargo, cada jornada individualmente considerada no puede exceder de dicho límite.

b) Personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes, con excepción del personal administrativo y el de lavandería, lencería o cocina, cuando en todos estos casos, el movimiento diario, sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

c) Personal que se desempeñe en empresas de telégrafo, teléfono, télex, luz, agua, teatro y otras actividades análogas, cuando en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deben mantenerse constantemente a disposición del público.

Las personas antes enumeradas no podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada. Por lo tanto, se habla de una jornada efectiva de 11 horas de trabajo, que sólo se podrá distribuir hasta por un máximo de cinco días a la semana.

El descanso de una hora, antes indicado, debe ser ininterrumpido y los trabajadores no están obligados a permanecer en el recinto de la empresa, horario que puede ser destinado a colación u otros fines.

Cabe destacar, que estos trabajadores sujetos a una jornada especial prolongada no pueden pactar horas extraordinarias.

En caso de duda, a petición del interesado el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones recién descritas (Art. 27 inciso final del Código del trabajo). La resolución puede ser reclamable ante el juez competente.

1.1.3. Trabajadores Sujetos a una Jornada de Trabajo Especial

Es aquella que se aplica a determinados sectores de trabajo en razón de la naturaleza de sus servicios.

La jornada ordinaria de trabajo de los chóferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, es decir, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros; de chóferes de carga terrestre interurbana y de quienes se desempeñan a bordo de ferrocarriles será de 180 horas mensuales con un descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas dentro de cada 24 horas (Art. 25).

Las trabajadoras de casa particular, puertas afuera, tienen una jornada ordinaria de 12 horas como máximo y dentro de esta jornada un descanso no inferior a una hora. En el caso de la trabajadora puertas adentro no estará sujeto a límite de horario, pero debe tener un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y de un mínimo de 9 horas, en donde las

[6] La ley 18.889 fija en ocho horas la jornada ordinaria de vigilantes privados.

horas que faltan podrá fraccionarse durante la jornada, en el se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas. (Art. 149).

1.1.4. Reglas particulares que habilitan a aumentar la jornada ordinaria

"El empleador puede extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en 2 horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a Navidad, Fiestas Patrias u otras festividades" (Art. 24 del Código del Trabajo).

En este caso el empleador pagará el aumento, de la jornada de trabajo convenida, como horas extraordinarias y no procederá el pacto de nuevas horas extras. Se entiende que la anticipación, para el aumento de la jornada de trabajo ordinaria, puede ser de hasta 7 días.

La dirección del Trabajo ha señalado que las otras festividades a que se refiere el Art. 24 son el 1º de Enero, viernes y sábado de Semana Santa, 1º y 21 de mayo, día Corpus Cristi, 29 de junio, 15 de agosto, 18 y 19 de septiembre, 12 de octubre, 1º de noviembre y 8 y 25 de diciembre de cada año.

"Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones (Art. 29 del Código del Trabajo).Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias".

Ejemplo:

Si el trabajador no es relevado de su turno, sólo se le podrá obligar a asumir el turno siguiente, invocando la norma del Art. 29 siempre que ocurran alguna de las condiciones que en ella se consignan.

La empresa no es obligada a otorgar un descanso compensatorio a los dependientes que laboran en forma extraordinaria conforme a la norma del Art. 29 del Código del Trabajo. Ord. 6985/326 del 25.11.94.

1.1.5. Sistemas Excepcionales de Distribución de Jornada de Trabajo y Descanso

Conforme al Art. 38 inciso final del Código del Trabajo, el Director del Trabajo en casos calificados y mediante resolución fundada puede autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y descanso, cuando las normas indicadas no puedan aplicarse atendidas las especiales características de los servicios prestados[7].

[7] Materia regulada en Orden del Servicio nº 6 del 25.04.1997 de la D.T. Como criterio general, las autorizaciones no sobrepasan de los 20 días de trabajo continuo, y se aceptan los sistemas en que la relación

Es decir, exceptúese lo ordenado en los puntos antes expuestos, los trabajadores que se desempeñen en:

- Faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, y la reparación es impostergable.
- Explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar perjuicios.
- En las obras y labores que por su naturaleza puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados.
- En trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa.
- A borde de naves.
- En las faenas portuarias
- En los establecimientos de comercio y de servicios que atienden directamente al pública.

Las empresas que presentan estas condiciones pueden distribuir la jornada normal de trabajo incluyendo los días domingo y festivos, y las horas que se pactan para estos días se pagarán como extraordinarias, siempre que excedan la jornada ordinaria.

1.2. Jornada Extraordinaria de Trabajo

En el artículo 30 y siguientes del código del trabajo, se dedica a la interpretación del concepto de jornada extraordinaria de trabajo: "se entiende por jornada extraordinaria de trabajo la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente si fuese menor".

En consecuencia es hora de trabajo extraordinaria la que excede al máximo de la jornada ordinaria semanal legal, de 45 horas, y en caso de pactarse una jornada semanal menor (por ejemplo, 40 horas) será jornada extraordinaria de trabajo la que excede a la jornada pactada.

Obsérvese que la jornada extraordinaria de trabajo se encuentra determinada por el límite de la jornada de trabajo semanal, de modo que es posible que un trabajador pueda exceder su jornada diaria y no considerar este exceso como jornada extraordinaria, si con ello, no excede la jornada semanal[8].

Las horas extraordinarias de trabajo son necesariamente objeto de un acuerdo entre trabajador y empleador. Es nula la cláusula de un contrato de trabajo por la cual se autoriza al empleador a disponer trabajo extraordinario cuando él lo estime necesario, es decir, en el

---

de días continuos de trabajo con días de descanso sea de 1x 1, 2x1 y en ningún caso 3x1. es así como se aceptan jornadas de 4 x 4, 14 x 7 y 20 x 10.

[8] Por ejemplo, si la jornada semanal es de 45 horas y trabaja 10 horas un día en vez de 8, pero al día siguiente trabaja sólo 6 horas. Ord. nº 370/9 del 16.01.90. Lo anterior, sin perjuicio que siempre el límite del trabajo extraordinario sea de 2 horas por día.

contrato se deberá indicar el o los días en que el trabajador deberá trabajar extraordinariamente.

Tratándose de trabajadores excluidos de los límites de la jornada legal de trabajo, ellos tendrán derecho al pago de sobresueldo si en el contrato se ha pactado una jornada determinada de trabajo.

El solo hecho de laborar en días domingo o festivos no se define como jornada extraordinaria de trabajo si con ella no se excede la máxima legal semanal o la convencional pactada, es decir, no se considera como jornada extraordinaria de trabajo el laborar en días domingo o festivos, si el total de hora fuera menor a la jornada ordinaria de trabajo.

1.2.1. Requisitos de la Jornada Extraordinaria.

Sólo pueden pactarse horas extraordinarias "en faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador". La Inspección del Trabajo puede prohibir el trabajo en horas extraordinarias que incumplen esta condición, resolución que es reclamable judicialmente dentro de un plazo de 30 días (Art. 31 Código del Trabajo).

Las horas extras deben pactarse por escrito, en el mismo contrato o en uno posterior. No obstante, la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Sólo podrán pactarse hasta dos horas extraordinarias por día, las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador, también están sujetas a este límite.

Las horas extraordinarias deben liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período y se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria (Art. 32 del Código del trabajo). En caso contrario devengarán los reajustes e intereses que contempla el Art. 63 del Código del Trabajo, esto es, la variación del IPC entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquél, en que efectivamente se realice, más el interés máximo legal para operaciones reajustables desde la fecha en que se hizo exigible la obligación, sobre la suma reajustada.

Las partes pueden libremente pactar una forma de pago de las horas extraordinarias con un recargo superior al mínimo del 50% a que se refiere el Art. 32 del código del trabajo. Más aún, la Dirección del Trabajo ha determinado que el pago reiterado de las horas extraordinarias con un 100% de recargo constituye una cláusula que se encuentra tácitamente incorporada a los contratos individuales de trabajo, no pudiendo ser suprimida o modificada unilateralmente por el empleador[9].

[9] Ord. 3858-92 del 26.05.88

En el caso de trabajadores con jornada distribuida en 5 días a la semana, no rige durante el 6to día el límite de 2 horas de jornada extraordinaria, en estos casos el límite será el número de horas que tiene la jornada ordinaria diaria.

No se consideran horas extraordinarias las trabajadas en compensación con un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador. Las horas extras destinadas a capacitación no dan derecho a remuneración, pues constituye un beneficio para amabas partes.

1.2.2. Control de asistencia

Para efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador debe llevar un registro consistente en libro de asistencia o reloj control con tarjetas de registro. La Dirección del Trabajo puede autorizar sistemas especiales de control de asistencia (Art. 33 del código del trabajo), el empleador debe optar por un solo sistema de registro. Es una obligación de cada trabajador, en forma personal, registrar diariamente su asistencia, horas de entrada y salida en las respectivas tarjetas de reloj control.

No se admiten los registros de asistencia y horas extras de trabajo basados en hojas sueltas[10]. Se debe señalar, que para el cálculo de horas extraordinarias deben sumarse los minutos.

Caso Práctico

¿Cómo se calcula el valor de la hora extraordinaria de un trabajador remunerado con sueldo diario?

Para determinar el valor de la hora extraordinaria de un dependiente que se encuentra remunerado con sueldo diario, debe multiplicarse el sueldo diario por el número de días en que se encuentre distribuida su respectiva jornada semanal de trabajo (cinco o seis, según corresponda) para obtener el sueldo semanal; el resultado obtenido se divide por el número de horas correspondiente a la respectiva jornada ordinaria semanal de trabajo y, por último, la cifra resultante, que constituye el valor de la hora ordinaria debe incrementarse en un 50% (recargo legal) o por el porcentaje que se haya pactado si es superior, para obtener el valor de la hora extraordinaria, el cual debe multiplicarse por el número de horas extras que en la respectiva semana se ha consignado en el registro de control de asistencia.

A igual resultado se llegará si se multiplica el sueldo diario por el factor 0,1666667 si la jornada semanal de trabajo está distribuida en cinco días o por el factor 0,2 si está distribuida en seis días[11].

[10] Ord. 3858-92 del 26.05.88.
[11] Consultas Dirección del Trabajo.

1.2.3. Cálculos de las horas extraordinarias

Para el cálculo de la hora extraordinaria debe considerarse el sueldo convenido por la jornada ordinaria de trabajo, estipulado en el contrato o pactado por las partes.

Sueldo:

Para nuestros fines de estudio, se entenderá por sueldo "el estipendio fijo, en dinero pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios" (Art. 42 letra a, del código del trabajo).

Por lo tanto, teniendo en vista esta definición debemos concluir que el concepto de sueldo comprende toda prestación que recibe el trabajador y que cumpla las siguientes condiciones:

- Es un estipendio fijo, es decir, se paga regularmente, el trabajador tiene certeza absoluta de recibirlo, y su monto y/o forma de determinación se encuentra regulado en el contrato de trabajo o en otro acto posterior;
- Se paga en dinero;
- Se devenga en períodos iguales determinados en el contrato;
- Corresponde a una contraprestación por los servicios personales del trabajador, de modo que reconoce como su fuente inmediata la ejecución del trabajador estipulado, por lo que, se excluyen los estipendios que de naturaleza indemnizatoria o que respondan a una necesidad de rembolsar gastos al trabajador.

En consecuencia, no se deben considerar al momento de efectuarse el cálculo de las horas extraordinarias, los siguientes conceptos:

- Pagos tales como: asignación de movilización, de pérdidas de caja, de desgaste de herramientas, de colación, asignación de casa, viáticos, prestaciones familiares legales e indemnizaciones pues según la misma ley no constituyen remuneración.
- Las comisiones, que son el porcentaje sobre el precio de venta y compras o sobre el monto de otras operaciones que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador, y ello pues no revisten la fijeza requerida.
- Los tratos, por la misma razón anterior, pero para los trabajadores que laboran en ciertos períodos de tiempo a trato y otros que exclusivamente, en base de sueldo

diario, tienen derecho al pago de horas extras por las horas laboradas en ese último período.

- La gratificación legal, cualquiera sea la forma de pago convenida[12]. Lo anterior, pues la gratificación está sujeta a que la empresa obtenga utilidades.

- Toda prima de producción condicionada no periódica.

- Lo percibido por semana corrida.

Tratándose de trabajadores que tienen un sistema de remuneración sobre la base de un sueldo base mensual inferior al mínimo (Por ejemplo, sueldo base y comisión), la Dirección del Trabajo ha estipulado que las horas extraordinarias deben calcularse en estos casos sobre una base igual al ingreso mínimo.

Procedimiento de Cálculo

Caso de Sueldo Mensual

Se divide el sueldo por 30 (días), obteniendo el valor diario, luego se multiplica por 7, obteniendo el sueldo de la jornada ordinaria semanal, el producto se divide por el total de horas de jornada ordinaria semanal pactada y, finalmente, al resultado de esta operación se le incrementa un porcentaje de recargo establecido para la hora extra (de un 50% como mínimo).

Ejemplos:

Para un trabajador con los siguientes datos:

- Sueldo mensual $ 150.000 pesos
- Jornada semanal: 36 horas
- 50 % de recargo, por concepto de hora extraordinaria

Calcule el valor de la hora extraordinaria.

[12] En lo concerniente a la procedencia jurídica de incluir como base de cálculo del sobresueldo, los anticipos de gratificación que perciban los dependientes, los dictámenes Nº. 3597/104, de 16 de mayo de 1991 y 3838/135, de 20de mayo de 1987, entre otros, han expresado lo siguiente: “Cabe señalar que si bien el legislador, en el artículo 54 del D.L. 2.200, ha permitido a las partes pactar la gratificación que estimen conveniente con la sola limitación de que ella no sea inferior a la que el mismo precepto regula, preciso es sostener, por otra parte, que, en modo alguno, puede entenderse modificada la naturaleza jurídica del beneficio, sino que, por el contrario, debe estimarse que éste continúa siendo “gratificación” cualquiera que sean las modalidades que los contratantes estipulen, máximo si se considera que con su pago debe entenderse cumplida, en su caso, la obligación legal de gratificar”. “en tales circunstancias, forzoso es concluir que no resulta procedente calificar como sueldo a la gratificación en referencia y que, por tanto, no es tampoco procedente considerar el mismo beneficio para los efectos del cálculo del sobresueldo”. La referencia hecha por el artículo 54 del D.L. 2.200, debe entenderse realizada actualmente el artículo 46 del Código del Trabajo.

Desarrollo

150.000 sueldo /30 días =5.000 pesos

5.000 pesos *7 = 35.000 pesos (Jornada Ordinaria semanal).

35.000 pesos /36 horas = 972 pesos la hora.

972*1.50= $1.458

Valor de la hora extra, para este trabajador es de $1.458

El cálculo simplificado, consiste en calcular valor hora extra según factores acompañados en tabla Nº1, que se anexa a continuación en este apartado.

$150.000 * factor 0,0097222= $1458

Caso Sueldo Semanal

En este caso se divide el sueldo semanal por el número de horas de la jornada semanal pactada y el resultado obtenido se incrementa con el porcentaje de recargo asignado a la hora extra.

Ejemplo:

Para una persona con un sueldo semanal de $80.000 pesos, con 40 horas jornada semanal pactada, con el recargo mínimo.

$80.000/ 40 = $2.000 valor hora

$2.000 * 1,50 = 3.000

Valor hora extraordinaria es de $3.000

Cálculo mediante factor $ 80.000 * 0,0375 = $3.000

Caso Sueldo Diario

En este caso se multiplica el sueldo diario por el número de días que comprende la jornada ordinaria semanal, el resultado se divide por el número de horas de dicha jornada semanal, y a su vez este resultado se incrementa con el porcentaje pactado o en su caso con un mínimo de 50%.

Ejemplo:

Para un sueldo diario de $ 5.800 pesos, por 5 días a la semana de trabajo, es decir, 40 horas a la semana (recargo de un 50%).

$ 5.800*5 = $29.000 Sueldo semanal

$29.000 /40 = $725 pesos valor hora

$725*1,50 = $1.088 pesos valor hora extra

Calculo por factor $5.800 *0,1875= $1.087,5 = $1.088 pesos, valor hora extra

Prescripción del cobro de las horas extraordinarias:

El derecho a reclamar el pago de las horas extraordinarias prescribe en el plazo de 6 meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas (Art. 480 del Código del Trabajo)[13].

[13] La dirección del trabajo ha señalado que ella, como organismo fiscalizador, puede exigir o requerir del empleador el pago de las horas extras en cualquier tiempo, mientras no exista una sentencia judicial ejecutoriada que declare la prescripción. En efecto, la prescripción para que tenga efecto como modo de extinguir las obligaciones debe ser judicialmente ejecutoriada que declare la prescripción. En efecto, la prescripción para que tenga efecto como modo de extinguir las obligaciones debe ser judicialmente declarada (Art.2493 código Civil).

Tabla Nº1: Factores de Cálculo de Horas Extraordinarias[14]

Número de Horas	A	B	C	D
Jornada Ordinaria Semanal	Trabajador c/ Jornada con Sueldo Mensual	Trabajador c/Jornada con sueldo Semanal	Trabajador c/Jornada con Sueldo Mensual	Jornada Semanal de 5 días
48	0,0072917	0,03125	0,1875	0,15625
47	0,0074468	0,319149	0,1914894	0,1595745
46	0,0076087	0,0326087	0,1956522	0,1630435
45	0,0077777	0,0333333	0,2045454	0,1704545
43	0,0081395	0,0348837	0,2093023	0,1744186
42	0,0083333	0,0357143	0,2142857	0,1785714
41	0,0085366	0,0365854	0,2195122	0,1829268
40	0,00875	0,0375	0,225	0,1875
39	0,0089743	0,0384615	0,2307692	0,1923077
38	0,0092105	0,0394737	0,2368421	0,1973684
37	0,0094594	0,0405405	0,2462432	0,2027027
36	0,0097222	0,0416667	0,25	0,2083333
35	0,01	0,0428571	0,2571428	0,2142857
34	0,0102941	0,0441176	0,2647059	0,2205882
33	0,010606	0,0454545	0,2727273	0,2272727
32	0,0109375	0,046875	0,28125	0,234375
31	0,0112903	0,0483871	0,2903226	0,2419355
30	0,0116667	0,05	0,3	0,25
29	0,012069	0,0517241	0,3103448	0,2586207
28	0,0152174	0,0652174	0,3913043	0,2678571
27	0,0159091	0,0681818	0.4090909	0,2777778
26	0,0166667	0,0714286	0,4285747	0,2884615
25	0,0175	0,075	0,45	0,3
24	0,018421	0,789474	0,4736842	0,3125
23	0,0152174	0,0652174	0,3913043	0,3260869
22	0,0159091	0,0681818	0,4090909	0,3409091
21	0,0166667	0,0714286	0,4285747	0,3571428
20	0,0175	0,075	0,45	0,375
19	0,018421	0,789474	0,4736842	0,3947368
18	0,0194444	0,0833333	0,5	0,4166667
17	0,0205882	0,0882353	0,5294118	0,4411765
16	0,021875	0,09375	0,5625	0,46875
15	0,0233333	0,01	0,6	0,5
14	0,025	0,1071428	0,64228571	0,5357143
13	0,0269231	0,115346	0,6923077	0,576923
12	0,0291667	0,125	0,75	0,625
11	0,03118182	0,1363636	0,8181818	0,6818182
10	0,35	0,15	0,9	0,75
9	0,0388889	0,1666667	1	0,8333333
8	0,04375	0,1875	1,125	0,9375
7	0,05	0,2142857	1,2857143	1,0714286
6	0,0583333	0,25	1,5	1,25

[14] Oficio Circular nº 4 del 15/05/1987.

1.3. Descanso Dentro de la Jornada Laboral

Conforme al Art. 34 del código del trabajo, "La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para completar la duración de la jornada diaria".

La finalidad del descanso es precisamente dar a los trabajadores el tiempo necesario para "colación", de modo que no resultaría procedente otorgar este descanso al inicio o casi al término de la jornada diaria.

No es necesario ni obligatorio que el tiempo de descanso dentro de la jornada se haga constar en los registros de asistencia, a menos que así sea exigido por el reglamento interno de la empresa[15].

La Excelentísima Corte Suprema ha declarado que el empleador puede libremente variar el tiempo de descanso dentro de la jornada, siempre que se cumpla con el mínimo de media hora y con el objetivo de permitir la colación de sus empleados[16].

Se exceptúan las labores o actividades de proceso continuo, situación que en la práctica es muy difícil de configurar, para permitir el descanso entre la jornada. En caso de duda si una determinada labor está comprendida o no en esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante la justicia ordinaria.

Se ha resuelto que no es procedente dividir en más de dos fracciones la jornada diaria de trabajo de los dependientes sujetos a la jornada ordinaria legal[17].

[15] Ord. 5693/265 del 30.09.92
[16] Sentencia del 22.06.94.
[17] Sin embargo, la Dirección del Trabajo ha permitido el fraccionamiento de la jornada días en tres partes cuando "por las especiales características del trabajo desempeñado se originan dos o más jornadas distintas, mediando entre cada una de ellas, entre el término de una y el inicio de la siguiente, un período prolongado de horas, lapso que no puede ser considerado que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, ni cumpliendo descanso causado por el esfuerzo laboral, o por colación, sino que no constituye período trabajado descanso atendida la especial naturaleza de la actividad desempeñada, que por exigencias técnicas se efectúa en dos períodos separados del día". En la especie, se trataba de la jornada de trabajo de un dependiente que labora en lechería, y cuya labor, por la especial naturaleza de la actividad, se realiza de 5:00 a 9:00 horas, de 13:00 a 16:00 horas y de 22:00 horas, coincidentemente con las ordeñas diarias que técnicamente es factible realizar, no ejecutándose labor en los períodos intermedios. Ord. 3803/209 del 30.06.97.

1.4. Descanso Semanal

Por Regla general

El Código del Trabajo en su Art. 35 establece que "Los días domingos y aquellos que la ley declare festivo serán de descanso".

Duración del Descanso

El descanso "empezará a más tardar a las 21:00 horas del día anterior al domingo o festivo y terminará a las 6.00 horas del día siguiente de éestos, salvo alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo".

En consecuencia, el trabajador tiene derecho a un descanso de 33 horas cronológicas salvo los trabajadores sujetos a un sistema de turnos. En ningún caso el descanso puede comprender parte del día domingo[18].

Las empresas no exceptuadas del descanso dominical no podrán desarrollar actividades en dicho día, salvo en caso de fuerza mayor lo que será calificado por la Dirección del Trabajo. Si se establece que no hubo fuerza mayor, la empresa deberá pagar el tiempo trabajado como extraordinario y será objeto de una multa (Art. 37 del Código del Trabajo).

Si no se otorga el descanso semanal al trabajador, el empleador en todo caso deberá pagar el trabajo en forma extraordinaria, no siendo admisible que subsane la infracción otorgando descanso compensatorio en el futuro, será además objeto de una multa conforme al Art. 477 del Código del trabajo[19].

Caso Práctico

¿El trabajador tiene la obligación de trabajar un día festivo, si tal día coincide con su descanso semanal?

De conformidad con lo establecido en el inciso 3° del artículo 38 del Código del Trabajo, los trabajadores que han convenido con su empleador incluir dentro de su jornada laboral los días domingo y festivos, tienen derecho a que su empleador les otorgue un día de

[18] Ord. 176/8 15.01.97. En caso de un sistema de turnos el trabajador puede prestar servicios entre las 21 y 24 horas del día anterior al descanso compensatorio y entre las 0:00 horas y 6:00 horas.
[19] Ord. Nº 2223/69 31.03.88 Dirección del Trabajo.

descanso en la semana, en compensación por las labores realizadas en domingo y otro día adicional por cada festivo en que deban prestar servicio[20].

.

1.4.1. Empresas exceptuadas del descanso semanal (Art. 38)

No están sujetas a las limitaciones anteriores, los trabajadores que se desempeñen en las siguientes faenas[21].

- Faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito siempre que la reparación sea impostergable.
- Explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria.
- En obras o labores que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados.
- En trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa.
- A bordo de naves.
- En faenas portuarias.
- En establecimientos de comercio y de servicios que atienden directamente al público respecto de los trabajadores que realicen dicha atención.

En estos casos no es necesario contar previamente con la autorización de la Dirección del Trabajo. El empleador deberá evaluar por sí mismo si la actividad de la empresa se encuentra dentro de alguno de los casos citados, y ello sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de la misma Dirección.

1.4.2. Reglas especiales aplicables

A estos casos excepcionales, la Dirección del Trabajo les aplican las siguientes reglas:

Distribución de la Jornada: las empresas exceptuadas pueden distribuir la jornada normal de trabajo incluyendo los días domingo y festivos, y las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

---

[20] Consultas Dirección del Trabajo.

[21] El Reglamento del descanso semanal es el Nº 101 del 16 de enero de 1918, vigente conforme al Art. 3 transitorio del Código del Trabajo. Este reglamento indica qué actividades se comprenden dentro de la excepción del descanso semanal.

Descanso compensatorio: estas empresas deberán otorgar un día de descanso a la semana a sus trabajadores en compensación por los días domingos trabajados y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar sus servicios.

El día de descanso por el domingo laborado es irrenunciable, de modo que el empleador está obligado a concederlo y el trabajador a hacerlo efectivo. En cambio, el día de descanso, por cada festivo trabajado es negociable, según se dirá más adelante[22].

El descanso compensatorio correspondiente a las labores realizadas en día domingo debe otorgarse al séptimo día, esto es, después de 6 días continuos de trabajo. Dicho de otro modo, la excepción al descanso dominical se traduce únicamente en la posibilidad que las faenas se realicen los días domingo y festivos, pero no habilitan para laborar más de 6 días seguidos. El descanso compensatorio que corresponde al festivo laborado, puede distribuirse en la forma que las partes convengan[23].

Descanso dominical dentro de las normas de excepción: para los trabajadores de labores continuas y trabajadores del comercio y servicios al público, al menos uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberá otorgarse en día domingo, pero esta norma no se aplica a trabajadores que se contraten por un plazo de 30 días o menos o cuya jornada ordinaria no sea superior a 20 horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábados o festivos.

Este beneficio, debe necesariamente, otorgarse teniendo siempre en cuenta que la jornada semanal en ningún caso puede exceder de 6 días, de modo que aunque la ley no lo diga o no obligue en este sentido, el descanso dominical se trasforma en adicional ya que el empleador debe otorgar dos días de descanso semanales (el domingo y el fijado como descanso normal)[24].

---

[22] La D.T. ha resuelto que el derecho a gozar de un día completo en compensación al trabajo en días domingo y festivos se adquiere sin importar el número de horas efectivamente laboradas (Ord. 3784/050 del 01.06.89. De este modo, procede hacer uso del descanso compensatorio aun cuando no se haya laborado la jornada de trabajo convenida por inasistencias sean o no justificadas (1488/38 del 08.03.90); incluso aún cuando el trabajador haya hecho uso de licencia médica durante el período que generó el derecho al descanso (Ord. 8.922/157 del 17.11.89). Además, no procede otorgar día de descanso compensatorio en forma fraccionada (Ord. 5086/154 del 22.09.90). No procede acumular, en ningún caso, los días compensatorios de los días domingo trabajados (Ord. 5801/193 del 28.01.91).

[23] Para la Dirección del Trabajo el descanso compensatorio por el festivo trabajado debe otorgarse dentro de los 7 días inmediatamente siguientes al respectivo feriado, a menos que se acuerde otra oportunidad si se acumulan en una semana dos o más días de descanso compensatorio. La Dirección del Trabajo también ha resuelto que no procede otorgar descanso compensatorio por un trabajo eventual en día domingo que implique extensión de la jornada ordinaria. En la especie, se trataba de trabajadores con jornada distribuida de lunes a viernes y un sábado al mes que trabajaron en día festivo o domingo para repara fallas en la maquinaría. Tal situación a juicio de la Dirección implicaba una extensión de la jornada ordinaria conforme al Art. 29 que debe ser considerada como jornada extraordinaria. Si el trabajador no es relevado de su turno y se mantiene en su trabajo, tal situación se encuadra dentro de la norma del Art. 29 sólo si ha sobrevenido fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deben impedirse accidentes o deben efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en maquinarias e instalaciones.

[24] Christian Melis y Felipe Saéz, op. Cit., pág. 495. “El otorgamiento de un día de descanso un domingo de cada mes no determina el derecho a un día adicional por concepto de descanso semanal” (Ord. 2918/155 del 16 de

Acumulación del descanso dominical: los trabajadores de labores continuas puede acordar con su empleador que el día de descanso dominical que les corresponda a lo menos en cada mes calendario, se acumule y se otorgue en días domingo dentro de un período de no más de doce meses calendario. Si el empleador no cumple con este acuerdo, sin perjuicio de las sanciones que correspondan, el pacto terminará por el sólo ministerio de la ley y los días domingos no otorgados se harán efectivos en los días domingos inmediatamente siguientes a al término del pacto.

Acumulación de más de un día de descanso a la semana: es posible acumular más de un día de descanso a la semana por aplicación de lo dicho en el descanso compensatorio y el dominical, las partes podrán acordar una forma especial de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan a uno semanal, y en caso de pactarse remuneración, ella no podrá ser inferior al monto de la hora extraordinaria. El empleador en consecuencia deberá pagar el día laborado con un mínimo de un 50% de recargo sobre la remuneración ordinaria, sin perjuicio del derecho del trabajador al pago ordinario de ese día de trabajo, incluido en su remuneración mensual.

Caso Práctico

¿Cuál es el régimen de descanso de los trabajadores que prestan servicio como nochero?

La jornada ordinaria de trabajo de un nochero, así como la de los rondines, porteros y similares, está fijada en 45 horas semanales como máximo conforme a lo dispuesto por el Decreto Ley N° 3.607, en su artículo 5 bis y por el Decreto Supremo N° 93, en los artículos 8 al 15. De esta manera, el personal que presta servicios de nochero se le aplica la norma del artículo 22 del Código del Trabajo, esta es, que la duración máxima de la jornada laboral no puede exceder de 45 horas a la semana.

Al convenirse la jornada de trabajo debe establecerse el tiempo destinado para colación (mínimo media hora), tiempo que no es parte de la jornada ordinaria. Ahora bien, respecto de los descansos, cabe tener presente que conforme lo prescribe el artículo 35 del Código del Trabajo, los días domingo y aquellos que la ley declara festivos son de descanso. De esta manera, las partes pueden convenir que la jornada de trabajo se distribuya en cinco o en seis días, pero al séptimo el dependiente deberá descansar, día éste que deberá recaer en día domingo[25].

---

mayo de 1997). Si para el cumplimiento de la norma es necesario recaudar la distribución de la jornada de trabajo, ella debe ser convenida por ambas partes contratantes conforme al Art. 38 inc. 2. Las modificaciones que se efectúan en caso alguno pueden significar una alteración de las normas generales sobre descanso semanal, como tampoco máximos de 45 horas semanales y 10 horas diarias.

[25] Consultas Dirección del Trabajo.

1.4.3. Jornada Especial de Trabajo (Art. 38 inciso final del Código del trabajo)

El Director del Trabajo puede autorizar en casos calificados al establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo u descansos cuando las normas indicadas no puedan aplicarse atendidas las especiales características de los servicios prestados. Si el descanso compensatorio no es otorgado, el trabajador tiene derecho a que se le paguen como extraordinarias las horas laboradas en los días domingos o festivos.

1.4.4. Jornada bisemanal

En los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingos o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

El número de días de trabajo que comprende la jornada bisemanal será sólo de 12 días continuos de labor efectiva, con una jornada máxima bisemanal de 90 horas, al término de la cual deben concederse a los trabajadores los descansos compensatorios más el día que otorga la ley[26].

En la jornada diaria, los trabajadores están sujetos a un límite máximo de 10 horas diarias por aplicación del Art. 28 del código del trabajo.

Cualquiera sea la duración que las partes fijan a la jornada, será siempre obligación conceder un día adicional de descanso, además de los días de descanso compensatorio por los días domingos y festivos que hayan incidido en el respectivo período[27].

El dictamen Ord. 3653 de fecha 30 de Agosto del año 2000 de la Dirección del Trabajo fijó un nuevo criterio en esta materia, pues permite que la jornada de 96 horas sea distribuida en 10, 11 y 12 días, con jornada de 9,36 hrs.; y de 8 horas respectivamente. La jornada bisemanal corresponderá a un máximo de 14 días incluidos los correspondientes días de descanso y de trabajo, sin perjuicio del día adicional.

Debido a la modificación legal de la jornada ordinaria de trabajo a 45 horas, la jornada bisemanal máxima se reduce de 96 a 90 horas. En consecuencia, deberá ajustarse la

[26] Para la Dirección del Trabajo, si la jornada bisemanal es inferior, las horas trabajo de la jornada bisemanal debe ser determinada en proporción a las 90 horas de una jornada de doce días de labor efectiva. De este modo si la jornada ordinaria bisemanal será de 64, 80 y 88 horas respectivamente, y las horas de trabajo que excedan dicho límite será jornada extraordinaria. Lo anterior por cuanto la Dirección supone que la jornada bisemanal se ha tomado considerando una jornada ordinaria distribuida en seis días y no en cinco.
[27] Ord. 2493/179 del 01.06.98.

jornada diaria la que puede realizarse en uno o más días, sin alterar la distribución bisemanal de la jornada de trabajo.

Se ha establecido que no es procedente la jornada bisemanal de trabajo si las faenas se encuentran ubicadas a 2 o 3 km. de centros urbanos y no existe dificultad de acceso a las mismas.

1.5. Descanso o Feriado Anual y Permiso

Feriado Anual:

El artículo 67 y siguientes del código del trabajo, se encuentra dedicado a interpretar el feriado anual, que se define como un beneficio conferido por ley a los trabajadores con más de un año de servicios, para que gocen una vez al año de un tiempo de descanso con goce de remuneración.

Este beneficio tiene por objeto que el trabajador recupere energías y fuerzas gastadas por el trabajo efectuado; es un beneficio remunerado, continuo e irrenunciable, se calcula sobre la base de días hábiles y no es compensable en dinero[28].

1.5.1. Feriado Básico

Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con remuneración íntegra. Se requiere un año de vigencia de la ley laboral y no un año de servicio efectivo. El feriado se otorgará de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio que se realiza para el empleador. Para los efectos de computar la duración del feriado, el día, sábado se considera siempre como inhábil.

El derecho a feriado de los trabajadores no se encuentra sujeto a la condición de que éstos hayan trabajado efectivamente un determinado número de días, sino al hecho que haya estado subsistente la relación jurídica laboral por el tiempo de más de un año. De este modo, el tiempo que el trabajador estuvo con permiso, sin goce de remuneración, debe ser considerado para los efectos del derecho al feriado legal.

El feriado tiene como su titular al trabajador y es él quien debe determinar la fecha en la cual hace efectivo el beneficio, salvo en el caso de feriado colectivo[29].

---

[28] Aún si el trabajador sólo es contratado para trabajar los días domingo, el beneficio del feriado anual debe ser concedido conforme a las reglas generales. Ord. 2257/ 100 del 14.04.94.

[29] Cada empleado solicitará por escrito su feriado, con un mes de anticipación, a lo menos para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del empleado. Art. 43 del Reglamento 969 de 1934 aún vigente por aplicación del Art.3º transitorio de la Ley 18.620.

1.5.2. Feriado Progresivo (Art. 68)[30]

El feriado progresivo fue incorporado por la Ley 15.475 del año 1964 e incorporado posteriormente al Código del trabajo de 1931.

Todo trabajador con 10 años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada 3 nuevos años trabajados (a partir del décimo año), y este exceso es susceptible de ser negociado individual o colectivamente para ser compensado en dinero[31].

A partir de la Ley Nº 19.250, de 30 de septiembre de 1993, el dependiente puede invocar años de servicios con otros empleadores, con el límite que se señalará mas adelante.

En todo caso se podrán hacer valer sólo 10 años de trabajo prestados a empleadores anteriores[32]. Los años anteriores deben acreditarse a través de cualquier medio de prueba establecido por la ley. En la práctica el trabajador alcanza su primer día de feriado progresivo a los 13 años de trabajo.

Ejemplo:

Un trabajador, lleva con un empleador 9 años y, anteriormente, laboró 18 años con otro empleador, puede invocar 10 años trabajados con otros empleadores, quedando en 19 años, con lo cual, adicional a su feriado básico, le corresponden 3 días (1 por cada 3 años).

En otro caso, si un trabajador tiene 21 años de servicio y es despedido, luego vuelve a ser contratado por el mismo empleador, tendrá 22 años de antigüedad y tiene derecho a 4 días de descanso adicional

En cuanto a acreditar los años laborados, la Dirección del Trabajo ha señalado que para acceder a este beneficio la comprobación de los años servidos para los efectos del feriado, debe efectuarse a través de alguno de los medios de prueba que se señalan en el artículo 10 del Decreto reglamentario Nº 586, publicado en el Diario Oficial de 19.04.65, cuyas normas han de estimarse vigente, en conformidad a lo previsto en el artículo 3º transitorio de la Ley Nº 18.620, en todo lo que resulte compatible con las disposiciones del Código del Trabajo.

De esta manera y conforme a lo previsto en el citado artículo 10 del Decreto reglamentario Nº 586, deben tenerse como mecanismos adecuados para acreditar los años trabajados para distintos empleadores, entre otros, los siguientes: a) Certificación otorgada

[30] Ord. 4.551/222 del 21 de julio de 1995 Sistematiza jurisprudencia administrativa sobre feriado progresivo.
[31] En el caso de compensación del feriado progresivo, éste debe contarse para los efectos del cómputo de la compensación en dinero, desde el día siguiente a la fecha en que el trabajador concluya o deba concluir sus feriados básicos.
[32] El empleador anterior puede ser incluso un servicio o una empresa pública no regido por el Código del Trabajo.

por las Inspecciones del Trabajo, de acuerdo a los antecedentes de que dispongan estos servicios; b) Mediante cualquier instrumento público en el cual conste la prestación de servicios de modo fidedigno, como sentencias judiciales, convenios o fallos arbitrales, escrituras públicas, o certificados otorgados por las respectivas instituciones de previsión a que el interesado pertenezca o haya pertenecido, y c) Como último medio y a falta de cualquier otro anterior, se pueden acreditar los años a través de informaciones para perpetua memoria, en conformidad a lo preceptuado en los artículos 909 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, debidamente aprobado por el tribunal competente.

El feriado debe ser continuo pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado podrá también acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por 2 períodos consecutivos.

El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período. Si el beneficio no se otorga, el empleador sufrirá una multa a beneficio fiscal, sin peder el trabajador el beneficio.

Caso Práctico

¿Cuándo se está gozando de feriado anual y sobreviene una licencia médica, qué procede con el feriado anual?

El artículo 67 del Código del Trabajo, dice que los trabajadores con más de un año de servicio tienen derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra. En el evento de que a un trabajador que se encuentra gozando del beneficio de feriado le sobrevenga una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica, la Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 6256/279 de 09.10.95, que resulta procedente la suspensión del feriado legal, sustentando su doctrina en que los fines del feriado son distintos a los de la licencia médica.

Lo anterior, debido a la finalidad del feriado anual difiere de la finalidad de la licencia médica, es decir, los objetivos del feriado son permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por el período laborado, además de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva, en cambio la licencia médica cumple un objetivo distinto, toda vez que supone la existencia de una enfermedad y permite al trabajador alejarse de sus funciones para restablecer su salud con reposo y tratamiento médico.

Así las cosas, el beneficio de feriado legal se suspende mientras el dependiente hace uso de licencia médica, debiendo reanudarse una vez que se encuentre recuperado o en la oportunidad que convengan las partes[33].

[33] Consultas Dirección del Trabajo

1.5.3. Cálculo de la remuneración durante el feriado (Art. 71)

Durante el feriado la remuneración del trabajador estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores con remuneración fija. Si la remuneración es variable, la remuneración del feriado será el promedio de lo ganado en los tres últimos meses trabajados. Si el trabajador es remunerado con un sueldo y emolumentos variables, la remuneración del feriado estará constituida por el sueldo y el promedio de los emolumentos restantes[34].

Remuneración variable

"Se entiende por remuneración variable los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes" (Art. 71 inciso 2).

Además, durante el feriado deberá pagarse también toda remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerada para el cálculo de la remuneración integra[35].

1.5.4. Compensación del feriado

En principio el feriado no puede compensarse en dinero, pero se exceptúan los siguientes casos:

- "Si el trabajador teniendo los requisitos necesarios para el feriado, deja de pertenecer por cualquier causa a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido" (Art. 73 inc.2 del Código del Trabajo).

- "El trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicios que da derecho al feriado, percibirá una remuneración integra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones" (Lo que se conoce como feriado proporcional, Art. 73 inc. 3).

- En el caso ya referido de negociación o compensación en dinero del feriado progresivo (Art. 68 Código del Trabajo).

---

[34] El promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, a que alude el inciso 2º del artículo 71 del Código del Trabajo, se obtiene de la suma de todas las remuneraciones percibidas en el período señalado, y el total así obtenido se dividirá por el número de días que en el caso de que se trate representen efectivamente los últimos tres meses laborados, lo que dará el valor diario a pagar, el cual deberá multiplicarse por el número de días de feriado que correspondan en cada caso en particular.

[35] Se ha dictaminado que no procede incluir en la base de cálculo la gratificación legal pagada en forma mensual, aún cuando se trate de una gratificación convencional garantizada pagada en forma mensual.

Cabe señalar, que las sumas que se paguen en todos estos casos se calcularán de la forma antes vista.

En los contratos de trabajo que tengan una duración de 30 días o menos se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

Lo dispuesto anteriormente, no tendrá lugar respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de 60 días.

1.5.5. Excepciones del feriado

No tiene derecho a feriado los trabajadores de empresas o establecimientos que por naturaleza de sus servicios dejan de funcionar durante ciertos períodos en el año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda conforme a las normas vistas y que durante ese período hayan disfrutado, normalmente, de la remuneración establecida en el contrato.

En este punto, es necesario introducir el concepto de Feriado Colectivo, que se refiere a que los empleadores podrán disponer el cierre de sus establecimientos o sus empresas por 15 días hábiles para que su personal haga uso del feriado en forma colectiva.

En tal caso debe concederse el feriado a todos los trabajadores aún cuando no cumplan los requisitos para acceder al beneficio. Respecto de los trabajadores que no han cumplido con los requisitos para gozar del feriado al momento del cierre, se entiende que respecto de ellos el beneficio se les ha anticipado. Por lo mismo, si los trabajadores reciben el feriado anticipado y luego se retiran de la empresa, pueden ser objeto de descuento en el respectivo finiquito de la remuneración pagada durante el descanso colectivo.

1.5.6. Reglas especiales para personal docente (Art. 75)

Los contratos de trabajo del personal docente de los establecimientos de enseñanza básica y media, vigentes al mes de diciembre de cada año, se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga mas de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento.

1.5.7. Tabla de cálculo

A continuación, se incluye una tabla de cálculo de feriado legal y proporcional desde un mes hasta doce meses y treinta días. A este cálculo falta agregar los días sábado que se consideran inhábil, los días domingo y festivos que incidan en el período que le hubiere correspondido de feriado si el trabajador estuviere aún laborando.

Tabla Nº2: Factores de Cálculo

Día	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
	1,25	2,50	3,75	5,00	6,25	7,50	8,75	10,00	11,25	12,50	13,75	15,00
1	1,29	2,54	3,79	5,04	6,29	7,54	8,79	10,04	11,29	12,54	13,79	15,04
2	1,33	2,58	3,83	5,08	6,33	7,58	8,83	10,08	11,33	12,58	13,83	15,08
3	1,37	2,62	3,87	5,12	6,37	7,62	8,87	10,12	11,37	12,62	13,87	15,12
4	1,42	2,67	3,92	5,17	6,42	7,62	8,92	10,17	11,42	12,67	13,92	15,17
5	1,46	2,71	3,96	5,21	6,46	7,71	8,96	10,21	11,46	12,71	13,96	15,21
6	1,5	2,75	4,00	5,25	6,5	7,75	9,00	10,25	11,50	12,75	14,00	15,25
7	1,54	2,79	4,04	5,29	6,54	7,79	9,04	10,29	11,54	12,79	14,04	15,29
8	1,58	2,83	4,08	5,33	6,58	7,83	9,08	10,33	11,58	12,83	14,08	15,33
9	1,62	2,87	4,12	5,37	6,62	7,87	9,12	10,37	11,62	12,87	14,12	15,37
10	1,67	2,92	4,17	5,42	6,67	7,92	9,17	10,42	11,67	12,92	14,17	15,42
11	1,71	2,96	4,21	5,46	6,71	7,96	9,21	10,46	11,71	12,96	14,21	15,46
12	1,75	3,00	4,25	5,50	6,75	8	9,25	10,50	11,75	13,00	14,25	15,50
13	1,79	3,04	4,29	5,54	6,79	8,04	9,29	10,54	11,79	13,04	14,29	15,54
14	1,83	3,08	4,33	5,58	6,83	8,08	9,33	10,58	11,83	13,08	14,33	15,58
15	1,87	3,12	4,37	5,62	6,87	8,12	9,37	10,62	11,87	13,12	14,37	15,62
16	1,92	3,17	4,42	5,67	6,92	8,17	9,42	10,67	11,92	13,17	14,42	15,67
17	1,96	3,21	4,46	5,71	6,96	8,25	9,46	10,71	11,96	13,21	14,46	15,71
18	2,00	3,25	4,5	5,75	7,00	8,33	9,5	10,75	12,00	13,25	14,5	15,75
19	2,04	3,29	4,54	5,79	7,04	8,41	9,54	10,79	12,04	13,29	14,54	15,79
20	2,08	3,33	4,58	5,83	7,08	8,49	9,58	10,83	12,08	13,33	14,58	15,83
21	2,12	3,37	4,62	5,87	7,12	8,33	9,62	10,87	12,12	13,37	14,62	15,87
22	2,17	3,42	4,58	5,92	7,17	8,42	9,67	10,92	12,17	13,42	14,67	15,92
23	2,21	3,46	4,67	5,96	7,21	8,46	9,71	10,96	12,21	13,46	14,71	15,96
24	2,25	3,50	4,71	6,00	7,25	8,5	9,75	11,00	12,25	13,5	14,75	16,00
25	2,29	3,54	4,75	6,04	7,29	8,54	9,79	11,04	12,29	13,54	14,79	16,04
26	2,33	3,58	4,83	6,08	7,33	8,58	9,83	11,08	12,33	13,58	14,83	16,08
27	2,37	3,62	4,87	6,12	7,37	8,62	9,87	11,12	12,37	13,62	14,87	16,12
28	2,42	3,67	4,92	6,17	7,42	8,67	9,92	11,17	12,42	13,67	14,92	16,17
29	2,46	3,71	4,96	6,21	7,46	8,71	9,96	11,21	12,46	13,71	14,96	16,21
30	2,50	3,75	4,50	6,25	7,5	8,75	10,00	11,25	12,5	13,75	15,00	16,25

1.6. Los permisos

Los Permisos

Conforme al artículo número 66 del Código del Trabajo, todo trabajador tiene derecho a un día de permiso pagado en caso de nacimiento y muerte de un hijo así como en el caso de muerte del cónyuge. Este beneficio es adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio. Además debe hacerse efectivo dentro de los 3 días siguientes al hecho que lo origine.

Caso Práctico[36]

¿Puede convenirse un permiso sin goce de remuneraciones?

Nuestra legislación laboral no regula los permisos otorgados convencionalmente por un empleador a un trabajador, sean ellos con o sin derecho a percibir remuneración. No obstante lo anterior, la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha establecido que el permiso sin goce de remuneración es jurídicamente una suspensión convencional de la relación laboral, un cese parcial de los efectos del contrato durante un período determinado que no afecta la vigencia del mismo, sino que solamente interrumpe algunos de sus efectos, es decir, algunos de los derechos y obligaciones que genera para las partes. Es decir, en este caso el trabajador no estará obligado a realizar las labores convenidas en el contrato ni el empleador estará obligado a proporcionar trabajo ni pagar por él.

¿En qué consiste el permiso con goce de remuneraciones que debe recuperarse?

El artículo 35 del Código del Trabajo establece que las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según sea el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha.

2. LAS REMUNERACIONES

Concepto Básico de Remuneraciones:

El pago de remuneraciones es una obligación inherente al contrato de trabajo que tiene el empleador como contraprestación de los servicios del trabajador (Art. 41 y siguientes del Código del Trabajo).

[36] Consultas Dirección del Trabajo

Dentro del Marco Teórico que sustenta la literatura del Derecho Laboral, se puede distinguir diversos conceptos de remuneración, entre los cuales se destacan los siguientes.

2.1. Concepto general de remuneración.

El artículo 42 del Código del Trabajo

Entiende por remuneración las contraprestación en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo[37].

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo, y las demás, que proceda pagar al extinguirse la relación laboral ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causas del trabajo.

Se observa que las prestaciones que se consideran remuneraciones lo han de ser "por causa del contrato de trabajo", y no necesariamente, son retributivas de las labores del trabajador. Se excluyen del concepto de remuneraciones una serie de conceptos que tienen una naturaleza indemnizatoria, como la asignación de pérdida de caja y de desgaste de herramientas, y se excluyen también otros conceptos de naturaleza compensatoria por gastos que debe soportar el trabajador, como la asignación de movilización y viáticos[38].

Las prestaciones familiares no son pagadas por el empleador sino por el respectivo organismo de seguridad social[39]. Las indemnizaciones que proceda pagar al extinguirse la

[37] El Art. 50 del antiguo D.L. 2200 señalaba que "Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador como retribución de sus servicios… No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdidas de caja, de desgaste de herramientas de colación, viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, ni otras prestaciones que se otorguen por causas ajenas al trabajo". Este concepto es por tanto especialmente "retributivo" de modo que no consideraba como remuneraciones las contraprestaciones que reciba el trabajador que no tienen relación con la prestación de servicios o que no sean una retribución de ellos. La ley 18.018 modificó el concepto general quedando como actualmente señala el Art. 42.

[38] La asignación de movilización fue establecida como una prestación legal obligatoria en virtud del D.L. 97 de 1973, teniendo derecho a ella todo trabajador que para llegar y volver de su lugar de trabajo tuviere que utilizar algún medio de movilización colectiva. El pago no procedía cuando en la respectiva localidad no había locomoción colectiva o el empleador proporcionaba la locomoción. Esta asignación legal fue derogada por Ley 18.717 del año 1988, y respecto de los trabajadores que a esa fecha la estaban percibiendo dispuso la ley que continuarían gozando de ella incorporándola en su contrato de trabajo.

[39] V. D.F.L. de 1982 Sistema Único de Prestaciones familiares y de subsidios de Cesantía.

relación laboral no constituyen remuneración por expreso mandato de la Ley, por lo que, no tienen aplicación respecto de ella las normas protectoras de las remuneraciones, en especial, la inembargabilidad establecida en el artículo 57 y la limitación de efectuar descuentos establecida en el artículo 58.

Sin embargo, estas indemnizaciones gozan de la reajustabilidad establecida en el artículo 173 y tienen privilegio de pago conforme al artículo 61. En cuanto a su tributación, existen normas especiales en el artículo 17 nº 13 de la Ley de la Renta.

En relación a los viáticos, que son las prestaciones que compensan o financian los gastos de alimentación y alojamiento de un trabajador, se ha entendido por la Dirección del Trabajo que ellos no son remuneración siempre que su monto sea razonable y prudente e impliquen la obligación del trabajador de rendir cuenta de sus gastos en forma documentada, en caso contrario, si son pagados sin la obligación de rendir cuenta, tienen el carácter de remuneración.

Si una determinada prestación no es considerada “remuneración” por el Código del Trabajo, ejemplo indemnizaciones por años de servicios, ella no está sujeta a imposiciones previsionales y no se le aplican las normas protectoras de las remuneraciones tales como su inembargabilidad o prohibición de descuentos o deducciones; además, normalmente, no son tributables.

Por último, conforme al artículo 1º transitorio del Código del Trabajo, el concepto de remuneración contenido en el artículo 41 es también aplicable a los regimenes de Seguridad Social, en especial, para el cálculo y pago de las imposiciones previsionales.

2.2. Concepto de remuneración para efectos de cálculo de indemnizaciones.

Remuneración – Cálculo de indemnizaciones

El artículo 172 del código de trabajo establece que:

"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 (indemnización por años de servicios, indemnización por falta de aviso del despido), la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviese 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 y las regalías o especies avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobre tiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad".

"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.

"Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 U.F. del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo".

Se observa que en este caso los rubros que comprenden el "concepto de remuneración" no son los mismos.

Se advierte coincidencia con el concepto anterior en cuanto a excluir las asignaciones familiares y de movilización, pero se excluye también el pago por sobretiempo y las gratificaciones, las cuales constituyen remuneración para los efectos del artículo 41.

La Dirección del Trabajo ha sostenido que para el cálculo de indemnizaciones debe excluirse la asignación de colación[40].

2.3. Concepto de remuneración para el cálculo del feriado

[40] Ord. nº 436/238 de 24.07.97, el cual resolvió que "Las asignaciones de movilización y colación no constituyen remuneración y, por ende, no procede incluirlas dentro del concepto de la última remuneración mensual a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo". Sin embargo, en Ord. 6305/418 del 21.12.98 ha señalado que deben incluirse las asignaciones de movilización y de colación en el concepto de remuneración y que conforme al Art. 172 "no cabe sino concluir que la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo deberá comprender toda cantidad cuya periodicidad de pago sea mensual y que no se encuentre expresamente excluida por el legislador. La conclusión anterior guarda armonía con la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia, contenida, entre otras, en sentencia de 17.09.96, de la Excma. Corte Suprema que sostuvo que para el pago de las indemnizaciones señaladas deberá incluirse. "Toda cantidad pagada mensualmente al trabajador que no esté expresamente exceptuado por el artículo 172".

El artículo 67 del código de trabajo establece que:

"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de15 días hábiles, con remuneración integra".

El artículo 71 del mismo Código, establece a su vez que dicha remuneración estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos a remuneración fija y, en el caso de trabajadores con remuneración variable, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses calendario.

Para estos efectos deben entenderse por "sueldo" no sólo lo que las partes denominen como tal, sino que, toda forma de remuneración que tenga las mismas características que el sueldo, es decir fijeza, permanencia, regularidad y que se pague por la prestación de los servicios.

Ejemplo:

Constituye sueldo la asignación de zona, en tanto que las horas extraordinarias no constituyen sueldo.

La remuneración por trabajo extraordinario tampoco se considera en el caso de trabajadores con remuneración variable.

2.4. Concepto de remuneración

Conforme al artículo 61 del Código del Trabajo, se establece un concepto de remuneraciones que por norma relativa, que para los privilegios que gozan los créditos de naturaleza laboral, se entenderá como remuneración:

Remuneración:

“Gozan del privilegio del artículo 2472 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 el artículo 2473 y demás pertinentes del mismo Código”.

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

“Para los efectos de lo dispuesto en el número 5 del artículo 2472 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 previstos en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil, no excederá, respecto de cada beneficiario, de un monto igual a tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de diez años; el saldo, si lo hubiere, será considerado crédito valista. Si hubiere pagos parciales, estos se imputarán al máximo referido”.

“Solo 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[1]”.

Como puede observarse, esta norma considera para sus particulares efectos como remuneración, además del concepto general ya enunciado, las compensaciones en dinero que corresponda a los trabajadores por feriado anual o descansos no otorgados.

CLASIFICACIÓN DE LAS REMUNERACIONES

A continuación, se presentan diferentes clasificaciones del concepto de remuneraciones, de acuerdo al medio en el cual se entrega, por el tiempo y si es fija o variable.

3.1. Remuneraciones en dinero y Remuneraciones en especie

La Ley prefiere que las remuneraciones se paguen en dinero y no en especie y en ese sentido el artículo 54 señala que "las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2º del Art. 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas y los de casa particular"[41].

3.2. Remuneración por tiempo; por pieza, obra o medida o "a trato"

Aquí encontramos las remuneraciones por temporada; remuneración por volumen de ventas y otras operaciones; y la remuneración determinada en base a utilidades obtenidas por el empleador. Se pueden identificar, de acuerdo a la remuneración por tiempo, las siguientes:

a) Remuneración por tiempo

Según el Art. 44 del Código del Trabajo, "La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra. En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes". Además el Art. 55 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".

Cuando existe remuneración fijada por unidad de tiempo, para su pago ha de entenderse exclusivamente al tiempo trabajado con exclusión de la productividad efectiva.

En este momento es necesario introducir el concepto de Semana Corrida (Art. 45 del Código del Trabajo), este beneficio fue creado por ley 8.961 de 1948[42].

"El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero de los días domingos y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días que legalmente debió laborar en la semana".

---

[41] Cf. Art. 91 y Art. 151.

[42] Dictamen 1036/050 del 8 de febrero de 1996. Ord. 1983/82 del 28 de marzo de 1996 Sistematiza jurisprudencia sobre beneficio de semana corrida.

"No se consideran para los efectos de este cálculo las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras".

Este derecho no se pierde por no cumplir el trabajador la jornada semanal completa[43]. La Dirección del Trabajo ha sostenido que el beneficio de la semana corrida beneficia a todos los trabajadores contratados por horas, a trato, a comisión por unidad de pieza, medida u obra etc.

Asimismo, la Dirección del Trabajo ha establecido que los trabajadores remunerados por día contratados para una jornada ordinaria de trabajo inferior a cinco días a la semana no tiene derecho al beneficio de semana corrida; y ello pues la norma se orienta a beneficiar a los trabajadores con jornada completa, es decir, sujetos a una jornada semanal no inferior a cinco días ni superior a seis días.

b) Remuneración por pieza, obra o medida

En este caso su monto se determina de acuerdo al número de unidades, piezas, obras o medidas producidas por el trabajador: Esta modalidad es conocida comúnmente como trabajo "a trato".

Según el artículo 55 del Código del Trabajo "Si nada se dijere en el contrato deberán darse anticipos quincenales en los trabajos de este tipo".

c) Remuneración por temporada

Es una modalidad que usualmente se utiliza en la agricultura (Ejemplo se determina la cantidad por cosecha o vendimia). El Código del Trabajo se refiere a ella también en el artículo 55 estableciéndose que, si nada se dice en el contrato, existe la obligación de otorgar anticipos quincenales.

d) Remuneraciones por volumen de ventas

Ella se traduce generalmente en comisiones (Art. 42 letra c del Código del Trabajo).

e) Remuneraciones determinadas en razón de utilidades obtenidas por el empleador

Están constituidas por la participación y por la gratificación.

[43] Antiguamente la Ley 18.620 (Art. 44) exigía que el trabajador hubiere cumplido la jornada diaria completa en todos los días trabajados. Perdía el derecho si registraba atrasos que excedían de dos a la semana o cuatro horas en el mes calendario.

3.3. Remuneración fija y remuneración variable.

Remuneraciones fijas

Se caracterizan por que su monto se encuentra preestablecido en el contrato (por ejemplo el sueldo Art. 42 del Código del Trabajo).

Remuneraciones variables

Ellas se caracterizan por que su monto varia mes a mes pudiendo esa variabilidad estar determinada por varios factores según la remuneración de que se trate.

La distinción entre remuneración fija y variable tiene importancia para determinar la remuneración por feriado y para los efectos de cálculo de indemnizaciones. En ambos casos se considera el promedio de lo percibido por el trabajador en los últimos tres meses.

3.4. Clasificación de remuneraciones establecida en el artículo 42

El artículo 41 señala que "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".

El artículo 42 en tanto señala que "constituyen remuneración, entre otras, las siguientes partidas:"

A. Sueldo:

"El sueldo es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inc.2 del Art. 10;" que permite que por el contrato de trabajo se otorguen beneficios adicionales en especie.

Se observa que el sueldo se caracteriza por ser una prestación fija que se paga por la retribución de los servicios al trabajador.

B. Sobresueldo:

“Consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.”

Se debe recordar que las horas extraordinarias se pagarán como mínimo con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. El derecho a cobro de las horas extraordinarias prescribe en 6 meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

C. Comisión

“Es el porcentaje sobre el periodo de las ventas o las compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador”.

En esta remuneración el trabajador tiene derecho a una parte del valor del contrato pero en las utilidades de la empresa, aquí es el empleador el que vende o arrienda con la colaboración del trabajador. Es una remuneración ligada por excelencia al comercio y en algunos casos puede llegar a ser la única para los trabajadores comisionistas (para ellos también rige el ingreso mínimo legal).

D. 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”.

Usualmente este tipo de remuneración convencional sólo surge para trabajadores de un alto nivel de gestión en la empresa. Se diferencia de la toda vez que la participación es sólo convencional, puede establecerse por períodos diferentes a un año y es por naturaleza de carácter selectivo respecto de los trabajadores que tienen derecho a ella. La gratificación en cambio es una prestación obligatoria establecida por ley, sólo es anual, tienen derecho a ella todos los trabajadores cumplidos ciertos requisitos.

E. Gratificación:

"Corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador".

4. LA GRATIFICACIÓN

La Gratificación:

Como se ha señalado en el Código del Trabajo por el artículo 42 letra e), la gratificación "corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador". Cabe señalar, que no siempre la gratificación estará determinada por las utilidades obtenidas, tampoco ella verdaderamente es un "beneficio" como quiere dar a entender el artículo 47 del mismo Código.

En doctrina se distingue la gratificación legal y convencional, en la primera corresponde a aquella impuesta por el Código del Trabajo, y la segunda corresponde a la pactada por las partes libremente en cada contrato y que obviamente nunca podrá ser inferior a la legal.

4.1. Requisitos para que surja la obligación de gratificar

El artículo 47 del Código del Trabajo, establece que:

"Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, 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, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades excedentes. 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, incluidos los que no tengan derecho".

De la norma transcrita se establece que el empleador estará obligado a pagar gratificaciones cuando cumpla los siguientes requisitos.

a) Se debe tratar de establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro y las cooperativas. La ley habla de "establecimientos" pues se trata de una norma de antiguo origen anterior al concepto de empresa. Se excluyen, por tanto, las fundaciones o corporaciones, incluyéndose sí expresamente las cooperativas. Una entidad persigue fines de lucro si las utilidades que obtiene se reparten entre sus socios, accionistas o propietarios y aumentan la base del patrimonio de cada uno de ellos.

b) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad, se ha entendido esta parte en el sentido que debe tratarse de empresas obligadas a llevar contabilidad completa[44].

c) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, en este sentido el articulo 48 del Código del Trabajo establece que, se considerará "utilidad" la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores, y por "utilidad liquida" se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el 10% de interés por capital propio del empleador. No es necesario que se trate de utilidades afectas al impuesto a la renta.

Esta norma tiene su origen en la legislación laboral vigente al año 1942, época en el cual el Servicio de Impuestos Internos realizaba el cálculo y liquidación del impuesto a la Renta.

Hoy, el impuesto a la renta es de declaración y pago simultáneo y, por tanto, la liquidación de la utilidad la practica el mismo empleador mediante su declaración de renta. De este modo, debe entenderse que la utilidad a que se refiere el artículo 48 del Código del Trabajo, es la utilidad del ejercicio que sirve de base para la declaración del impuesto a la renta, sin deducción de las pérdidas de ejercicios anteriores.

Sin embargo, el Servicio de Impuestos Internos ha insistido en su atribución de establecer la forma de calcular la "utilidad líquida" a que se refiere el artículo 48, señalando que debe tomarse la renta imponible que sirve para fijar el impuesto a la renta de primera categoría ordenando además agregados y deducciones[45].

El capital propio es determinado por el Servicio de Impuestos Internos conforme al artículo 41 de la Ley de la Renta y se calcula al inicio del ejercicio comercial.

---

[44] Sin embargo, el Ord. 4733/46 del 05 de julio de 1991señala que llevan contabilidad para estos efectos aquellos que deban llevar "libros".

[45] Emilfork Soto, Elizabeth; Gratificaciones Legales. Facultades del Servicio de Impuestos Internos en la Determinación de la Utilidad Líquida", Revista de Derecho U. de C. Nº 196 pág. 167 y ss.

Ejemplo

Capital $40.000.000 de pesos (10% es 4.000.000), utilidad del ejercicio $6.000.000, de lo anterior resulta una utilidad líquida de $2.000.000 (seis millones menos cuatro millones) , y el 30 % utilidad líquida de $600.000, suma ésta última sobre la cual se van a pagar las gratificaciones.

A partir del monto a repartir se determina la gratificación dividiendo el 30% de utilidad líquida por el total de lo devengado a los trabajadores durante el año, incluyendo los que no tienen derecho al beneficio, y luego se multiplica el factor resultante por lo devengado por cada trabajador, resultando la gratificación a pagar.

Los trabajadores tienen la facultad de solicitar por intermedio de la Inspección del trabajo que el SII certifique el monto de las utilidades. Esta información también puede ser requerida por el Juez de Letras respectivo, los empleadores y los sindicatos de trabajadores (artículo 49 del Código del Trabajo).

4.2. Método alternativo de pago de gratificaciones

En el artículo 50, se expone que “El empleador que abone o pague a sus trabajadores el 25% 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. En este caso la gratificación de cada trabajador no excederá de 4,75 ingresos mínimos mensuales. Para determinar el 25% anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo”.

La base del cálculo de la gratificación en este caso estará constituida por todas las remuneraciones percibidas efectivamente por el dependiente, incluyéndose todos los conceptos que tengan el carácter de tal. Se excluyen las partidas o conceptos que no constituyan remuneración.

La elección del sistema de pago de la gratificación es del empleador, sin que los trabajadores tengan algún tipo de intervención. La elección nace desde que se presenta la liquidación (declaración de renta).

El tope máximo de 4,75 ingresos mínimos mensuales es por los doce meses del respectivo período. El ingreso mínimo vigente al 31 de diciembre de cada año[46].

[46] D. 1170 del 02 de Abril de 1979. dictamen 3.145 del 27 de mayo de 1985.

Si la relación laboral se suspende por licencia del trabajador se ha entendido que la pauta para calcular la gratificación será el subsidio pertinente a su licencia. Se acepta que el empleador pueda cambiar de método año a año e incluso se acepta que utilice ambos métodos para distintas clase de trabajadores. En todo caso se deducirán de las gratificaciones legales cualesquiera otras remuneraciones que se convengan con imputación expresa a las utilidades de la empresa.

4.3. Pagos de las gratificaciones

Las gratificaciones deben pagarse en la fecha fijada en los respectivos contratos individuales o colectivos, siempre que con ello no se infrinja lo dispuesto por la ley. A falta de estipulación expresa, las gratificaciones deben pagarse cuando el Servicio de Impuestos haya practicado la liquidación definitiva o, cuando se efectúen abonos con cargo a las gratificaciones correspondientes al 25% de las remuneraciones pagadas en el año.

El legislador señala que la gratificación de cada trabajador en el respectivo período anual, "incluidos los que no tengan derecho". Deben incluirse por tanto para calcular la proporción de cada trabajador aquellos que no están afectos a la gratificación legal por haber convenido la gratificación con el empleador[47].

4.4. Caso en que el empleador registre pérdidas

El empleador que no obtenga utilidades en el ejercicio comercial respectivo se encuentra exento de la obligación de pagar gratificación legal a sus dependientes aún cuando esté convenido el sistema de distribución del artículo 50 del Código del Trabajo[48].

Se ha establecido además que si la empresa no obtiene utilidades en su giro y efectúa anticipos de gratificación legal, el empleador puede deducirlas de las remuneraciones liquidadas en el finiquito conforme al artículo 58 inciso 2 del Código del Trabajo, con un tope del 15%. También puede deducirlas de las indemnizaciones, sin límite alguno[49]. También puede deducirse dichas gratificaciones de la indemnización por feriado, no es remuneración[50].

No son compensables por la sola voluntad del empleador, anticipos de gratificaciones indebidos y sujetos a restitución con gratificaciones de anualidades posteriores[51].

---

[47] Dictamen 5.146 del 14 de Agosto de 1985.
[48] Dictamen 946/145 del 11 de febrero de 1987.
[49] Dictamen 1111/97 del 18 de febrero de 1988.
[50] Dictamen 8511/256 del 20 de noviembre de 1987.
[51] Ord. 332/18 del 22.01.2001

4.5. Casos Especiales

- Trabajador con contrato inferior a 30 días. No tienen derecho a gratificaciones por aplicación de lo dispuesto en el artículo 44 inciso 4 del Código del Trabajo.

- Empresas con más de un establecimiento, la Dirección del Trabajo ha estimado que si existen varios establecimientos y se presentan balances separados la determinación de las utilidades se regirá en forma diferenciada para cada establecimiento.

- Prescripción de las gratificaciones, el Código no ha establecido una regla especial en esta materia, y debe aplicarse por tanto la regla establecida en el artículo 480 del Código del Trabajo.

Según esta norma los derechos como el pago a gratificaciones prescriben en el plazo de 2 años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles (ejemplo en Mayo del 2001 prescribirán las gratificaciones a pagar por utilidades de los años 1997 y 1998, las que se hicieron exigibles en Mayo de 1998 y 1999, respectivamente).

Se establece en el inciso 2 del artículo 480 del Código del Trabajo, que en todo caso las acciones de cobro de gratificaciones prescriben en 6 meses contados desde la fecha de terminación de los servicios. Esta última es una disposición especial aplicable sólo a los casos en que el trabajador ha terminado sus servicios.

Ejemplo

Un trabajador es despedido en junio de 2003, tiene derecho a gratificación proporcional a la gratificación del año 2003 pero su derecho prescribe antes de abril de 2003 pero su derecho prescribe antes de abril de 2004, fecha en que se determina el monto a pagar. En este caso se entiende que no le afecta al trabajador la prescripción y esta comienza a correr una vez que se ha hecho exigible.

Otra forma para evitar inconvenientes en estos casos es la de establecer en el finiquito respectivo que el trabajador se reserva el derecho a cobrar gratificaciones.

5. NORMAS PROTECTORAS DE LAS REMUNERACIONES

El Código del Trabajo (el artículo 54 y siguientes) contiene una serie de disposiciones tendientes a la protección de las remuneraciones por parte de los trabajadores y que tienden a procurar que el trabajador reciba real y efectivamente sus remuneraciones, y evitar que una vez percibida o devengada se pierda por el arbitrio del trabajador. De este modo se establece por el Código las siguientes reglas.

5.1. Normas Relativas al Pago de Remuneraciones

a) Las remuneraciones deben pagarse en moneda de curso legal, y junto con el pago el empleador deberá entregar un comprobante con indicación del monto pagado, la forma en que esa cantidad se determinó y las deducciones efectuadas.

El empleador es obligado a otorgar el comprobante de pago de remuneraciones. Sin embargo, nada dice la ley respecto de la obligación del trabajador de firmar dicho comprobante y otorgar copia al empleador. De este modo, al empleador no se le puede exigir que las copias de comprobantes de pago de remuneraciones se encuentren firmadas por los trabajadores, sin perjuicio que él dicte normas en tal sentido dentro de su potestad de dirección y administración.

Excepciones

La remuneración de los trabajadores agrícolas puede estipularse parte en dinero y parte en regalías, pero en ningún caso el valor de las regalías puede exceder 50% de la remuneración. Además la remuneración de las trabajadoras de casa particular se fija de común acuerdo comprendiéndose el pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación.

A solicitud de los trabajadores puede pactarse que el pago de remuneraciones se efectúe mediante depósitos en cuenta corriente o cuenta vista.

b) Las remuneraciones deberán pagarse con la periodicidad estipulada en el contrato, la cual no puede exceder de un mes (Art. 55 del Código del Trabajo). La expresión de un “mes”, no necesariamente, debe coincidir con el mes calendario[52].

c) "Las remuneraciones deben pagarse en días 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 pueden acordar otros días u horas de pago” (Art. 56 del Código del Trabajo).

d) Las remuneraciones y las cotizaciones de seguridad social son inembargables**.** Además, podrán embargarse sólo hasta el 50% de la remuneración cuando existan pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente; en casos de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio.

[52] De este modo es procedente que la remuneración sea pagada por períodos mensuales comprendiendo 5 o 6 días del mes anterior y 25 días del mes en el cual se verifica el pago. Ord. 4678/203 de 1996. Por el contrario, no es procedente una cláusula que indique que la remuneración será pagada “el primer viernes del mes siguiente a aquel en que se devengaron” pues ello involucra extender el pago de remuneraciones a más de un mes.

5.2. Normas Relativas a Descuentos que Puedan Afectar a las Remuneración

El legislador establece distintas normas cuyo objetivo principal es lograr que el trabajador perciba una remuneración completa e íntegra, señalando distintas partidas.

Descuentos legales

Los descuentos legales son los establecidos expresamente por el Código del Trabajo.

Conforme al artículo 58 de dicho código, el empleador sólo puede deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Además, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

El impuesto único a las remuneraciones se encuentra establecido en el artículo 42 de la Ley de la renta el cual establece que se calculará y cobrará un impuesto sobre "sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de presentación".

Las cotizaciones previsionales son los porcentajes de remuneración cuyo destino es financiar prestaciones de salud y pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia. Su monto varía dependiendo el régimen de previsión del trabajador.

Si el empleador omite practicar el descuento correspondiente, será de su cargo el pago de las cotizaciones[53].

Descuentos voluntarios

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, estas deducciones no podrán exceder del 15% de la renta total del trabajador.

[53] Art. 3 de la Ley 17.322

El empleador no podrá aplicar multas no autorizadas en el reglamento interno de la empresa, a su vez la multa que establece el reglamento interno no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria (Art. 157 del Código del Trabajo).

El reglamento interno de orden, higiene y seguridad tiene lugar obligatoriamente en empresas con 25 o más trabajadores permanentes, y su contenido puede ser impugnado por los trabajadores o la misma Dirección del Trabajo. El reglamento debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores antes de 30 días de su vigencia, fijarse en un lugar visible del establecimiento y debe entregarse gratuitamente a cada trabajador un ejemplar del mismo.

En el contrato de trabajo puede establecerse una cantidad -sin tope- que el trabajador asigna a su familia debiéndose pagar al beneficiario(a) indicado. La mujer casada puede percibir hasta 50% de la remuneración de su marido declarado vicioso por el Juez del Trabajo.

5.3. Fallecimiento del Trabajador

En caso de fallecer el trabajador las remuneraciones adeudadas serán pagadas a la persona que acredite haberse hecho cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismo (Art. 60 Código del Trabajo).

El costo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales, unos a falta de otros, en el orden establecido bastando acreditar el estado civil respectivo.

Lo anteriormente dicho, es hasta la suma no superior a 5 unidades tributarias anuales, lo que exceda dicha suma se entregará a quien acredite ser heredero mediante la correspondiente declaración judicial de posesión efectiva de la herencia.

5.4. Las remuneraciones adeudadas a los trabajadores

Las remuneraciones adeudadas a los trabajadores y sus asignaciones familiares, las indemnizaciones legales y convencionales, sus intereses, reajustes y multas gozan de un privilegio de primera clase, es decir, en caso de insolvencia del empleador deudor son pagadas en primer lugar con preferencia a otras obligaciones de dinero.

5.5. El empleador con 5 o más trabajadores

El empleador con 5 o más trabajadores está obligado a llevar un libro de remuneraciones, y éste debe ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos. El libro de asistencia es obligatorio aun con un solo trabajador.

5.6. Las Remuneraciones e indemnización

Las remuneraciones, indemnización y cualquier otra suma exigible por el trabajador con motivo de la prestación de sus servicios y que no hubiese sido pagada oportunamente, deberá ser cancelada mediante reajuste conforme a la variación del I.P.C. y devengarán un interés equivalente al máximo convencional (Art. 63 del Código del Trabajo).

5.7. Responsabilidad de las obligaciones laborales y previsionales

El dueño de una obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos. También responderá de iguales obligaciones tratándose de obligaciones que afecten a los subcontratistas cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad del contratista mismo.

En los mismos términos, el contratista será subsidiariamente responsable de obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá también demandar subsidiariamente a todos aquellos que puedan responder en tal calidad de sus derechos. (Nuevos inciso tercero por ley 19.666 10/3/2000).

En los casos de construcción de edificios por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades subsidiarias cuando el que encargue la obra sea una persona natural.

6. EL INGRESO MÍNIMO MENSUAL

Ingreso Mínimo Mensual

De acuerdo al Art. 44 del Código del Trabajo, se entiende por Ingreso Mínimo Mensual

"El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo".

No se incluyen dentro del ingreso mínimo mensual los pagos por horas extraordinarias, la asignación familiar legal, la asignación legal de movilización (hoy derogada), asignación de pérdida de caja, ni los beneficios en dinero que no se pagan mes a mes. Este ingreso es supletorio para los casos en que la suma de los conceptos computables no alcance a la suma establecida como mínima. En tal caso el empleador deberá completar la diferencia.

Excepciones

No existe obligación de pagar el ingreso mínimo tratándose de aprendices, y trabajadoras de casa particular, éstas últimas tienen un ingreso mínimo del 75% del ingreso mínimo mensual.

Ingreso Mínimo Mensual[54]

La ley N° 20.039, publicada en el Diario Oficial el primero de julio de 2005, estableció en su artículo 1° los valores del ingreso mínimo mensual para el período 01.07.2005 y hasta el 30.06.2006. La norma legal fijó en $127.500 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad. Para los mayores de 65 años y menores de 18 años quedó en $95.927 y para fines no remuneracionales en $82.889. Respecto del ingreso mínimo para las trabajadoras de casa particular ha quedado fijado en $95.625, monto equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual.

Caso Práctico

¿Qué pagos mensuales no deben considerarse para enterar el valor del ingreso mínimo mensual? [55]

De acuerdo a lo establecido en el inciso 3° del artículo 8° del decreto ley N° 670, de 1974, para completar el ingreso mínimo no se consideran los pagos por horas extraordinarias, la asignación familiar legal, 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.

Por su parte, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, entre otras el dictamen 3917/180 de 5 de julio de 1994, ha manifestado que no resulta jurídicamente procedente enterar el ingreso mínimo mensual con la gratificación legal o convencional, sea que esta última revista o no el carácter de garantizada, pagada mes a mes,

[54] Consultas Dirección del Trabajo
[55] Consultas Dirección del Trabajo

¿Puede convenirse una remuneración equivalente al ingreso mínimo mensual, proporcionalmente calculada a la jornada de trabajo? [56]

De conformidad con lo previsto en el inciso 3° del artículo 44 del Código del Trabajo, el monto mensual de la remuneración no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convienen jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo

[56] Consultas Dirección del Trabajo

CÁLCULO DE REMUNERACIÓN

UNIDAD II

GRATIFICACIONES Y FERIADO ANUAL.

Objetivos específicos:

1. Identificar las gratificaciones sujetas a cálculo de remuneraciones y el procedimiento normado para ello.
2. Calcular, de acuerdo a la normativa vigente, las gratificaciones de los trabajadores, en el contexto del pago de remuneraciones.
3. Utilizar formatos para pago de remuneraciones y liquidaciones de sueldo.

Contenidos de la Unidad:

1. Definición.
2. Tipos de gratificaciones.
3. Normativa aplicable al pago de gratificaciones.
4. Reliquidación del impuesto de la gratificación. [1]
5. Reliquidación de imposiciones de la gratificación[2].
6. Cálculo de la remuneración integra durante el feriado.
7. Cálculo de feriado en finiquito.
8. Cálculo del feriado progresivo.

Durante esta Unidad II "Gratificaciones y feriado anual", se realizará una muestra de los contenidos, a partir de los cuales, en conformidad a las normas del Código Trabajo vigente, se adjuntan Materiales complementarios. El estudiante logrará el objetivo 1 de la unidad. "Identificar las gratificaciones sujetas a cálculo de remuneraciones y el procedimiento normado para ello", una vez leídos y analizados la totalidad de los materiales.

Gratificación
Un derecho de trabajadores y trabajadoras

1. DEFINICIÓN: GRATIFICACIÓN

La gratificación legal es la parte de las utilidades de la empresa con que el empleador(a) beneficia el sueldo del trabajador(a).

Este beneficio anual de los trabajadores(as) será obligatorio cuando se reúnan los siguientes requisitos:

[1] Leer documento ubicado en material complementario:" TRIBUTACION DE LAS RENTAS ACCESORIAS"
[2] Leer documento ubicado en material complementario:" TRIBUTACION DE LAS RENTAS ACCESORIAS"

a) Que se trate de establecimientos o empresas mineras, industriales, comerciales, agrícolas u otros, incluidas las cooperativas;
b) Que persigan fines de lucro (a excepción de las cooperativas);
c) Que estén obligados a llevar contabilidad, y
d) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en su giro en el periodo anual respectivo.

2. TIPOS DE GRATIFICACIONES.

3. NORMATIVA APLICABLE AL PAGO DE GRATIFICACIONES.

Distribución de gratificación

● El Art. 47 de Código del Trabajo establece que los empleadores(as) que obtienen utilidades líquidas en su giro, tienen la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores(as) en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades.

● El Art. 50 del Código del Trabajo consigna que el empleador(a) podrá pagar al trabajador(a), por este concepto, el 25% de su remuneración mensual. En este caso, la gratificación de cada trabajador(a) no podrá exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

4. RELIQUIDACIÓN DEL IMPUESTO DE LA GRATIFICACIÓN.

El empleador(a) puede elegir cualquiera de estos dos sistemas, a menos que en el contrato individual o colectivo se hubiere comprometido a utilizar uno en particular[3].

Forma de cálculo

Para obtener el monto de gratificación que corresponde a cada trabajador(a), se divide el 30% de la utilidad líquida obtenida por la empresa, por la remuneración general anual devengada, incluidos quienes no tienen derecho a este beneficio. El factor que resulta se multiplica por lo percibido en el año por el trabajador(a), obteniéndose así la gratificación a recibir.

Ejemplo:

[3] Leer documento ubicado en material complementario:“ TRIBUTACION DE LAS RENTAS ACCESORIAS”

30% de utilidad líquida	$ 19.604.000	
	_____	= 0,4471
Total de remuneración devengada	$ 43.850.400	

Remuneración anual del trabajador(a) = $ 1.896.000

Gratificación del trabajador(a) = 0,4471 x $ 1.896.000 = $ 847.702

Utilidad líquida

De acuerdo al Art. 48 del Código del Trabajo, la utilidad líquida es la resultante de deducir de la utilidad –determinada por el Servicio de Impuestos Internos para el pago del impuesto a la renta– el 10% del valor del capital propio del empleador(a).

Ejemplo: Capital propio $ 1.000.000

Utilidad según SII	$ 200.000
Menos 10% del capital	$ 100.000
---	---
Utilidad líquida	$ 100.000

Gratificación proporcional

El Art. 52 de Código del Trabajo establece que los trabajadores(as) que no alcancen a completar un año de servicio, tendrán derecho a gratificación en proporción a los meses trabajados.

Según se desprende del Art. 44 del Código del Trabajo, la gratificación legal proporcional no procede en los contratos de una duración no superior a 30 días. Tampoco respecto de la prórroga que sumada al periodo inicial no exceda de 60 días. Esta excepción se aplica tanto a los contratos a plazo fijo como a los por obra o faena.

Indemnización

En los casos en que el empleador(a) deba pagar la indemnización por años de servicio, la gratificación sólo se considerará en la base de su cálculo cuando se haya pagado mes a mes, durante todo el año y con carácter fijo.

Feriado anual

El Feriado Anual se conoce habitualmente como vacaciones, y es un derecho que tiene el trabajador establecido en el Art.67 del Código del Trabajo y entre otras cosas establece que ”los trabajadores con más de un año de servicios tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con remuneración íntegra……”

De acuerdo a lo anterior, si dividimos los quince días hábiles por doce meses, llegamos a la conclusión que el trabajador tiene derecho a 1,25 días por mes trabajado, pero solo puede ejercer este derecho cuando ha trabajado con un mismo empleador durante un año.

Es importante el cálculo anterior, porque si el trabajador es despedido o renuncia o tiene derecho a recibir a titulo de indemnización el pago de vacaciones en forma proporcional al tiempo trabajado.

También debemos dejar establecido que el Art.67 del Código Tributario indica que el feriado se “concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio”

Las principales características de este derecho es que es irrenunciable para el trabajador y no puede ser compensado en dinero, salvo cuando se finiquite al trabajador y no se haya tomado las vacaciones.

El objetivo del feriado es que el trabajador reponga las energías “gastadas” en su trabajo durante el año.

El feriado puede tener el carácter de convencional, es decir, puede pactarse con el empleador un número superior de días.

Los trabajadores que tengan más de 10 años de servicio trabajados a un mismo empleador o a uno diferente tienen derecho a un día más de vacaciones por cada tres años adicionales, es decir, cuando en la práctica hayan trabajado 13 años.

Los años que pueden considerarse están en el Art.68 del Código del Trabajo.

En relación al Fraccionamiento y Acumulación del feriado, debemos atenernos al Art.70 del Código del Trabajo, donde se plantea que por lo menos el trabajador tiene que gozar de diez días de vacaciones continuos y el resto puede fraccionarse.

Además el feriado puede acumularse hasta 2 periodos consecutivos, y por lo tanto, antes de cumplir 3 años consecutivos el trabajador deber hacer uso de por lo menos un periodo.

Durante el periodo de vacaciones el trabajador tiene derecho a recibir su remuneración integra, según lo estable el Art.67 de este mismo cuerpo legal, lo que se considera como tal está definido en el Art.71.

Una de las consultas habituales que se hacen está relacionada con "qué pasa cuando un trabajador está haciendo uso de su feriado y se enferma, por lo tanto, se le otorga licencia médica". Con respecto a este caso, el Código del Trabajo en forma expresa no dice nada, sin embargo, como las consultas han sido recurrentes la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social, se han referido al tema y han dictaminado que si el trabajador se enferma y esto significa que tiene licencia médica, el feriado se suspende y se hará uso de el o parte de el en otra oportunidad de común acuerdo con el empleador.

Indemnización por feriado

Cuando un trabajador es despedido o renuncia, y tiene vacaciones pendientes a la fecha del finiquito, estos días deberá pagarlos el empleador (Art.73 Código del Trabajo)

Como son días hábiles, la forma de calcularlos será de 1,25 días por mes pero contando los días hábiles, desde el día hábil siguiente al finiquito. Así por ejemplo si un trabajador es despedido un día viernes, los días de vacaciones a que tiene derecho se empezaran a contar desde el lunes siguiente si es hábil.

A continuación veremos un ejemplo realizado por la Dirección del Trabajo.

"¿Cómo se calcula el feriado proporcional?

De conformidad con lo establecido en el artículo 73 del Código del Trabajo, si el trabajador ha dejado de pertenecer a la empresa antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado debe percibir una indemnización por dicho beneficio equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones. Para determinar el monto de lo que corresponde pagar por feriado proporcional debe, en primer lugar, dividirse el número de días de feriado a que el trabajador tendría derecho, incluidos los días de feriado

progresivo, por el número de meses (12) que comprende el año (el producto será el número de días hábiles de feriado que deberá compensarse por cada mes trabajado). Posteriormente, el resultado deberá multiplicarse por el número de meses, y fracción de meses que hubiere acumulado el trabajador entre la fecha de su contratación y el término de sus servicios, o entre su última anualidad y la terminación del contrato (el producto será el número total de días hábiles de feriado que debe compensarse), y, por último, dichos días así determinados, deben contarse a partir del día siguiente a la fecha de terminación del contrato y, deberá comprender, además de los días hábiles, los sábados, domingo y festivos (el producto será el número total de días que en definitiva el empleador deberá compensar por feriado).

Así, por ejemplo, si el contrato ha terminado el 27 de julio de 2011 y el trabajador ha laborado 8 meses y 18 días, le correspondería un feriado proporcional equivalente a 10,75 días hábiles, los cuales al contabilizarse a partir del día siguiente al despido (28 de julio de 2011), daría un total de 14,75 días (incluyendo los sábados, domingo y festivos), que son los que el empleador deberá indemnizar por concepto de feriado proporcional. Finalmente, los días a indemnizarse así calculados deben multiplicarse por el sueldo diario del trabajador en caso de estar sujeto a sistema de remuneración fija, o por el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajado en caso de estar sujeto a remuneraciones variables, o por la suma de ambos en caso de estar con remuneración mixta.

El detalle del procedimiento correspondiente al ejemplo es el siguiente:

a) 15: 12 = 1,25 (días de feriado por mes trabajado)
1,25: 30 = 0,04167 (feriado por día trabajado)

b) 1,25 x 8 meses = 10
0,04167 x 18 días = 0,75006
Días hábiles a indemnizar = 10,75

c) Contabilizar los 10,75 días hábiles a partir del día siguiente al despido (28.07.11)

d) Agregar los días sábado, domingo y festivos que inciden en el cómputo anterior (entre el 28 de julio y el 11 de agosto)

e) Nº de días a indemnizar (14,75) x sueldo diario”

CÁLCULO DE REMUNERACIÓN

UNIDAD II

GRATIFICACIONES Y FERIADO ANUAL.

CALCULO DE REMUNERACIONES

EJERCICIOS

1.-Calcular la indemnización por años de servicios de un trabajador que fue contratado en abril del 2013 y fue despedido el 31 de octubre del 2013, que tiene una Renta Fija de $400.00 (incluye gratificación del 25%)

2.-Calcular la indemnización por vacaciones de un trabajador contratado el 02.01.2011 y que fue finiquitado el 31.12.2011, que tiene una Renta Fija de $300.000.- (incluye gratificación del 25%)

3.-Calcular la renta sujeta a indemnización de un trabajador que durante el año 2013 tiene las siguientes remuneraciones:

Sueldo Bruto $300.000

Gratificación 75.000

Comisiones: Recibió comisiones los meses de Agosto $50.000, Sept.0, Octubre $75.000, Noviembre $50.000, Diciembre $125.000.

4.-Calcular la remuneración a pagar de un trabajador contratado a plazo fijo que en el mes de Sept.2014 tiene las siguientes remuneraciones, y que no tiene Caja de Compensación.

Sueldo $300.000

Gratificación $75.000

Asignación de Movilización $30.000

Asignación de Colación $40.000

AFP 11,7%

Fonasa 7%

5.-Calcular la remuneración a pagar de un trabajador contratado a plazo indefinido que durante el mes de agosto 2014 obtuvo la siguiente remuneración:

Sueldo $300.000

Gratificación $75.000

Bono de Producción $80.000

AFP 11,7%

Fonasa 7%

-La empresa esta acogida a Caja de Compensación

6.-Calcular la remuneración a pagar de un trabajador contratado a plazo indefinido que en el mes de marzo 2014 tuvo los siguientes ingresos:

Sueldo	$250.000
Gratificación	$62.500
Asignación Familiar	$15.000

AFP 11,7%

ISAPRE 7%

-La empresa esta acogida a Caja de Compensación.

7.-Un trabajador con contrato indefinido tiene un sueldo mensual de $700.000 y una gratificación pactada del 25% de su sueldo con tope, y tiene una licencia médica de 10 días. ¿Cuál sería su remuneración a pagar del mes de Octubre del 2014?

AFP 11,8%

Fonasa 7%

No tiene Caja de Compensación

8.-Calcular la remuneración líquida del mes de Octubre del 2014 de un trabajador que tiene un sueldo mensual de $1.000.000, y una gratificación del 25% con tope. Además tiene un anticipo de $20.000.-

AFP 11,8%

FONASA 7% Sin Caja de Compensación

9.-Un empleador le solicita que calcule cual será la remuneración bruta incluida la gratificación del 25%, de un trabajador que desea recibir liquido $300.000.-, si tiene una AFP del 11% y está en Fonasa, y la empresa no está acogida a Caja de Compensación.

10.-Calcular el Finiquito de un trabajador que se desempeñó del 3 de Enero al 30 de Septiembre del 2014, y que no se ha tomado las vacaciones. Sueldo $500.00, gratificación pactada 25% con tope. La causal es Necesidades de la Empresa, y no se le dieron los 30 días de aviso.

SOLUCION DE EJERCICIOS

1.-El trabajador estuvo 7 meses en la empresa, la ley establece que "deberá indemnizarse al trabajador cancelándole un mes de remuneración por cada año de servicio", en este caso el trabajador no lleva un año en la empresa, por lo tanto, no tiene derecho a indemnización, solo se le deberá cancelar un monto equivalente a 30 días de remuneración, si no se le ha dado un aviso de termino de contrato con 30 días de anticipación.

Calculo de la indemnización por 30 días de aviso

Sueldo	$320.000
Gratificación	80.000
Total	$400.000

2.-El trabajador se desempeñó en la empresa durante un año completo, por lo tanto, tiene derecho a 15 días hábiles de vacaciones.

Para contar los días hábiles, se debe tomar un calendario y contar los días hábiles posteriores a la fecha del finiquito, es decir, igual como si el trabajador estuviese trabajando.

El 31 de diciembre del 2011 es día sábado, el día siguiente hábil es el lunes 2, por lo tanto, se contabiliza a partir del día 2 de Enero del 2012, y en ese caso sus vacaciones terminarían el 20 de Enero del 2012. Esto significa entonces, que se le deberá cancelar al trabajador 20 días de remuneración, que se calcula:

Renta mensual/30 días = 300.000/30 =10.000 diarios x 20 días = $200.000 monto de la indemnización por vacaciones.

3.-Cuando existe una remuneración fija y otra variable que percibe periódicamente el trabajador, la base de cálculo para la indemnización será la remuneración fija más el promedio de los últimos tres meses de remuneración variable.

Así se tiene:

Sueldo	$300.000	
Gratificación	75.000	
Comisión Promedio	83.333	(Dic.125.000+Nov.50.000+Oct.75.000)/3

Total Indemnización $458.333

4.- Las únicas remuneraciones imponibles suman $375.000, en este caso son el sueldo ($300.000) y la gratificación ($75.000).

El cálculo sería el siguiente:

Sueldos	$300.000
Gratificación	75.000
TOTAL IMPONIBLE	375.000
Asig. Movilización	30.000
Asig. de Colación	40.000
TOTAL NO IMPONIBLE	70.000
TOTAL HABERES	$445.000
Menos: Descuentos	
AFP 11,7% (sobre Imponible)	43.875
FONASA 7% (sobre Imponible)	26.250
TOTAL DESCUENTOS	- 70.125
LIQUIDO A PAGAR	$374.875

5.- Se tiene:

Sueldo	$300.000
Gratificación	75.000
Bono de Producción	80.000
TOTAL IMPONIBLE	$ 455.000
Menos: Descuentos	
AFP 11,7% (sobre Imponible)	53.235
FONASA 6,4% (sobre Imponible)	29.120
Caja Compens. 0,6%(sobre Imponib.)	2.730

Fondo de Cesantía 0,6%(sobre Imponib)	2.730
TOTAL DESCUENTOS	-87.815
LIQUIDO A PAGAR	$367.185

6.-La solución es la siguiente:

Sueldo	$250.000
Gratificación	62.500
TOTAL IMPONIBLE	312.500
Asignación Familiar	15.000
TOTAL NO IMPONIBLE	15.000
TOTAL HABERES	$327.500
Menos: Descuentos	
AFP 11,7% (sobre imponible)	36.563
Isapre 7% (sobre imponible)	21.875
Caja de Compensación (0%)	0
Fondo de Cesantía (0,6%)	1.875
TOTAL DESCUENTOS	-60.313
LIQUIDO A PAGAR	$267.187

7.-Ahora veamos este caso en que hay que determinar si la gratificación legal.

La ley establece que cuando el empleador opta por pagar el 25% de la remuneración imponible, como gratificación legal, el valor determinado tiene un tope equivalente a 4,75 ingresos mínimos.

Si se determina como gratificación el 25% del sueldo del ejemplo, este ascendería a 175.000 (700.000 x0, 25). Ahora se debe calcular el tope, considerando que el sueldo mínimo vigente es de $225.000, si se multiplica este valor por 4,75 se obtiene un valor anual de $1.068.750, por lo tanto, si este valor se divide por 12, se tiene el tope mensual que asciende a $89.063.

En consideración a lo anterior, la gratificación mensual que está obligado a pagar el empleador es el tope, es decir, $89.063.-

Con todos estos antecedentes, resolvemos el caso de la siguiente forma:

Sueldo Mensual 700.000

Gratificación 89.063

Total mensual $789.063

Si el trabajador solo trabajó 20 días del mes, hay que dividir ambos valores por 30 y luego multiplicar por 20, entonces se tiene:

Sueldo (20 días) $466.667

Gratificación (20 días) 59.375

TOTAL IMPONIBLE $526.042

Menos: Descuentos

AFP 11,8% 62.073

Fonasa 7% 36.823

Fondo de Cesantía 0,6% 3.156

TOTAL DESCUENTOS - 102.052

LIQUIDO A PAGAR $423.990

8.-En este caso por los montos involucrados, el trabajador estará afecto a Impuesto Único de Segunda Categoría, por lo tanto, se debe ocupar la tabla del Servicio de Impuestos Internos.

IMPUESTO UNICO DE SEGUNDA CATEGORIA OCTUBRE 2014

El Impuesto Único de Segunda Categoría a los Sueldos, Salarios y Pensiones es un tributo progresivo que se paga mensualmente por todas aquellas personas que perciben rentas del desarrollo de una actividad laboral ejercida en forma dependiente y cuyo monto excede mensualmente las 13,5 UTM.

En la siguiente tabla se presentan los porcentajes de impuesto efectivos, a aplicar dependiendo del tramo en el que se encuentre el contribuyente de acuerdo a su renta y el monto que resulta al aplicar estos porcentajes sobre los tramos de renta presentados.

MONTO DE CÁLCULO DEL IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA					
Períodos	**Monto de la renta líquida imponible**		**Factor**	**Cantidad a rebajar (No incluye crédito 10% de 1 UTM derogado por N° 3 Art. Único Ley N° 19.753, D.O. 28.09.2001)**	**Tasa de Impuesto Efectiva, máxima por cada tramo de Renta**
	Desde	**Hasta**			
MENSUAL	_	$ 572.818,50	0,00	-.-	Exento
	$ 572.818,51	$ 1.272.930,00	0,04	$ 22.912,74	2,20%
	$ 1.272.930,01	$ 2.121.550,00	0,08	$ 73.829,94	4,52%
	$ 2.121.550,01	$ 2.970.170,00	0,135	$ 190.515,19	7,09%
	$ 2.970.170,01	$ 3.818.790,00	0,23	$ 472.681,34	10,62%
	$ 3.818.790,01	$ 5.091.720,00	0,304	$ 755.271,80	15,57%
	$ 5.091.720,01	$ 6.364.650,00	0,355	$ 1.014.949,52	19,55%
	$ 6.364.650,01	Y MAS	0,40	$ 1.301.358,77	MAS DE 19,55%
QUINCENAL	-.-	$ 286.409,25	0,00	-.-	Exento
	$ 286.409,26	$ 636.465,00	0,04	$ 11.456,37	2,20%
	$ 636.465,01	$ 1.060.775,00	0,08	$ 36.914,97	4,52%
	$ 1.060.775,01	$ 1.485.085,00	0,135	$ 95.257,60	7,09%
	$ 1.485.085,01	$ 1.909.395,00	0,23	$ 236.340,67	10,62%
	$ 1.909.395,01	$ 2.545.860,00	0,304	$ 377.635,90	15,57%
	$ 2.545.860,01	$ 3.182.325,00	0,355	$ 507.474,76	19,55%
	$ 3.182.325,01	Y MAS	0,40	$ 650.679,39	MAS DE 19,55%
SEMANAL	-.-	$ 133.657,70	0,00	-.-	Exento
	$ 133.657,71	$ 297.017,10	0,04	$ 5.346,31	2,20%
	$ 297.017,11	$ 495.028,50	0,08	$ 17.226,99	4,52%
	$ 495.028,51	$ 693.039,90	0,135	$ 44.453,56	7,09%
	$ 693.039,91	$ 891.051,30	0,23	$ 110.292,35	10,62%
	$ 891.051,31	$ 1.188.068,40	0,304	$ 176.230,15	15,57%
	$ 1.188.068,41	$ 1.485.085,50	0,355	$ 236.821,63	19,55%
	$ 1.485.085,51	Y MAS	0,40	$ 303.650,48	MAS DE 19,55%
DÍARIO	-.-	$ 19.094,00	0,00	-.-	Exento
	$ 19.094,01	$ 42.431,10	0,04	$ 763,76	2,20%
	$ 42.431,11	$ 70.718,50	0,08	$ 2.461,00	4,52%
	$ 70.718,51	$ 99.005,90	0,135	$ 6.350,52	7,09%
	$ 99.005,91	$ 127.293,30	0,23	$ 15.756,08	10,62%
	$ 127.293,31	$ 169.724,40	0,304	$ 25.175,79	15,57%
	$ 169.724,41	$ 212.155,50	0,355	$ 33.831,73	19,55%
	$ 212.155,51	Y MAS	0,40	$ 43.378,73	MAS DE 19,55%

Servicio de Impuestos Internos

Se puede apreciar, que esta tabla nos sirve para el cálculo del impuesto para un sueldo diario, semanal, quincenal o mensual.

Sueldo Mensual	$1.000.000
Gratificación 25% (con tope)	89.063

TOTAL HABERES 1.089.063

Menos: Descuentos

AFP 11.8% 128.509

Fonasa 7% 76.234

Subtotal Descuentos -204.743

Base Imponible para Impuesto Único 884.320

Menos:

Impuesto Único -12.460

(Ver tabla mensual, el valor imponible está en el tramo 2, es decir, esta afecto al 4% o 0,04, aplicamos el factor y rebajamos la cantidad a rebajar $22.912,74 y obtenemos el impuesto único a descontar)

SUBTOTAL	871.860

Menos:

Anticipo -20.000

LIQUIDO A PAGAR 851.860

9.-Aquí a diferencia de los otros ejercicios, no tenemos la remuneración bruta, o sea nos falta determinar el Sueldo y la Gratificación.

Se sabe que los descuentos de AFP y Fonasa se aplican sobre la remuneración bruta que no conocemos, además también sabemos que la remuneración bruta menos estos descuentos nos deben dar un resultado de $300.000.-

Para resolver esta situación, se suma el porcentaje de la AFP (11%) y el porcentaje de Fonasa (7%), lo que nos da un 18%, entonces podemos deducir que la remuneración bruta menos un 18%, debe tener como resultado $300.000.

O sea, si consideramos que la remuneración bruta equivale al 100% del ingreso y le restamos un 18%, entonces los $300.000, constituyen el 82%.

Luego: 300.000/0,82 = 365.854 valor que sería nuestra remuneración bruta.

Pero como sabemos que dentro de este valor está incluida la gratificación que es de un 25%, se hace lo siguiente:

365.854/1,25 =292.683 Sueldo Bruto

La diferencia en $365.854 y 292.683 será la gratificación, es decir $73.171.

Comprobación:

292.683 *0,25 =73170,7 = 73171

10.- El trabajador no alcanzo a tener un año de antigüedad en el trabajo, por lo tanto, no tiene derecho a indemnización por años de servicios, sin embargo, si tiene derecho al pago de vacaciones proporcionales y a la indemnización sustitutiva de los 30 días de remuneración integra y sin descuento, por no comunicarle con 30 días de antelación el empleador, el término de su contrato.

Entonces, el cálculo seria el siguiente:

Indemnización por 30 días de aviso

Sueldo	$500.000
Gratificación (tope)	89.063
Remuneración Bruta	$589.063

Vacaciones Proporcionales

1,25 días por mes trabajado (9 meses)= 11,25 días

Contamos los días hábiles a contar del día hábil siguiente al 30 de Septiembre del 2014, es decir tenemos 15 días, le agregamos los 0,25 y tenemos a pagar 15,25 días de vacaciones.

Luego, el finiquito a pagar sería:

Indemnización Sustitutiva (30 días de aviso)	$589.063
Vacaciones Proporcionales (15,25 días)	299.440
TOTAL A PAGAR	$ 888.503

CÁLCULO DE REMUNERACIÓN

UNIDAD III

INDEMINIZACIONES

Objetivo específico:

- Reconocer los hechos que, de acuerdo a la legislación vigente, constituyen causales de indemnización laboral.
- Comprender los aspectos legales que aplican al pago de indemnizaciones.
- Calcular el pago de indemnizaciones laborales, considerando la normativa vigente y las características contractuales de la relación con el trabajador.

Contenidos de la Unidad:

1. Concepto de indemnización laboral
2. Aspectos legales que rigen el pago de indemnizaciones.
3. Forma de cálculo.
4. Concepto de la última remuneración mensual devengada.

INDEMINIZACIONES

I.- INDEMINIZACIÓN POR ANOS DE SERVICIOS.

Todo trabajador que hubiese terminado su contrato de trabajo de acuerdo al Art. 161 del Código del Trabajo, por necesidades de la empresa, y que hubiere trabajado por un año y más con contrato vigente, tiene derecho a una indemnización equivalente a un mes de su última remuneración, por año de servicios y por cualquiera fracción superior a seis meses.

Es decir un trabajador despedido que ha trabajado un año y seis meses, tiene derecho a dos mes de indemnización.

Si el trabajador tiene una remuneración fija y otra variable, si la parte variable es continua, para los efectos de cálculo se considera un promedio de los últimos 3 meses, valor que incrementara la remuneración mensual que servirá de base para el cálculo de la indemnización.

La indemnización, se considera una renta que no está afecta a imposiciones, como tampoco es tributable.

Lo anterior, solo rige siempre que la indemnización no exceda los 330 días de remuneración.

En el caso que al trabajador se le hubiese despedido sin darle un aviso anticipado de 30 días, tendrá derecho a una indemnización sustitutiva de 30 días de su última remuneración, con tope de 90 UF calculada al día anterior del último pago.

A continuación se incluyen algunas respuestas a consultas habituales sobre la materia:

1.-Se puede pagar la Indemnización por Años de Servicios en Cuotas
R. Si puede pagarse en cuotas si ambas partes están de acuerdo ya que el Código del Trabajo establece en su art.169 que esto es posible. Este acuerdo debe constar por escrito y debe incluir intereses por el periodo correspondiente. Además debe ser ratificado por la Inspección del Trabajo.
Es necesario mencionar que cuando se despide al trabajador el empleador debe cancelar esta indemnización al contado.

2.-Los periodos sin goce de remuneración deben considerase para el cálculo de indemnización.
R. Si deben considerarse, ya que si hay permiso sin goce de sueldo significa que el contrato sigue vigente, y constituye un requisito para la indemnización como también el que se despida por necesidades de la empresa. Existe jurisprudencia al respecto.

3.-El trabajador con contrato a plazo fijo superior a un año, tiene derecho a indemnización por años de servicios.
R. Para que pueda operar el derecho a indemnización por años de servicios, el trabajador debe haber trabajado a lo menos un año con contrato vigente, si este contrato se termina por Necesidades de la Empresa, tiene derecho a indemnización, pero si el empleador invoca el Art.159 N°4 “término del plazo convenido”, no tiene derecho a indemnización.

4.-Debe incluirse la gratificación que se paga mensualmente para el cálculo de indemnización.
R. Si, ya que el legislador considera para el cálculo la última remuneración pagada antes del despido, lo que incluye imposiciones y regalías (Art.172 Código del Trabajo)

5.-Cuando la indemnización es cancelada sin tope de años.
R. Existe una situación especial indicada en el Art. 7° Transitorio del Código del Trabajo, y dice que “si un trabajador tiene contrato vigente al 1° de diciembre de 1990 y que hubiese sido contratado con anterioridad al 14 de agosto de 1981 tiene derecho a las indeminizaciones que le corresponden, sin el tope de los 330 días de remuneración”.

6.-Empleador y Trabajador pueden pactar anticipos a cuenta de indemnización legal, cuando esta ha sido pactada en contrato individual o colectivo.
R. Si, pueden pactar anticipos, pero al terminar el contrato y el despido se produce por necesidades de la empresa, el empleador deberá cancelar la diferencia si el valor final es superior a la indemnización.

7.- Un trabajador con remuneración variable es despedido y el último mes estuvo con licencia médica, como se calcula la remuneración promedio.

R. Para efecto del cálculo se descarta el mes con licencia y se toma el promedio con los meses “normales”, según Dictamen de la Dirección del Trabajo 8073/273 del 06.12.1991.

8.-Cuando el trabajador recibe beneficios puntuales o esporádicos, deben incluirse en el cálculo de la remuneración sujeta a indemnización.
R. Si los beneficios no son continuos o no constituyen una “renta variable”, no deben considerarse para el cálculo de indemnización.(Ver Art.172 C.T.)

9.- Como se determina el año de trabajo para tener derecho a la indemnización por años de servicios.
R. Para tener derecho a indemnización el trabajador tiene que tener vigente a la fecha de despido durante un año, es decir, doce meses consecutivos.
Si se hace el cálculo en días, para que se cumplan doce meses el contrato debe estar vigente de un día de un mes hasta el mismo día del mes duodécimo, por ejemplo: Un trabajador tiene un contrato con fecha 1 de abril del 2013 y se le pone termino el 31 de marzo del 2014, no tiene derecho a indemnización, ya que cumpliría el requisito el 1 de abril del 2014.

10.-Cual es procedimiento de reajuste para las indemnizaciones que se paguen con retraso.
R. Se considera la variación del IPC del Último día del mes anterior a la obligación y el último día del mes anterior al pago efectivo, luego este porcentaje se multiplica por el valor de la cuota correspondiente y tenemos el monto de reajuste que se le debe agregar a la cuota.

II INDEMINIZACIÓN POR VACACIONES

De acuerdo al Art. 73 del Código del Trabajo, un trabajador que haya sido despedido y a la fecha del despido tenga vacaciones pendientes, el empleador deberá cancelarle los días correspondientes a titulo de indemnización. Si no ha cumplido un año de trabajo o si tiene más de un año y tiene pendiente vacaciones correspondientes a algunos meses de trabajo, esta indemnización se pagara en forma proporcional.

Para efectos de cálculo, se sabe que el trabajador tiene derecho a 15 días de vacaciones, los cuales son días hábiles, es decir, se excluyen sábados, domingos y feriados, entonces el total de vacaciones (15 días), se divide por doce meses, y se obtiene 1,25, que es la cantidad de días de vacaciones por mes trabajado.

Los días a considerar se empiezan a contar desde el día hábil siguiente al despido, así por ejemplo, si un trabajador fue contratado el 1 de agosto del 2014 y fue despedido el 31 de Octubre del mismo año, tiene derecho a 3,75 días hábiles (1,25 x 3).

Los días correspondientes se empiezan a contar del día siguiente hábil al despido, en este caso, el 3 de noviembre y hasta el 5 del mismo mes, por lo tanto, los días a indemnizar son en realidad 5,75. Si ahora se divide la remuneración mensual por 30 días, obtendremos el valor diario que se multiplica por 5,75 y se obtiene el valor a pagar.

Si la remuneración es variable, para estos efectos se considerara la remuneración promedio de los últimos tres meses.

A continuación se da respuesta a consultas más frecuentes sobre la materia:

1.-La gratificación debe incluirse en el cálculo de feriado proporcional.
R. El art. 73 del C.T. establece el derecho del trabajador a percibir una indemnización por vacaciones.
El art.71 del C.T. por su parte dice que para estos efectos se considera su sueldo fijo y el promedio de los tres meses de remuneraciones variables.
Se puede concluir entonces, que no debe incluirse para el cálculo del feriado proporcional, la gratificación legal o convencional.

2.-Si un trabajador estuvo con licencia médica antes del despido, se consideran estos meses para el feriado proporcional.
R. El feriado no está sujeto a la prestación efectiva del servicio, sino que a la vigencia del contrato, por lo tanto, deben considerarse esos meses para el cálculo respectivo

3.-Cuando un trabajador tiene un contrato a plazo fijo por 30 días tiene derecho a feriado proporcional.
R. No, de acuerdo al Art.44 del C.T., se considera incluida en su remuneración todos los beneficios por este concepto.

4.-Al despedir un trabajador en el mes de diciembre, debe incluirse en el cálculo del feriado proporcional el Aguinaldo de Navidad.
R. No, de acuerdo al Art.71 solo se considera el sueldo y un promedio de la remuneración variable de los últimos 3 meses.

III INDEMINIZACIÓN SUSTITUTIVA

Cuando un trabajador va a ser despedido, se le deben dar 30 días de aviso previo con el fin que busque otra fuente laboral, sino es así, el art.172 del C.T. indica que debe pagarse al trabajador una indemnización sustitutiva equivalente a la última remuneración mensual, excluyendo rentas esporádicas.

Algunas consultas frecuentes con respecto a esta materia son las siguientes:

1.-La gratificación mensual debe incluirse en el cálculo de la indemnización sustitutiva.
R. Si, se incluye porque está dentro de la remuneración mensual que percibe el trabajador, según lo expresado en el art.172 del C.T.

2.-Esta afecto a descuento de imposiciones esta indemnización sustitutiva.
R. No, expresamente lo señala el art. 172 del C.T.

3.-Cuando un trabajador está sujeto a pensión alimenticia, puede retenerse este monto de esta indemnización.
R. Si, el empleador está obligado a retener el monto de la pensión alimenticia, si el trabajador es despedido de acuerdo a los Art.161 y 162 del C.T.

4.-Tiene derecho el trabajador a la indemnización sustitutiva si es despedido por el Art. 160 del C.T
R. No, porque estas causales constituyen falta grave al contrato de trabajo.

5.-Si un trabajador con contrato a plazo fijo por 30 días, se le despide a los 3 días, debe pagarse indemnización sustitutiva.
R. No, lo que corresponde es pagarle su remuneración por los 30 días del contrato, pero no tiene derecho a esta indemnización, porque además en estos casos se considera que están incluidos todos los beneficios en el contrato.

6.-Si un trabajador es despedido por “mala conducta” dentro de su lugar de trabajo, tiene derecho a esta indemnización.
R. Esta causal de despido está en el Art. 160 del C.T., por lo tanto, no tiene derechos a la indemnización sustitutiva.

7.-Para efectos de cálculo, si a un trabajador le cancelan mensualmente y durante todo el año una asignación familiar, debe considerarse este monto para esta indemnización.
R. Expresamente en el Art.172 del C.T. se establece que no de incluirse este tipo de ingreso.

8.-Si durante todo un año se cancela mensualmente una asignación de movilización, debe considerarse este monto para indemnización sustitutiva.
R. Si, corresponde incluirla ya que es un monto que se cancela en forma periódica.

9.-Un trabajador al que mensualmente se le cancelaron horas extraordinarias, se deben incluir estos montos en este tipo de indemnización.
R. No, el art. 172 indica que el sobretiempo debe quedar fuera del cálculo.

10.-Esta afecta a impuesto único a la renta, esta indemnización.
R. No, la remuneración mensual determinada no está afecta a ningún tipo de descuento.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Mario Alburquerque, Guillermo Campero, Edward C. Epstein, et.al *Revista de economía y trabajo.* Año 2002. Editorial: PET, Programa De Economía Del Trabajo Chile*, Código del Trabajo*. 2014

Dictámenes de la Dirección del Trabajo. http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-channel.html

CÁLCULO DE REMUNERACIÓN

UNIDAD III

LA SEGURIDAD SOCIAL EN CHILE

La Seguridad Social en Chile

i

1. Definición de seguridad social
2. Historia de la seguridad social en Chile
3. Organismos administradores
4. Normas que regulan la seguridad social en Chile
5. Reseña de las normas que regulan la seguridad social en Chile
6. Sistemas de pensiones
7. Convenio 103 de la organización internacional del trabajo
8. Convenio 102 de la organización internacional del trabajo
9. Seguro obligatorio de cesantía
10. Anexo

DEFINICIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL

En un sentido amplio, la Seguridad Social expresa la necesidad de asegurar un ingreso a quien ha perdido o visto interrumpido su ingreso regular. La definición de William Beveridge interpreta mas en profundidad el verdadero alcance que debe tener la Seguridad Social al hacer extensiva la definición a “abolir el estado de necesidad, asegurando a cada ciudadano en todo tiempo, una entrada suficiente para hacer frente a sus necesidades. El propósito es radical: abolir el estado de necesidad. El cuando y a quien es amplio: a todo ciudadano en todo tiempo. El beneficio es: .una entrada suficiente para hacer frente a sus necesidades.

Esta definición representa el verdadero sentido de una seguridad social la que puede ser matizada con aportes propios del trabajador para asegurar una parte de sus futuros ingresos cuando entre en estado de necesidad y de esa forma permitiría redireccionar fondos del estado a los mas indigentes. En el caso de Chile, esto lo vemos parcialmente abordado, con el seguro de cesantía.

Paul Durand conceptualmente aborda la definición más o menos en los mismos términos, pero mas restringida ya que limita el beneficio a garantizar el nivel de ingresos que provengan del trabajo.

Independiente de la características propias de cada país que aportan elementos para la definición, el logro está en que a partir de los conceptos expresados por Beveridge, se ha podido formalizar un modelo de Seguridad Social con aceptación universal y recogido por la OIT en la Norma Mínima – Convenio 102 - de la OIT en 1952 y difundida al año siguiente por Paul Durand.

Es oportuno tener presente los principios básicos en que debe sustentarse un sistema de Seguridad Social: Solidaridad, Obligatoriedad y Titularidad pública refiriéndose esto ultimo a la titularidad del estado en el manejo de los programas que componen la Seguridad Social y garantizar que lucro no esté presente.

En Chile la seguridad social se define como un conjunto de programas existentes que tienen por objeto proteger el ingreso de los trabajadores frente al desempleo, a las

enfermedades, a los accidentes, a la incapacidad laboral durante la vejez; a sus dependientes frente a la invalidez o muerte del jefe de hogar, y finalmente, a mejorar los niveles de consumo de los menores y mayores en situación de pobreza e indigencia.

Existen actualmente quince programas destinados a la seguridad social, cada uno de ellos tiene un reglamento específico, en el que está definido quienes son sus beneficiarios, cómo se accede a él, y su financiamiento.

Estos programas son:

PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

a) Sistema de Pensiones, DL 3500
b) Régimen Antiguo de Pensiones
c) Garantía Estatal para pensiones mínimas del nuevo sistema previsional
d) Programa de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Ley 16.744
e) Asignaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, DFL 150
f) Sistema de Salud
   1. Sistema Institucional y Libre Elección
   2. Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES)
g) Subsidio Incapacidad Laboral (Salud)
h) Subsidio de Maternidad (Salud) DFL 44
i) PNAC (Salud), Programa Nacional de Salud Complementaria
j) Programa Materno-Infantil
k) SUF
l) Subsidio a la Madre
ll) Subsidio Maternal
m) Subsidio al Recién Nacido
n) Pensiones Asistenciales
   - Pensión Asistencial de Invalidez
   - Pensión Asistencial De Ancianidad

Chile en este aspecto ha ampliado su cobertura no solo logrando un mayor espectro de personas cubiertas por los programas de seguridad social, si no que también logrando o promoviendo tratados con otros países para garantizar los beneficios a los trabajadores en aspectos de Seguridad Social, como:

- Derecho a pensiones de vejez, de invalidez o de sobrevivencia para las personas que han trabajado sucesiva o alternativamente en cada uno de los Estados contratantes, en la medida que den cumplimiento a los requisitos legales establecidos en la legislación interna de cada país contratante.
- Realización de exámenes médicos necesarios para la determinación de la pérdida de su capacidad de trabajo en el territorio del país en el cual se encuentra el trabajador, aún cuando se impetre una pensión de invalidez para ser concedida según la legislación del Estado contratante del cual no es residente.
- Derecho a la exportación de las prestaciones; esto es, a percibir el monto de la pensión concedida por una de las partes contratantes en el territorio del otro país,

sin necesidad de acreditar residencia en el Estado que concedió el beneficio, ni que por ello se disminuya el monto de éste.

- En algunos convenios, como el suscrito con España, se consagra el derecho a la asistencia sanitaria y prestaciones por enfermedad, conforme al cual los trabajadores incorporados a un sistema de Seguridad Social de una de las partes contratantes y los titulares de pensiones en conformidad a la legislación de uno de los Estados parte, tienen derecho a prestaciones de salud mientras se encuentren temporalmente en el territorio del otro país, en las mismas condiciones que los nacionales de esta última parte.
- Permitir a aquellos trabajadores que han sido destinados por sus empleadores a prestar servicios en el territorio del otro Estado, enterar sus aportes previsionales exclusivamente en el país de su residencia o del cual se les envía a efectuar su actividad laboral.

HISTORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN CHILE

La seguridad social en Chile es de antigua data. Así por ejemplo, ya en el siglo pasado se conformaron diversas mutuales por iniciativas privadas de grupos de trabajadores. Sin embargo, es en la década del 1920, en que aparece en escena la Seguridad Social moderna, con programas estatales financiados con aportes obligatorios provenientes de la productividad del trabajo y con impuestos generales. (Ley 4054 Seguro Social, 4055 Ley de Accidentes del Trabajo, 4059 indemnización de EEPP)

Con el transcurso del tiempo ha surgido una amplia gama de programas, cubriendo diversos eventos y riesgos, lográndose así una extensa cobertura individual. Por otra parte, el grado en que estos programas alcanzan a la población es elevado, al menos en comparación con otros países latinoamericanos.

El instrumento principal de afiliación era el contrato de trabajo dependiente, es decir, el trabajo en empresas, con lo cual una parte importante de la población tiende a marginarse voluntariamente del sistema: son los trabajadores independientes, los que representan cerca del 30% de la fuerza laboral quienes en la práctica no participan. Los grandes programas de seguridad, debido a su carácter obligatorio, a través de los años han enfrentado problemas crecientes de financiamiento. Para enfrentar este problema se llegó, por ejemplo, a establecer una tasa de contribución de hasta 57% del ingreso en el caso de los empleados particulares. Estos y otros problemas conllevaron a drásticas reformas en los principales programas durante la década de los ochenta.

Entre ellas, debe destacarse aquí el sistema de capitalización individual para conformar las pensiones de vejez, el que es administrado por empresas privadas con este giro exclusivo (AFP), como también el sistema de seguro de salud a través de los Institutos de Salud Privados (ISAPRES). Conjuntamente con estos cambios el estado emprendió una tarea de focalización, aún en pleno desarrollo, destinada a llevar los beneficios de la seguridad a los sectores más pobres y desprotegidos.

La Constitución Política [1] de Chile, asegura a todas las personas, el derecho a la Seguridad Social y que la acción del estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de las prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. A través de leyes se podrán establecer cotizaciones obligatorias para este fin y el Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social.

(1) Constitución Política de Chile: Art. 19 N° 7,9,18

ORGANISMOS ADMINISTRADORES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los organismos a través de los cuales se hacen efectivos los programas de la seguridad social, son:

- AFP Nuevo Sistema de Pensiones; (DL 3500, 1980)
- Cía de Seguros Pensiones (Rentas Vitalicias)
- Cajas de Compensación Asignación Familiar, Subsidio de Cesantía, Subsidios de Incapacidad Laboral, Subsidios Maternales.
- Mutuales de Empleadores Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley 16744)
- I.N.P. Pensiones (Régimen antiguo) Subsidios: Cesantía, Incapacidad Laboral, Maternal, Familiar, a la Madre, Maternidad Recién nacido. Pensiones Asistenciales de Invalidez y Ancianidad. Asignación Familiar Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- ISAPRES Prestaciones médicas, Subsidios de Incapacidad Laboral y Subsidio Maternal.
- S.N.S.S. Prestaciones Médicas, Subsidios de Incapacidad Laboral, Subsidio Maternal.
- Hospitales Consultorios. Postas P.N.A.C. Programa Materno Infantil.
- Municipalidades Subsidio de Cesantía
- Intendencia Asignaciones Familiares,
- S.U.F., PASIS: Ancianidad e Invalidez; Subsidio: a la madre, maternal, recién nacido
- AFP: Administradora de Fondos de Pensiones.
- INP: Instituto de Normalización Previsional. (DL 3502)
- SNSS: Sistema Nacional de Servicios de Salud.
- PNAC: Programa Nacional de Alimentación Complementaria.
- SUF: Subsidio único Familiar.
- PASIS: Pensiones asistenciales.
- ISAPRE: Institución de Salud Previsional. (Ley 18933)
- Administradora de Fondos de Cesantía (administra fondo de cesantía ley 19728)
- FONASA Fondo Nacional de Salud (ley 18.469)

NORMAS QUE REGULAN LA SEGURIDAD SOCIAL EN CHILE

El Sistema de Protección Social en Chile, se configura como un sistema, constituido a su vez por los diversos subsistemas, regímenes o programas que se indican:

- Régimen del antiguo sistema de pensiones a cargo del Instituto de Normalización Previsional (INP), creado por el D.L. N° 3.502 de 1980.
- Régimen denominado "Nuevo Sistema de Pensiones", regulado por el D.L. 3.500 de 1980 y sus modificaciones.
- Público y privado de salud, regulado por la Ley 18.469. de Regímenes noviembre 1985 regula el ejercicio del derecho constitucional a la salud y crea régimen de prestaciones de salud. El D.F.L. 44 de 1978 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece normas comunes, respecto de los trabajadores dependientes del sector privado, para los subsidios establecidos en el artículo 7º de la Ley Nº 6.174; en el artículo 27 de la Ley Nº 10.383; en el artículo 16 de la Ley Nº 10.662; en el artículo 17 de la Ley Nº 16.781; en el artículo 98 del Decreto Ley Nº 2.200, de 1978; en el inciso primero del artículo 32 de la Ley Nº 10.383, y para los demás subsidios por incapacidad laboral, excepto los regidos por la Ley Nº 16.744, sobre Seguro Social Obligatorio contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales. y la Ley 18.933 y sus modificaciones que crea la superintendencia de instituciones de salud previsional, dicta normas para el otorgamiento de prestaciones por isapre y deroga el decreto con fuerza de ley no. 3, de salud, de 1981
- Régimen de la Ley 16.744 y sus modificaciones sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Regímenes asistenciales regulados por el D.L. 869 de 1975 y la Ley 18.020
- Régimen que administra el seguro de desempleo vigente en Chile a partir de octubre 2002 (ley 19728)
- Programas y Subsidios de Vivienda y Educación.

La afiliación a los sistemas de seguridad social se concreta con el inicio / reinicio de labores que se materializa a través de un contrato de trabajo, es decir, el trabajo como dependiente de un empleador. Sin embargo, una proporción significativa de la población tiende a marginarse voluntariamente del sistema y son los trabajadores independientes, los que representan cerca del 30% de la fuerza laboral.

RESEÑA DE LAS NORMAS QUE REGULAN LA SEGURIDAD SOCIAL EN CHILE

Históricamente, la salud ha sido vista por la sociedad, como un derecho y una conquista social, por lo tanto, para los chilenos la salud es un bien social, de responsabilidad del Estado, quien debe cautelar el cumplimiento de este derecho y de generar políticas para elevar el nivel de salud de la población, mejorando así los niveles de vida.

Salud, Ley 18.469

Regula los regímenes públicos y privados de salud, a través de la Ley 18.933 y sus modificaciones y el D.L. 2.763.

A partir de 1981 se crea en Chile un Sistema de Salud que se compone de dos subsistemas que actúan separadamente y que funcionan en forma paralela y con lógicas diferentes.

El Sistema Público, FONASA al que todos estamos incorporados, regulado por D.L. 2763 de 1979, funciona con una lógica de sistema colectivo y de reparto; y el Sistema Privado, ISAPRES, regulado por la Ley 18.933 y sus modificaciones.
La Constitución reconoce el derecho de las personas de optar entre un sistema u otro, y garantiza el derecho a la protección de la salud, la cual el Estado debe coordinar y controlar.

Las personas de mayores ingresos y menor riesgo en salud, en general, optan por afiliarse a un sistema de primas ajustadas por riesgos; y las personas de menores ingresos, en general, optan por primas solidarias o de reparto.

FONASA: Fondo Nacional De Salud

El Decreto Ley 2.763, reorganizó el Ministerio de Salud en el año 1979 y creó los Servicios de Salud: Fondo Nacional de Salud, Instituto de Salud Pública de Chile y Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud.
Fonasa es el organismo público encargado de administrar el Seguro Público de Salud que da cobertura de atención, a las personas dependientes que cotizan el 7% de sus ingresos mensuales para salud, cotización que financia en gran parte este sistema de salud, como a aquellos que, por carecer de recursos propios, financia el Estado a través de un aporte fiscal directo.

Este sistema público ofrece dos modalidades de atención, una de libre elección y otra institucional, las que pueden ser usadas simultáneamente por los beneficiarios.
Beneficios Otorgados Por El Estado, A Través Del Sistema Público De Salud.

Programas de salud del adulto mayor:
Programas de salud de la población en general:
Programas de salud para las mujeres
Programas de salud para niñas y niños (escolar)
Otros programas y beneficios
Isapres, Ley 18.933

A finales de los años 70, comienza el deterioro de la salud pública y se inicia el desarrollo de la salud privada, creándose en 1981, a través de esta Ley, las Instituciones de Salud Privada (ISAPRES), las que se norman por el D.L. N° 3 del Ministerio de Salud. Se instruye sobre las normas para el otorgamiento de las prestaciones y beneficios de salud de las Isapres y se faculta a los trabajadores y personas en general, a depositar sus cotizaciones de salud en las Isapres.

La nueva realidad socioeconómica, permite a la Isapres competir entre ellas en lo relativo al servicio que otorguen a sus beneficiarios, manteniéndose la obligatoriedad de otorgar los beneficios mínimos establecidos en la Ley:

- Medicina preventiva
- Control de embarazo y puerperio
- Control niño sano hasta los seis años
- Subsidio por incapacidad laboral
- Y medicina curativa, debiendo entregar como mínimo, lo mismo que entrega el sistema estatal.

El sector privado de salud, demuestra mayor independencia para actuar y responder con mayor rapidez a un cambio de demanda, lo que se ve reflejado en los distintos planes de salud que cada una de estas instituciones ofrece y que básicamente se diferencian en los porcentajes de bonificación, tanto para las prestaciones ambulatorias como hospitalizados.

Los costos de los planes que ofrecen las Isapres, en general, están calculados por el riesgo que representa la población, según las edades y sexos de ellas, estableciéndose, por Ley, la obligatoriedad de no discriminar entre un mismo rango.
El sistema de salud privado, se financia con la cotización obligatoria del 7%, pudiendo los afiliados realizar aportes voluntarios adicionales, con el fin de mejorar los porcentajes de bonificación de la cobertura contratada.

Protección a La Familia: DFL 150

El D.F.L. 150, publicado en 1982, fija en un texto refundido, sistematizado y coordinado, las normas sobre el Sistema Único de Prestaciones Familiares y el Sistema de Subsidio de Cesantía para los Trabajadores de los Sectores Públicos y Privados, contenidas en los D.L. 307 y 603 ambos de 1974, incorporándoles las diversas modificaciones de que han sido objeto.

Del mismo modo, se han modificado estas normas, a fin de adecuarlas al nuevo esquema de financiamiento del Fondo Único de Prestaciones Familiares y del Fondo Común de Subsidios de Cesantía, establecido en el inciso primero del artículo 8 del D.L. 3501, de 1980.

A partir del año de su publicación, el D.F.L. 150, que contiene las normas del Sistema de Prestaciones Familiares, considerando beneficiarios a las siguientes personas:

Beneficiarios

a. Los trabajadores dependientes de los sectores público y privado.
b. Los trabajadores independientes afiliados a un régimen de previsión que al 1 de enero de 1974 contemplara en su favor y entre sus beneficios el de la Asignación Familiar. Ejemplo: choferes y empresarios de la locomoción colectiva, suplementeros, dueños de imprentas, artistas, taxistas, peluqueros, notarios, cargadores de feria, etc.
c. Trabajadores que se encuentren en goce de subsidio de cualquier naturaleza (cesantía, incapacidad laboral, accidente del trabajo).

d. Pensionados de cualquier régimen previsional.
e. Los beneficiarios de pensión de viudez y la madre de los hijos no matrimoniales del trabajador o pensionado.
f. Las instituciones del Estado o reconocidas por éste que tengan a su cargo la crianza y mantención de niños huérfanos, abandonados y de inválidos.
g. Los pensionados asistenciales del D.L. Nº 869.
En materias tales como:

Asignación familiar, Asignación Maternal, Subsidios de cesantía, estableciendo a los beneficiarios de cada una de ellas:

Causantes De Asignación Familiar

a. La cónyuge o el cónyuge cuando sea inválido y dependa de su cónyuge.
b. Los hijos hasta los 18 años y los mayores de esta edad, hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos regulares en la enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidas por éste. Los hijos inválidos sin limitación de edad.
c. Los nietos y bisnietos, huérfanos de padre y madre o abandonados por éstos, en similares edades y condiciones que los causantes hijos.
d. La madre viuda, sin límite de edad.
e. Los ascendientes (padres, abuelos, bisabuelos) mayores de 65 años de edad.
f. Los niños huérfanos o abandonados y los niños a los cuales se les provea la crianza y mantención en iguales condiciones que los causantes hijos y los inválidos de cualquier edad, que estén a cargo de las instituciones del Estado o reconocidas por éste, exceptuando las que perciben subvención estatal por intermedio del Consejo Nacional de Menores

El sistema se financiará con cargo a un Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía. El Fondo se financiará con aportes fiscales que se fijarán en la Ley de Presupuestos.

La Superintendencia de Seguridad Social, será el organismo que preparará y propondrá el programa de beneficios al Ejecutivo. A la vez esta Superintendencia administrará financieramente y supervigilará el cumplimiento del Fondo.

Participará en la Administración del Sistema las Cajas de Previsión, Cajas de Compensación de Asignación Familiar, las Mutualidades de Empleadores, las instituciones públicas centralizadas y descentralizadas y la Administradoras de Fondos de Pensiones y al Compañías de Seguros a que se refiere el D.L. 3.500.

Sistema De Subsidios De Cesantía
Subsidio De Cesantía

Beneficiarios

a. Trabajadores dependientes del Sector Privado, incluidos los afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones.

b. Trabajadores del Sector Público, incluidos los afiliados a una AFP.
c. Trabajadores independientes que al 1º de agosto de 1974 tenían derecho a Subsidio de Cesantía (ex Servicio de Seguro Social: cargadores de ferias, asentados ex CORA; ex Caja de Previsión de Empleados Particulares: artistas, taxistas propietarios y no propietarios, etc.)

Beneficios Adicionales de los Subsidiados de Cesantía

El trabajador que percibiere Subsidio de Cesantía tendrá derecho: Al goce de asignaciones familiares y maternales a su valor máximo. Mantendrá, igualmente, derecho a las prestaciones médicas establecidas en su respectivo régimen previsional, para él y sus cargas, incluso préstamos médicos de FONASA, porque tienen la calidad de afiliados al Sistema de Salud, ya que la Ley Nº 18.469, en su artículo 4º, incluye a los cesantes como beneficiarios; y A la Asignación por Muerte del D.F.L. Nº 90, de 1979, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, si están afiliados al Antiguo Sistema de Pensiones. Los subsidiados que estén afiliados a AFP no tienen derecho a dicha Asignación por Muerte, ya que causan Cuota Mortuoria, que la paga la respectiva AFP

Para tener derecho a este subsidio, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Estar cesantes.
- Tener, a lo menos, cincuenta y dos semanas o doce meses, continuo o no, de imposiciones en cualquier régimen previsional afecto al Sistema.
- Estar inscritos en el registro de cesantes que lleva cada institución previsional.
- Estar inscritos en el registro de cesantes que debe llevar cada Municipalidad.
- El monto a pagar por el subsidio de cesantía es de $17.338 para los primeros 90 días, $11.560 del día 91 al día 180 y para los siguientes 180 días es de $8.669. Nótese que estos valores están vigentes desde el año 1996.
- “Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Ley 16.744 y sus modificaciones”

La Ley 16.744 contempla un seguro social obligatorio de cargo del empleador que protege a los trabajadores contra los riesgos de accidentes sufridos a causa o con ocasión del trabajo, así como también las enfermedades causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o la labor que realice el trabajador.

Los Beneficiarios de este Seguro Son: (Ley 16.744)

Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices;

Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado. (Inciso segundo derogado. LEY 18269 ART UNICO N° 1)

Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel;

Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.

El Presidente de la República establecerá, dentro del plazo de un año, a contar desde la vigencia de la presente ley, el financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro de esta ley las personas indicadas en las letras b) y c) de este artículo. No obstante, el Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro que establece esta ley las personas indicadas en la letra d).

El artículo único del DL 1.548, de 1976, declaró que el sentido de la facultad delegada por el inciso final del presente art. 2°, es permitir que el Presidente de la República incorpore a ese régimen de Seguro a los trabajadores independientes y a los trabajadores familiares, en forma conjunta o separada, o por grupos determinados dentro de ellos, pudiendo fijar, en cada caso, la oportunidad, el financiamiento y las condiciones de su incorporación

El DFL N° 192, de la Subsecretaría .de Previsión Social, publicado en el D.O. de 5 de enero de 1996, incorporó al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes de Trabajo y

Enfermedades contemplados en la presente ley, a

- Los socios de sociedades de personas, socios de sociedades encomandita por acciones, empresarios individuales y directores de sociedades en general, que se desempeñen como trabajadores independientes en la respectiva sociedad o empresa y que en tal calidad, sean cotizantes ya sea del Antiguo Sistema Previsional o del Nuevo Sistema de Pensiones
- Estarán protegidos, también, todos los estudiantes de establecimientos fiscales o particulares por los accidentes que sufran con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica educacional.
- El Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones de la incorporación de tales estudiantes a este seguro escolar, la naturaleza y contenido de las prestaciones que se les otorgará y los organismos, instituciones o servicios que administrarán dicho seguro.

Afiliación

La afiliación de un trabajador, hecha en una Caja de Previsión para los demás efectos de seguridad social, se entenderá hecha, por el ministerio de la ley, para este seguro, salvo que la entidad empleadora para la cual trabaje se encuentre adherida a alguna Mutualidad.

Respecto de los trabajadores de contratistas o subcontratistas, deberán observarse, además, las siguientes reglas:

El dueño de la obra, empresa o faena, será, subsidiariamente, responsable de las obligaciones que, en materia de afiliación y cotización, afecten a sus contratistas respecto de sus trabajadores. Administración

La Administración Del Seguro Estará A Cargo

- del Servicio de Seguro Social,
- del Servicio Nacional de Salud,
- de las Cajas de Previsión y
- de las Mutualidades de Empleadores

Además, el Presidente de la República podrá autorizar la existencia de estas Instituciones, otorgándoles la correspondiente personalidad jurídica, cuando cumplan con las siguientes condiciones:

- Que sus miembros ocupen, en conjunto, 20.000 trabajadores, a lo menos, en faenas permanentes;
- Que dispongan de servicios médicos adecuados, propios o en común con otra mutualidad, los que deben incluir servicios especializados, incluso en rehabilitación;
- Que realicen actividades permanentes de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- Que no sean administradas directa ni indirectamente por instituciones con fines de lucro, y
- Que sus miembros sean solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por ellas

Financiamiento

El Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales se financiará con los siguientes recursos:

a) Con una cotización básica general del 0,95% de 1980 las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador;
b) Con una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, la que será determinada por el Presidente de la República y no podrá exceder de un 3,4% de las remuneraciones imponibles, que también será de cargo del empleador, y que se fijará sin (ART 25) perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16°;
c) Con el producto de las multas que cada organismo administrador aplique en conformidad a la presente ley;
d) Con las utilidades o rentas que produzca la inversión de los fondos de reserva, y
e) Con las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho de repetir de acuerdo con los artículos 56° y 69°.

Beneficios:

Prestaciones médicas (ART. 29)

a) La víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a las siguientes prestaciones, que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente:
b) Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio;
c) Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante;
d) Medicamentos y productos farmacéuticos;
e) Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación;
f) Rehabilitación física y reeducación profesional, y
g) Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.
h) También tendrán derecho a estas prestaciones médicas los asegurados que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso final del artículo 5° de la presente ley.

Para el otorgamiento de las prestaciones pecuniarias, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se clasifican en las siguientes categorías, según los efectos que produzcan:

1.- Que producen incapacidad temporal;
2.- Que producen invalidez parcial;
3.- Que producen invalidez total;
4.- Que producen gran invalidez, y
5.- Que producen la muerte

Enfermedades Profesionales

Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. El reglamento (D.S. 109 de 1968) enumerará las enfermedades que deberán considerarse como profesionales. Esta enumeración deberá revisarse, por lo menos cada tres años. Con todo, los afiliados podrán acreditar ante el respectivo organismo administrador el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviere enumerada en la lista a que se refiere el inciso anterior y que hubiesen contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado. La resolución que al respecto dicte el organismo administrador será consultada ante la Superintendencia de Seguridad Social, la que deberá decidir dentro del plazo de tres meses con informe del Servicio Nacional de Salud.

Prevención De Riesgos

En esta materia, la Ley, encomienda a los servicios de salud, la misión de supervigilar y fiscalizar la prevención, higiene y seguridad de las empresas, a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, formados por representantes de las empresas y los trabajadores. Además, en aquellas empresas que cuentan con más de 100 trabajadores, deben tener un Departamento de Prevención de Riesgos, Profesionales y un Reglamento de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

SISTEMAS DE PENSIONES

Régimen Del "Antiguo Sistema De Pensiones" A Cargo Del Instituto De Normalización Previsional (INP).

El antiguo sistema de pensiones se basa en un sistema de reparto; las pensiones se pagan con las cotizaciones de los trabajadores y el aporte del empleador.

Entre los problemas que presentaba el antiguo sistema, estaba la alta fragmentación, lo que permitía importantes desigualdades y abusos.

El monto de la cotización, en este sistema era variable, con un promedio aproximado de 22% del sueldo.

La administración correspondía a las cajas de previsión, las que otorgaban beneficios variables, según cada Caja y no contaban con reajustes automáticos de acuerdo a la inflación. Los reajustes se hacían por Ley. En consecuencia, el gran enemigo que tenían los pensionados de las antiguas Cajas de Previsión era la inflación.

Los requisitos para jubilar, eran diferentes, dependiendo el tipo de empleado u obrero o la función que éstos desempeñaran.

Entre los años 1970 y 1980, el Estado, a través de la Tesorería General de la República, cubría casi el 28% de los beneficios, ya que el sistema intergeneracional de reparto, no podía responder.

Régimen "Nuevo Sistema De Pensiones": D.L. 3.500 De 1980 Y Sus Modificaciones.

El Decreto de Ley 3.500 de 1980 establece el actual Sistema Previsional chileno, es publicado en noviembre de 1980, se basa en la capitalización individual de los trabajadores afiliados, quienes generan sus futuras pensiones, a través de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). Tiene por objetivo fundamental, asegurar un ingreso estable a los trabajadores que han concluido su vida laboral, procurando que dicho ingreso guarde una relación acorde con aquél percibido durante su vida activa.

A través del Decreto de Ley N° 3.500, se hace responsable individualmente a cada trabajador de su pensión, para cuando deje la vida laboral activa; con su ahorro previsional podrá financiar dicha pensión, la cual dependerá de lo que haya podido capitalizar y de lo que las AFPs hayan logrado de rentabilidad en el período laboral.

El D.L. 3500 deja radicado exclusivamente en manos de las AFP, que son sociedades anónimas privadas, con fines de lucro, la gestión y administración del sistema previsional chileno. El Estado chileno cumple un rol subsidiario y fiscalizador por medio de la Superintendencia de AFP.
Las principales bases que respaldan este Sistema son:

Capitalización Individual:

- Está basado en la capitalización individual.
- Cada afiliado posee una cuenta individual
- deposita sus cotizaciones previsionales,
- estos depósitos se capitalizan y ganan la rentabilidad
- este capital le es devuelto al término de la vida activa
- los recibe el afiliado o sus beneficiarios sobrevivientes
- bajo alguna modalidad de pensión.
- La cuantía de las pensiones dependerá del monto del ahorro

Administración Privada de los Fondos:

- Está administrado por entidades privadas, (AFP). son sociedades anónimas,
- Su objeto es la administración de cinco Fondos de Pensiones : A, B, C, D y E, siendo el “A” el de mayor renta variable
- Además de otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece la ley. Las Administradoras recaudan las cotizaciones previsionales,
- Las depositan en la cuenta personal de cada afiliado e invierten los recursos,
- Otorgan posteriormente los beneficios que correspondan.
- Adicionalmente contratan un seguro para financiar las pensiones de invalidez y sobrevivencia que generen sus afiliados. las AFP tienen derecho a comisiones de cargo de los afiliados.
- Las comisiones son fijadas por cada AFP uniforme para todos sus afiliados.

Libre Elección De La Administradora:

- El cotizante elige la AFP a la cual se afilia,
- Puede cambiarse de una Administradora a otra cuando lo estime conveniente.

Rol Del Estado:

Consiste en:

- Garantizar el financiamiento de ciertos beneficios,
- Dictar normas para su buen funcionamiento y
- Controlar el cumplimiento de éstas. Beneficios Garantizados: todos los afiliados que cumplan ciertos requisitos básicos tienen derecho a recibir una pensión mínima, garantizada por el Estado, aún cuando no cuenten con un saldo suficiente en su cuenta de capitalización individual.

- Las AFP son responsables de que la rentabilidad real anualizada (últimos 36 meses) de los Fondos de Pensiones alcance un nivel mínimo, el cual está relacionado con la rentabilidad promedio de todos los Fondos de Pensiones del mismo tipo en dicho período.
- Si una Administradora no alcanza la rentabilidad mínima una vez agotadas todas las restantes instancias establecidas por la ley, el Estado realiza la compensación faltante y procede a liquidar la Administradora.
- En caso de cesación de pagos o quiebra de una Administradora, el Estado garantiza los siguientes conceptos:
- Aportes adicionales en caso de invalidez o fallecimiento de un afiliado no pensionado,
- Contribuciones
    - Las pensiones de invalidez originadas por un primer dictamen y
    - La cuota mortuoria.
- Además, en caso de cesación de pagos o quiebra de una Compañía de Seguros, el Estado garantiza las rentas vitalicias hasta un 100% de la pensión mínima con ciertas limitaciones y del 75% por el saldo, con un tope de 45 UF

Rol Fiscalizador y Contralor del Sistema con el objeto de asegurar ingresos a los trabajadores y mantener sus necesidades satisfechas ante situaciones de:

- vejez,
- invalidez o
- muerte del jefe de hogar

Los trabajadores dependientes están obligados a cotizar el diez por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles en alguna AFP.
La contrapartida natural de la obligación de cotizar es que el Estado se comprometa a velar por la seguridad de los recursos acumulados en los Fondos de Pensiones. Las garantías estatales comprometen la futura utilización de recursos fiscales, por lo tanto, se hace necesario controlar el funcionamiento de los Fondos de Pensiones para que las garantías se entreguen sólo cuando los afiliados carezcan de medios para alcanzar la pensión mínima o por razones de fuerza mayor y no por ineficiencia o mal funcionamiento del Sistema o de la AFP. El Estado está representado por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (SAFP), que es la autoridad técnica de supervigilancia y control de las Administradoras de Fondos de Pensiones que es una institución autónoma y se financia con recursos estatales y se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social.

Características del Sistema

Cobertura Legal

- Es obligatorio para todos los trabajadores dependientes
- Optativo para los trabajadores que se encontraban en el Sistema Antiguo al momento de implementarse la reforma, así como para los independientes.

Afiliados Y Cotizantes

Afiliado es todo trabajador que se incorpore al sistema previsional de capitalización individual;

Se pierde en el caso en que el trabajador decida desafiliarse, volviendo a imponer en el antiguo régimen previsional.
Pueden afiliarse todas las personas que tengan la calidad de trabajadores, sean dependientes o independientes,.
No se pierde la calidad de afiliado

- Por cambio de empleo,
- Quede desempleado o
- Se retire de la fuerza de trabajo.

Financiamiento Del Sistema

- Las pensiones de vejez se financian con una cotización individual correspondiente al 10% de las remuneraciones y rentas imponibles con un tope de 60 Unidades de Fomento, más la rentabilidad ganada por este ahorro personal.
- En caso de invalidez o fallecimiento del afiliado durante su vida activa, el ahorro individual se complementa con un seguro de invalidez y sobrevivencia que las AFP contratan para sus afiliados con las Compañías de Seguros de Vida.
- Este seguro y los gastos de administración del sistema, se financian con una cotización adicional que es fijado libremente por cada AFP.
- Separación Entre AFP Y Fondo
- El Fondo de Pensiones es un patrimonio independiente del patrimonio de la Administradora, es decir los recursos acumulados por los Fondos de Pensiones son propiedad, en la fracción que corresponde, de cada uno de los afiliados al Sistema.
- Los bienes y derechos que componen el patrimonio de los Fondos de Pensiones son inembargables.

Beneficios

En la actualidad se pueden distinguir los siguientes beneficios, a los cuales tienen derecho todos los trabajadores afiliados a este sistema previsional que cumplan con los requisitos que se señalan: Tipos de Pensiones

El principal beneficio generado por el sistema es el otorgamiento de pensiones, distinguiéndose tres tipos:

-Pensiones De Vejez:

Tiene derecho a pensionarse por vejez todos los afiliados que cumplan con la edad legal exigida, esto es, 65 años para los hombres y 60 años de edad en el caso de las mujeres.

Asimismo, la Ley permite pensionarse anticipadamente, pensión de vejez anticipada, siempre y cuando el afiliado logre:

• Obtener una pensión igual o superior al 50% del promedio de las rentas imponibles de los últimos 10 años de trabajo y Obtener una pensión igual o superior al 110% de la pensión mínima garantizada por el Estado, equivalente a US$ 119 para los pensionados menores de 70 años (dólar de septiembre de 1997).

- Pensiones De Invalidez (pensiones de invalidez total o parcial)

- Son financiadas por las Administradoras a través de la contratación del seguro de invalidez y sobrevivencia empleando para ello los ingresos provenientes de la cotización adicional.
- Tienen derecho a este beneficio aquellos afiliados no pensionados que tengan menos de la edad legal exigida para pensionarse, y que cumplan con:
- La pérdida de al menos dos tercios de su capacidad de trabajo (derecho a una pensión de invalidez total),
- La pérdida igual o superior al cincuenta por ciento e inferior a dos tercios de la capacidad de trabajo.
- Los afiliados que se encuentren cesantes al momento de producirse el siniestro mantienen el derecho al seguro de invalidez y sobrevivencia, siempre que: la invalidez ocurra dentro del período de doce meses desde la última cotización, habiendo el trabajador cotizado como mínimo durante seis meses en el año anterior al primer mes de cesantía, si se trata de trabajadores dependientes.
- Pensiones de Sobrevivencia son otorgadas a los beneficiarios sobrevivientes a la muerte del afiliado (cónyuge, hijos o padres según sea el caso), siendo financiadas con los recursos ahorrados por el causante y el traspaso de recursos desde la Compañía de Seguros con la cual se suscribió el contrato correspondiente

Modalidades de Pensión

El D.L. N° 3.500 establece la existencia de las siguientes modalidades de pensión, cada una con su propia forma de financiamiento y administración, a la que pueden acceder los afiliados:

Retiro Programado:

Renta Vitalicia:

Renta Temporal con Renta Vitalicia diferida:

Otros Beneficios

Herencia: En el caso que un pensionado hubiese optado por la modalidad de retiro programado o de renta temporal con renta vitalicia diferida y estuviese en la etapa de la renta temporal; y si una vez fallecido éste no quedaren beneficiarios de pensión de sobrevivencia, el saldo remanente en la cuenta de capitalización individual del afiliado incrementará la masa de bienes del difunto, pasando a constituir herencia.

• Cuotas Mortuorias: Se establece que fallecido el afiliado, tendrá derecho al beneficio de cuota mortuoria consistente en el retiro de 15 UF de la respectiva cuenta individual, quien teniendo o no un vínculo matrimonial o de parentesco con éste, acredite haberse hecho cargo de los gastos del funeral.

CONVENIO 103 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La organización Internacional del Trabajo, acoge la inquietud de los países miembros, en el tema relacionado con la Maternidad de la Mujer, redactándose un convenio cuya finalidad es dar Protección a la Maternidad, Convenio 103, el cual entró en vigencia el 7 de septiembre de 1955. Posteriormente, Chile acoge los planteamientos de dicho convenio, ratificándolo el 14 de octubre de 1994.

Lo que se ve reflejado en algunos de los programas de seguridad social, donde se garantiza la protección en forma eficiente y responsable, tanto a la madre como al recién nacido.

CONVENIO 102 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Como casi todas las normas de la OIT el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo, tiene por objetivo fomentar la seguridad social de los trabajadores y sus familias y Establece Normas internacionales del trabajo en materia de seguridad social

Las normas internacionales del trabajo adoptadas antes de la Segunda Guerra Mundial buscaban incentivar la protección de determinadas categorías de trabajadores contra contingencias concretas. Muchos de estos primeros convenios hoy se consideran obsoletos. En la posguerra, se hicieron esfuerzos por establecer normas que instituyeran regímenes de seguridad social y abarcaran todas o varias ramas de seguridad social.

Esto último se encuentra expresado en el Convenio 102

El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), abarca las nueve ramas principales de la seguridad social:

1. Asistencia médica;
2. Prestaciones monetarias de enfermedad;
3. Prestaciones de desempleo;
4. Prestaciones de vejez;
5. Prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional
6. Prestaciones familiares;
7. Prestaciones de maternidad;
8. Prestaciones de invalidez, y
9. Prestaciones de sobrevivientes.

Un Estado para poder ratificar este convenio cuya norma mínima se define respecto del alcance de la protección y las prestaciones, debe aceptar las obligaciones relativas a tres de estas ramas, al menos.

El convenio sustenta la idea del nivel general de seguridad social que progresivamente, debe alcanzarse en todas partes, dado que el régimen puede adaptarse a las condiciones socioeconómicas imperantes en cualquier país, independientemente del grado de desarrollo del mismo.

Se establecieron nuevos instrumentos con miras a complementar o revisar los convenios adoptados antes de la Segunda Guerra Mundial y proporcionar un mayor grado de protección que el estipulado en el Convenio núm. 102.

SEGURO OBLIGATORIO DE CESANTÍA

Historia

En los últimos años, la recesión mundial ha frenado la economía del país, afectando principalmente la seguridad de los trabajadores, en lo que respecta a la continuidad de su fuente laboral.

Lo anterior, se traduce en un alto índice de cesantía, paliado en parte por programas establecidos por el Gobierno, para dar una solución mínima, en especial al sector de menores ingresos. No obstante lo anterior, esta misma situación impidió el crecimiento de la economía del país, a los niveles adecuados.

El menor o ningún ingreso de algunos sectores de la población, afectó negativamente la demanda y el consumo, afectando, a cada uno de los sectores de la industria.

Producto de la situación descrita, se creó una comisión al interior del Ejecutivo, para analizar y proponer una solución que permitiera revertir situaciones similares en crisis económicas que pudieran volver a afectar al país.

El documento emanado de dicha Comisión, configuró las bases para la creación de un seguro de cesantía, el que se concretó en mayo del 2001, a través de la Ley

19.728 y que entró en vigencia a partir del 1 de octubre del año 2002. Donde se establece apoyar al trabajador en situación de desempleo, otorgándole una ayuda para reinsertarse nuevamente en el mundo del trabajo, proporcionándole beneficios monetarios, a todo evento, en caso de cesantía.

Qué Es El Seguro de Cesantía

El Seguro de Cesantía es un nuevo instrumento de Seguridad Social del Gobierno de Chile, creado para proteger a los trabajadores cuando sean afectados por situaciones de desempleo.

Cada trabajador dependiente regido por el Código del Trabajo, tendrá una cuenta individual, donde tanto él como su empleador deberán cotizar mensualmente una fracción o porcentaje de su remuneración.

El trabajador cesante podrá retirar los recursos acumulados en su cuenta individual y, de ser necesario, recurrir a un Fondo Solidario, el cual estará constituido con parte de los aportes de los empleadores y con aportes del Estado

Mediante el Seguro de Cesantía, las personas que queden cesantes mantendrán algún nivel de ingreso, facilitando además la situación de aquellas personas que renuncian en búsqueda de nuevos puestos de trabajo.

El seguro de cesantía tiene por fin proporcionar beneficios monetarios, a todos los trabajadores afiliados en caso de cesantía, mediante la combinación de cuentas individuales y un fondo solidario. En su financiamiento colaboran los trabajadores, las empresas y el estado, y sus beneficios son complementarios a otros beneficios sociales.

CONCEPTO: Tiene por Objeto proporcionar beneficios monetarios, a todo evento, en el caso de cesantía.

CARACTERÍSTICAS DEL SEGURO DE CESANTÍA

1. Se basa en el esquema que combina Cuentas individuales de Cesantía con un Fondo Solidario
2. Su financiamiento es tripartito
3. Las prestaciones que otorga, son compatibles con otros beneficios sociales
4. Este es un seguro que opera a todo evento, esto es, por causas voluntarias o involuntarias de cesación de servicios.

Quién Lo Administra

La administración del seguro de cesantía corresponde a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S.A., sociedad anónima abierta, como un operador único, cuyo capital es 100% privado y su giro es única y exclusivamente el seguro de cesantía.

La administración fue adjudicada mediante licitación pública (por 10 años) y es fiscalizada por la Superintendencia de AFP

.

La AFC Chile S.A. está conformada por todas las Administradoras de Fondos de Pensiones.

A Quienes Beneficia el Seguro de Cesantía

A partir del 1 de octubre de 2002, cuando entra en vigencia el Seguro de Cesantía, todas aquellas personas que firmen un nuevo contrato de trabajo tendrán derecho al Seguro de Cesantía en forma automática.

En otras palabras, el Seguro de Cesantía es obligatorio para todos los trabajadores que firmen contrato regido por el Código del Trabajo a partir del 2 de octubre de 2002.

Es obligatorio para quienes inicien / reinicien labores a partir del 1° de octubre de 2002.

Los trabajadores antiguos acogidos al Código del Trabajo, pueden optar en forma voluntaria al Seguro, no se requiere la autorización del empleador, bastando sólo la decisión del trabajador.

El Seguro de Cesantía es complementario a aquellos acuerdos que los trabajadores pacten con sus empleadores en las negociaciones colectivas y con las políticas corporativas de beneficios por despido que tengan las empresas.

Quienes No Pueden Acogerse A Este Seguro De Cesantía.

- Los empleados públicos pues para ellos rige el Estatuto Administrativo.
- Fuerzas Armadas y de Orden.
- Los trabajadores independientes o por cuenta propia, dada la inexistencia de contratos de trabajo regidos por el Código del Trabajo.
- Los menores de 18 años.
- Los pensionados, ya que estos poseen un ingreso seguro, proveniente de sus pensiones.
- Empleadas de casa particular, ya que están acogidos a otro tipo de protección.

Incompatibilidades Con Otros Beneficios A Trabajadores.
El seguro de cesantía es incompatible con el subsidio de cesantía a que se refiere el párrafo II del DFL 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. No deroga el DFL 150.

CUADRO DESCRIPTIVO:

Régimen General: Trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y con *contrato de carácter indefinido*

Afiliaciones Obligatorias: Aquellos que inicien o reinicien labores con posterioridad al 1° de octubre de 2002

Afiliación Opcional: Trabajadores con contrato vigente al 1° de octubre de 2002

Régimen Especial:

Trabajadores a plazo fijo o por obra o servicio determinado

Personas excluidas del Seguro:

- Trabajadores de Casa particular
- Con contrato de aprendizaje Art. 78 del Código del Trabajo, menos de 21 años hasta la terminación del aprendizaje que no podrá exceder de 2 años y la remuneración es libremente convenida Máximo 10% de plantilla estable.
- Menores de 18 años
- Los pensionados, excepto por invalidez parcial.
- Los Empleados Públicos, que se rigen por Estatuto Administrativo (Ley18.834)
- Trabajadores Independientes.

Como Se Financia El Seguro De Cesantía

Trabajadores con contrato indefinido, se financia con tres tipos de aportes:

- Aporte individual de los trabajadores que corresponde al 0,6% de sus ingresos imponibles, aporte que se deposita en la cuenta individual.
- Aporte de los empleadores (empresa) asciende al 2.4% del ingreso imponible del trabajador. Este aporte se divide en dos partes:
- El 1.6% del sueldo imponible que va a la cuenta individual del trabajador.
- El 0.8% del sueldo imponible que va al Fondo Solidario.
- Aporte del Estado de UTM 225.792 que se depositan en el Fondo Solidario.
- Trabajadores con contrato a plazo fijo, se financia con el aporte del 3% hecho por el empleador a la cuenta individual de cesantía y no existe aporte al Fondo Solidario.

CUADRO DESCRIPTIVO DEL FINANCIAMIENTO

REGIMEN GENERAL: Financiamiento Tripartito

Trabajadores 0,6 %
Empleadores 2,4 %
Estado 225.792 UTM. Anuales (US $ 10 millones aprox.)

COMPRENDE A:

- **Trabajadores dependientes en general**
- **Trabajadores con dos o mas empleos**
- **Caso de incapacidad laboral al transitoria**
- **Pensionados por invalidez parcial**

REGIMEN ESPECIAL: Financiamiento sólo por Empleador (a plazo u obra)

Monto 3%

AMBOS REGÍMENES CON TOPE DE 90 UF

Prestaciones

Giros De Cesantía:

Con cargo a LA CUENTA INDIVIDUAL de Cesantía.

a) . Prestación Para Trabajadores Que Se Pensionan.
Requisito: obtener pensión, por cualquier causa. No es necesaria la pérdida del empleo.
Beneficio: retiro de la totalidad de los fondos acumulados en su cuenta individual de cesantía en un solo giro.
b) . Prestación En Caso De Fallecimiento Del Trabajador.
Requisito: Fallecimiento del trabajador.
Beneficio: Retiro de la totalidad de los fondos acumulados por el trabajador en su cuenta individual de cesantía por la o las personas designadas por éste como beneficiarias del seguro para el caso de fallecimiento ante la sociedad Administradora. Si no se ha hecho tal designación, el beneficio lo obtienen las personas indicadas en el inciso segundo del art. 60 del Código del Trabajo. (Cónyuge, hijos matrimoniales o no matrimoniales o los padres matrimoniales o no matrimoniales, unos a falta de los otros, en el orden indicado).
c) Prestación Por Terminación Del Contrato Por Vencimiento Del Plazo O De La Obra, Servicio O Trabajo Que Le Dio Origen.

Requisitos: Término del contrato de trabajo por extinción del plazo convenido o por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

Registrar un mínimo de seis cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, desde la incorporación al seguro o desde el devengo del último giro de cesantía.

Beneficio: retiro del total de los fondos acumulados en la cuenta individual de cesantía en un solo giro.

Prestación por terminación del contrato por cualquier causa distinta a las de muerte del trabajador, vencimiento del plazo y conclusión del trabajo o del servicio que dio origen al contrato.

Requisitos: Término del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador, caso fortuito, desahucio patronal, necesidades e la empresa, despido disciplinario o despido indirecto.

Registrar un mínimo de doce cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, desde la incorporación al seguro o desde el último giro de cesantía.

Beneficio: Retiro del total de los fondos acumulados en la cuenta individual de cesantía en tantos giros mensuales como años de cotizaciones registre el trabajador en el seguro desde su incorporación al mismo o desde su último giro de cesantía, con un máximo de cinco giros. La fracción superior a seis meses se considera un año completo

Los Giros Están Sujetos A Las Siguientes Modalidades:

Si hay derecho a un solo giro éste será igual al total acumulado en la cuenta.

Si hay derecho a más de un giro, el monto del primer giro se determina dividiendo el total acumulado en la cuenta por un factor que dependerá del número de giros que corresponda. Los factores son:

1,9 para dos giros.
2,7 para tres giros
3,4 para cuatro giros
4,0 para cinco giros.

El monto de los giros va decreciendo a razón de 90 % para el segundo, 80% para el tercero y 70% para el cuarto. El último giro, sea éste el quinto o el que corresponda, será siempre equivalente al total del saldo que reste en la cuenta individual luego de pagar los giros anteriores.

Si se pierde la calidad de cesante mientras está pendiente el derecho a giros de cesantía, el trabajador puede optar por retirar el siguiente o mantener las sumas correspondientes en la cuenta individual. Para la próxima cesantía se mantiene el número de giros no usados, siempre con un máximo de cinco.

Los titulares de prestaciones de cesantía mantienen la calidad de afiliados al régimen público de salud (ley 18.469) mientras se devengan los giros o mensualidades correspondientes.

Prestaciones Con Cargo a la CIC y Al Fondo De Cesantía Solidario
Requisitos:

Haber terminado el contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, por desahucio o por necesidades de la empresa.

Registrar doce cotizaciones mensuales continuas en el Fondo de Cesantía Solidario.

No disponer de fondos suficientes en la cuenta individual de cesantía para obtener giros de monto igual o superior a los previstos en el Fondo de Cesantía Solidario.

No haber accedido a prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario por dos veces en el último quinquenio.

Encontrarse cesante al momento de la solicitud.

Beneficios:

Percibir durante cinco meses una prestación pecuniaria que se calcula como un porcentaje del promedio de las remuneraciones imponibles de los doce últimos meses.
El porcentaje es de 50% para el primer mes y va decreciendo (45% , 40 %, 35% y 30 %) en los meses siguientes.

El beneficio resultante de aplicar el porcentaje al promedio de las remuneraciones de los últimos doce meses está afecto a un monto mínimo y a un monto máximo que determina la ley. Para el primer es el tope máximo equivale a US $ 178 y el piso a US $ 93. En el otro extremo, para el último mes, el techo es de US $ 107 y el piso de US $ 43. Como referencia es útil tener presente que el ingreso mínimo mensual asciende a alrededor de US $ 160.

El Fondo de Cesantía Solidario sólo comienza a financiar la prestación una vez que el asegurado agota sus fondos en la cuenta individual.

- Se pierde el beneficio al encontrar empleo el trabajador o al negarse injustificadamente a tomar un nuevo trabajo o una beca de capacitación ofrecida por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
- Los titulares de prestaciones de cesantía mantienen la calidad de afiliados al régimen público de salud (ley 18.469) mientras se devengan los giros o mensualidades correspondientes.
- Los trabajadores acogidos al Fondo de Cesantía solidario tienen derecho, adicionalmente, a mantener durante el mismo periodo las asignaciones familiares que percibían al momento de la cesantía.
- Si el trabajador cesante adquiere por su despido derecho a indemnización por años de servicios, el empleador tiene el derecho a imputar a su obligación el producto del aporte de 1,6 % de la remuneración imponible que efectuó a la respectiva cuenta individual de cesantía, mas la rentabilidad correspondiente,

menos la parte proporcional que corresponda a esa cotización en los gastos de administración.

- Los empleadores que están en mora en el pago de las cotizaciones al seguro quedan obligadas al pago las prestaciones del seguro que no ha podido percibir el trabajador debido a ese incumplimiento, sin perjuicio de tener que pagar adicionalmente las cotizaciones respectivas.
- Si se despide indebida o injustificadamente a un trabajador, el empleador debe pagarle lo que habría percibido del Fondo de Cesantía Solidario.

Nota:

En anexo 1 se muestra ejemplos de giros, que son material de capacitación de los archivos del Profesor Sr. Patricio Elgueta – PUC -, al igual que los cuadros descriptivos que se insertan.

CUADRO DESCRIPTIVO: PRESTACIONES QUE OTORGA EL SEGURO

REGIMEN GENERAL Contrato Plazo Indefinido

CON CARGO SOLO A LA CUENTA INDIVIDUAL → TERMINO VOLUNTARIO

<u>Causales de Término Voluntario</u>

Mutuo Acuerdo (Art. 159 N°1)

Renuncia Voluntaria (Art. 159 N°2)

Despido Indirecto (Art. 171)

(Faltas del Empleador)

Falta de probidad, abandono, Negociaciones ilícitas (Art. 160)

CON CARGO A LA CIC Y AL FONDO SOLIDARIO → TERMINO INVOLUNTARIO

<u>Causales de Termino Involuntario</u>

Necesidades de la Empresa (Art. 161)

Caso fortuito o fuerza mayor (Art. 159 N°6)

Requisitos con Contrato Indefinido

CON CARGO SOLO A CUENTA INDIVIDUAL→12 MESES DE COTIZACIONES AL MENOS

- Continuas o discontinuas
- De un mismo o distintos empleadores

CON CARGO A LA CIC Y AL FONDO SOLIDARIO

12 Meses de cotizaciones como mínimo

Continuas

Inmediatamente antes del despido

Saldo insuficiente en CIC para cubrir prestaciones mínimas

2 veces cada 5 años

Incompatible con toda actividad remunerada

REGIMEN ESPECIAL CONTRATO PLAZO FIJO O POR OBRA

Causales de Término de Contrato

Vencimiento plazo que dio origen al contrato (Art. 159 N° 4)

Conclusión trabajo que dio origen al contrato (Art. 159 N° 5)

<u>Requisitos con contrato a Plazo Fijo o por Obra</u>

6 meses de cotizaciones como mínimo:
Continuas o discontinuas
De un mismo o distintos empleadores
BENEFICIO →Saldo Total CIC (un solo giro)

Cómo se Contrata El Seguro

Los trabajadores antiguos que se afilien en forma voluntaria, deberán:
a) Concurrir a la AFC de CHILE S.A., llenar y firmar una solicitud de afiliación, adjuntando una copia de la cédula de identidad. La AFC, hasta el día 10 del mes siguiente a la suscripción, notificará al empleador.
b) Concurrir a su empleador, llena y firma una solicitud de afiliación, adjuntando una copia de la cédula de identidad y se la entrega al empleador, éste firma la solicitud, en señal de recepción y la envía a la Administradora.
Para los trabajadores nuevos, con afiliación obligatoria, por firma de nuevo contrato, el empleador, una vez firmado el contrato con el trabajador, deberá dar aviso de inicio de actividades a:

- Por e-mail a www.afcchile.cl
- Por solicitud a la oficina CAA de la AFC CHILE.
- A través de la planilla de pago a la AFC.

El plazo de aviso máximo es de quince días desde que se firma el contrato con el trabajador.

El trabajador cesante tiene acceso a los beneficios del Seguro de Cesantía y puede continuar recibiendo:

Prestaciones de salud

Asignación familiar si son beneficiarios de los primeros tramos.

El trabajador deja de percibir los beneficios si encuentra un nuevo empleo sea este regido o no por el código del trabajo. Es decir, sólo pueden acceder a los beneficios del Seguro aquellos trabajadores que se encuentren cesantes y puedan demostrarlo, de modo de cautelar que no se cometan fraudes al sistema y éste realmente beneficie a quienes carecen de trabajo, y por lo tanto de ingresos.

Sin embargo, existe un premio a la búsqueda de empleo que consiste en que el trabajador puede optar a retirar el monto correspondiente al giro del mes siguiente a la fecha del nuevo empleo. También el trabajador, si así lo prefiere, puede optar a mantener los recursos en su cuenta individual, a fin de ser utilizados en otra oportunidad.

En caso de fallecimiento, los montos acumulados en la cuenta individual pasan a constituir parte de la masa hereditaria y por lo tanto, son beneficios para la familia y/o herederos.

Cuentas Individuales

Las características de las Cuenta Individual de Cesantía (CIC), son:

- Los recursos acumulados son de propiedad del trabajador
- Otorga beneficios a todo evento
- Los beneficios dependen del monto de los recursos acumulados y del tiempo cotizado

Las Características Del Fondo Solidario, Son:

- Es un fondo de reparto
- Acceso por despido indemnizable
- El fondo actúa en complemento de la CIC, una vez que se agotan dichos recursos
- El acceso es limitado a dos veces cada cinco años.

Otras Disposiciones Del Seguro de Cesantía

- No se pueden realizar cotizaciones adicionales a las obligatorias.
- La afiliación al sistema es irrenunciable.
- El período máximo de cotizaciones de once años por relación laboral . Posterior a ello, las cuentas aumentan sólo por la rentabilidad de los fondos.
- La afiliación al sistema es por contrato de trabajo vigente, no por individuo, es decir dos contratos de trabajo, implica dos saldos en la CIC (la cuenta individual siempre es única)
- En caso de incapacidad laboral transitoria (licencia médica), las cotizaciones del trabajador deberán ser retenidas y canceladas por la entidad pagadora del subsidio.

Resguardo Para Los Trabajadores

- Los patrimonios son independientes, con contabilidad y control separado, existiendo los patrimonios de, fondo de cesantía, del fondo solidario y el patrimonio de los accionistas o dueños de la AFC.
- Existen normas estrictas y específicas para el resguardo de cada fondo.
- La Administradora, deberá emitir informes diarios, mensuales y trimestrales a la Superintendencia de AFP.
- Control y auditorías permanentes.
- Estricta prohibición de realizar transacciones, entre los ejecutivos de la AFC y los Fondos.
- Los gastos de las transacciones de inversión son de cargo de la Administradora.

Comité de Usuarios, con facultades para conocer y ser informados por la AFC, de los aspectos de la gestión, con derecho a concurrir a las Juntas de Accionistas. El Comité estará integrado por tres representantes de los empleadores, tres representantes de los trabajadores cotizantes y un académico universitario designado por Decrete Supremo conjunto del Ministerio del Trabajo y Hacienda, quien será Presidente del Comité.

Ventajas Del Seguro De Cesantía

- Apoya al trabajador en situación de desempleo.
- Proporciona beneficios monetarios, a todo evento, en caso de cesantía.
- Se basa en un esquema que combinan una Cuenta Individual de Ahorro con un fondo solidario.
- Su financiamiento es compartido, trabajador / empleador.
- Las prestaciones que otorgan son complementarias con otros beneficios sociales.
- Apoya la reinserción laboral.
- Entrega herramientas para que aquellas personas que queden cesantes, mejoren las posibilidades de encontrar empleo a través de la capacitación.
- Entrega trescientas cincuenta mil horas SENCE para mejorar habilidades.
- La disposición de la cuenta individual es a todo evento. Por el contrario, el Fondo Solidario sólo opera por causales de despido imputables al trabajador.

ANEXO 1

FORMA DE OPERAR DE LOS GIROS

Giros con cargo a la CIC

- Cumpliéndose los requisitos establecidos
- Tantos giros como años de cotizaciones y fracción superior a 6 meses registren (1 giro por cada 12 cotizaciones)
- Tope máximo: 5 giros

El monto del primer giro se determina dividiendo saldo acumulado en CIC por factor correspondiente según siguiente tabla:

Derecho a N° de giros	Factor
2	1.9
3	2.7
4	3.4
5	4.0

- El monto del 2°, 3° y 4° giro corresponderá a un 90%, 80% y 70%, respectivamente del monto del primer giro.
- El monto del 5° giro corresponderá al saldo pendiente de la CIC

EJEMPLO 1

Antig. (meses)	Saldo CIC	N° de Giros	Giro 1	Giro 2 90%	Giro 3 80%	Giro 4 70%	Giro 5 (saldo)	Total
36	$962.246	3	$93.072	$83.765	$74.458	$-	$-	$251.295

Para el este primer caso (3 giros) el saldo CIC se dividirá por el factor correspondiente (2.7), entonces para obtener el primer giro:
Giro 1 = 251.295/2.7=93.072
Giro 2= 90% del giro =83.765
Giro 3= 80% del giro =74.458

Entonces Giro 1 + Giro 2 + Giro 3 =251.295

Derecho a N° de Giros	Factor
2	1.9
3	2.7
4	3.4
5	40

EJEMPLO 2

Antig (meses)	Saldo CIC	N° de Giros	Giro 1	Giro 2 90%	Giro 3 80%	Giro 4 70%	Giro 5 (saldo)	Total
120	$962.246	5	$240,562	$216,505	$192,449	$168,393	$144,337	$962,246

Para el segundo caso (5 giros) el saldo CIC se dividirá por el factor correspondiente (0.4), entonces para obtener el primer giro
Giro 1 = 962.246/4.0=240.562
Giro 2 = 90% del Giro = 216.505
Giro 3= 80% del Giro = 192.449
Giro 4 = 70% del Giro = 168.393
Giro 5 = Saldo CIC – (Giro 1 + Giro 2 + Giro 3 + Giro 4) =144.337

Derecho a N° de Giros	Factor
2	1.9
3	2.7
4	3.4
5	4.0

<u>Con Cargo al Fondo Solidario</u>

- El trabajador decide esta opción.

<u>REQUISITOS.</u>

- Registrar 12 cotizaciones continuas inmediatamente antes del despido
- Saldo insuficiente en CIC para cubrir prestaciones mínimas
- Se puede acceder a él máximo 2 veces cada 5 años.
- Incompatible con toda actividad remunerada

- Derecho a recibir la prestación cesará, por el sólo ministerio de la ley, una vez obtenido el nuevo empleo.
- No rechazar oferta de oficina Municipal de Intermediación laboral por remuneración igual o superior al 50% de la última remuneración
- No rechazar beca de capacitación ofrecida por SENCE

MONTO DEL BENEFICIO

Meses	Porcentaje Promedio Remuneraciones Últimos 12 Meses	Valor Superior	Valor Inferior
Primero	50%	$ 125.000	$ 65.000
Segundo	45%	$ 112.000	$ 54.000
Tercero	40%	$ 100.000	$ 46.000
Cuarto	35%	$ 87.500	$ 38.500
Quinto	30%	$ 75.000	$ 30.000

- Estos valores se ajustarán al 1° de Febrero de cada año en 100% variación I.P.C. del año calendario anterior
- En caso de recibir una o más remuneraciones parciales se pagará el beneficio en forma proporcional a la jornada promedio mensual de los últimos 12 meses.
- El F.C.S. operará una vez agotados los recursos CIC
- Total beneficios con cargo al F.C.S. en un mes, no podrá exceder el 20% del valor acumulado del fondo. De ser así, el beneficio a pagar desminuirá proporcionalmente.
- La prestación se devengará y pagará por mensualidades vencidas
- No estará afecta a cotización previsional ni a impuestos.

DERECHO DE OPCION Y SANCION POR MORA

Derecho de Opción a la CIC

- El beneficio se interrumpirá al perderse la condición de Cesante
- Sin embargo, trabajador puede potar por:
    - Retirar monto pendiente de giro o
    - Mantener saldo en CIC para futuras cesantías
- Estas opciones también se aplican si:
    - Trabajador Cesante encuentra nuevo empleo antes de devengar el primer giro del CIC
    - Trabajador Cesante que mantiene otro empleo.

Sanción a Empleador Moroso

No existe pago De Cotizaciones = Derecho irrenunciable a exigir el pago de todas las prestaciones

El empleador, además deberá enterar las cotizaciones que adeude con reajustes e intereses en AFP.

EJEMPLO
Acceso a Fondo Solidario (Término involuntario de trabajo)
Caso 1

Remuneración Mensual	$111.200
Antigüedad en Empleo	12 meses

Saldo cuenta Individual aportando por el Empleador	$21.727
Saldo cuenta Individual aportado por el Trabajador	$ 8.143
Saldo cuenta Individual por Cesantía	$29.875
Indemnización por años de servicio	+$111.200
Saldo cuenta individual aportado por el empleador	-$ 21.727
Pago directo del Empleador por Indemnización	$89.473

Beneficios del Seguro de Cesantía obtenido al fondo solidario
Financiamiento

Mes de Cesantía	% Renta	Valor Calculado	Valor Mínimo	Valor Máximo	Monto del Beneficio	Cuenta Individual	Fondo Solidario
1°	50	$ 55.600	$ 65.00	$ 125.000	$ 65.000	$ 29.875	$ 35.125
2°	49	$ 50.040	$ 54.00	$ 112.500	$ 34.000	$ -	$ 34.000
3°	40	$ 44.430	$ 46.00	$ 100.000	$ 46.000	$ -	$ 46.000
4°	39	$ 32.920	$ 38.50	$ 87.500	$ 38.920	$ -	$ 38.920
5°	30	$ 33.360	$ 30.00	$ 75.000	$ 33.360	$ -	$ 33.360
TOTAL					$237.280	$ 29.875	$ 207.405

EJEMPLO
SOLO CUENTA INDIVIDUAL
(término voluntario de contrato) o (involuntario optando a retiro solo de CIC)
Caso 2

Remuneración	Mensual
$111.200	

Sueldo Mínimo

Antig (meses)	Saldo CIC	N° de Giros	Giro 1	Giro 2 90%	Giro 3 80%	Giro 4 70%	Giro 5 (Saldo)	Total
12	$ 29.875	1	$ 29.875	$ -	$ -	$ -	$ -	$ 29.875
36	$ 93.147	3	$ 34.499	$ 31.049	$ 27.599	$ -	$ -	$ 93.147
60	$ 161.421	5	$ 40.355	$ 36.320	$ 32.284	$28.249	$ 24.213	$161.421
120	$ 356.673	5	$ 89.168	$ 80.251	$ 71.335	$62.418	$ 53.501	$356.673

EJEMPLO
Acceso a Fondo Solidario (Término involuntario de trabajo)

Caso 3

Remuneración Mensual	$300.000
Antigüedad en Empleo	12 meses

Saldo cuenta Individual aportando por el Empleador $53.317

Saldo cuenta Individual aportado por el Trabajador	$ 21.931
Saldo cuenta Individual por Cesantía	$80.598
Indemnización por años de servicio	+$300.000
Saldo cuenta individual aportado por el empleador	-$ 58.617
Pago directo del Empleador por Indemnización	$241.383

Beneficios del Seguro de Cesantía obtenido al fondo solidario
Financiamiento

Mes de Cesantía	% Renta	Valor Calculado	Valor Mínimo	Valor Máximo	Monto del Beneficio	Cuenta Individual	Fondo Solidario
1°	50	$ 150.000	$ 65.000	$ 125.000	$ 65.000	$ 80.593	$ 44.402
2°	49	$ 135.000	$ 54.000	$ 112.500	$ 34.000	$ -	$ 112.500
3°	40	$ 120.000	$ 46.000	$ 100.000	$ 46.000	$ -	$ 100.000
4°	39	$ 105.000	$ 38.500	$ 87.500	$ 38.920	$ -	$ 87.500
5°	30	$ 90.000	$ 30.000	$ 75.000	$ 33.360	$ -	$ 75.000
TOTAL					$300.000	$ 80.598	$ 419.402

EJEMPLO
SOLO CUENTA INDIVIDUAL
(Término voluntario de contrato) o (involuntario optando a retiro solo de CIC)
Caso 4

Remuneración	Mensual
$300.000	

Sueldo Mínimo

Antig (meses)	Saldo CIC	N° de Giros	Giro 1	Giro 2 90%	Giro 3 80%	Giro 4 70%	Giro 5 (Saldo)	Total
12	$ 80.598	1	$ 80.598	$ -	$ -	$ -	$ -	$ 80.598
36	$ 251.295	3	$ 93.072	$ 83.765	$ 74.458	$ -	$ -	$ 251.295
60	$ 435.489	5	$ 108.872	$ 97.985	$ 87.098	$76.211	$ 65.323	$ 435.489
120	$ 962.246	5	$ 240.562	$ 216.505	$192.449	$168.393	$144.337	$962.246

EJEMPLO
Acceso a Fondo Solidario (Término involuntario de trabajo)

Caso 5

Remuneración Mensual	$1.000.000
Antigüedad en Empleo	12 meses

Saldo cuenta Individual aportando por el Empleador $195.390

Saldo cuenta Individual aportado por el Trabajador	$ 73.271
Saldo cuenta Individual por Cesantía	$268.661
Indemnización por años de servicio	+$1.000.000
Saldo cuenta individual aportado por el empleador	-$ 195.390
Pago directo del Empleador por Indemnización	$804.610

Beneficios del Seguro de Cesantía obtenido al fondo solidario
Financiamiento

Mes de Cesantía	% Renta	Valor Calculado	Valor Mínimo	Valor Máximo	Monto del Beneficio	Cuenta Individual	Fondo Solidario
1°	50	$ 500.000	$ 65.000	$ 125.000	$ 125.000	$ 125.000	$ 0
2°	49	$ 450.000	$ 54.000	$ 112.500	$ 112.000	$ 112.500	$ 0
3°	40	$ 400.000	$ 46.000	$ 100.000	$ 100.000	$ 31.161 -	$ 68.839
4°	39	$ 350.000	$ 38.500	$ 87.500	$ 87.500	$ -	$ 87.500
5°	30	$ 300.000	$ 30.000	$ 75.000	$ 75.000	$ -	$ 75.000
TOTAL					$300.000	$ 268.661	$ 231.339

EJEMPLO
SOLO CUENTA INDIVIDUAL
(Término voluntario de contrato) o (involuntario optando a retiro solo de CIC)

Caso 6

Remuneración	Mensual
$1.000.000	

Antig (meses)	Saldo CIC	N° de Giros	Giro 1	Giro 2 90%	Giro 3 80%	Giro 4 70%	Giro 5 (Saldo)	Total
12	$ 268.661	1	$ 268.661	$ -	$ -	$ -	$ -	$ 268.661
36	$ 837.649	3	$ 310.240	$ 279.216	$ 248.192	$ -	$ -	$ 837.649
60	$ 1.451.631	5	$ 362.908	$ 326.617	$ 290.326	$254.036	$ 217.745	$ 1.451.631
120	$ 3.207.488	5	$ 801.872	$ 721.685	$641.498	$481.123	$481.123	$3.207.488

Osvaldo Castillo
ocastill@gi.cl
Facultad de Derecho PUC.
Santiago – Chile

[i] Osvaldo Castillo U. (2011). La seguridad social en Chile. noviembre 2014, de Red sindical Sitio web: http://www.redsindical.cl/curso_2012/SEGURIDAD_SOCIAL/1.pdf

LICENCIAS MÉDICAS

La Licencia Médica constituye aquella prescripción que es entregada como parte del tratamiento de una enfermedad, facultando al trabajador (ya sea dependiente u independiente) del derecho a ausentarse de su trabajo, de manera parcial o total, con el fin de la recuperación de su salud.

La Licencia Médica se certifica a través de un formulario (en papel o electrónico) y debe ser extendido por un médico cirujano, cirujano-dentista o matrona, mediante el cual el profesional certifica que un trabajador se encuentra incapacitado temporalmente para trabajar, indicando reposo parcial o total, por un periodo determinado de tiempo.

La correcta tramitación de la Licencia Médica, y bajo el cumplimiento de ciertos requisitos, permitirá al trabajador tener acceso al pago del 'subsidio de incapacidad laboral', el que tiene por finalidad que el trabajador mantenga sus ingresos durante aquellos días que no los va a generar por encontrarse con reposo.

Existen los siguientes tipos de Licencias

1. Enfermedad o accidente común.
2. Prórroga medicina preventiva.
3. Licencia maternal pre y posnatal.
4. Enfermedad grave del hijo menor de un año.
5. Accidente del trabajo o trayecto.
6. Enfermedad profesional.
7. Patología del embarazo.

Tramitación de la Licencia Médica:

Lugar de presentación

- Si es un trabajador activo dependiente, es decir, tiene un contrato de trabajo, debe presentar la licencia médica a su empleador.
- Si es un trabajador independiente, debe presentar la licencia médica directamente en la COMPIN si se encuentra afiliado a Fonasa, o en su ISAPRE si se encuentra afiliado a una.

Plazos de presentación

- Si es trabajador dependiente del sector privado tiene 2 días hábiles de plazo para entregar la licencia a su empleador, contados a partir de la fecha de inicio del reposo médico indicado en la licencia.
- Si es trabajador dependiente del sector público tiene 3 días hábiles para entregar la licencia a su empleador, contados a partir de la fecha de inicio del reposo médico indicado en la licencia.
- Si es trabajador independiente tiene 2 días hábiles para presentar la licencia en la COMPIN, o su ISAPRE. En este caso, el plazo de 2 días hábiles se contabiliza desde la fecha de emisión de la licencia médica.

Para el Empleador

- Si el empleador no está afiliado a una Caja de Compensación de Asignación Familiar –CCAF-, una vez que completa el formulario en las partes que le corresponde, debe presentarlo en la COMPIN, o la ISAPRE en un plazo de 3 días hábiles, siguientes a la fecha de recepción.
- Si el empleador está afiliado a una CCAF, una vez que completa el formulario en las partes que le corresponde, debe presentarlo en la respectiva CCAF, institución que procesará el Subsidio de Incapacidad Laboral. Esto sólo para el caso de los afiliados a FONASA.

Licencia Maternal

De conformidad con lo establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo, la trabajadora tiene derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. Este derecho no puede ser renunciado por la trabajadora por disposición expresa de la Ley, quedando prohibido durante dichos períodos el trabajo de las mujeres embarazadas.

Para acreditar el derecho al descanso maternal, sea el prenatal o el postnatal, la trabajadora debe presentar la correspondiente licencia médica, debiendo el empleador tramitarla en la institución de salud que corresponda dentro de los días hábiles establecidos, siguientes a la fecha de recepción del documento.

No obstante, existen algunas situaciones especiales a partir de las cuales la duración del descanso pre y postnatal puede verse alterado.

El 17 de octubre de 2011 fue publicada en el Diario Oficial la Ley 20.545, conocida como la nueva Ley de Permiso Postnatal Parental.

La duración del reposo de postnatal son doce semanas (tres meses) recibiendo un subsidio con tope de 70,3 UF, menos descuentos legales. A esto se le agrega otras doce semanas de un nuevo permiso postnatal parental, en

idénticas condiciones que el anterior, con lo que la trabajadora puede acceder a un permiso pagado de 24 semanas (seis meses). En el periodo postnatal parental, la trabajadora puede elegir volver a su trabajo por media jornada, con lo que su extensión será de 18 semanas (cuatro meses y medio), pero recibiendo la mitad del subsidio que le corresponda. En resumen, el actual postnatal de 12 semanas se extiende por 12 semanas más, mediante el denominado permiso posnatal parental, entregado a la madre trabajadora con derecho a un subsidio de máximo 70,3 UF.

Los descansos a que tiene derecho una madre trabajadora:

- Prenatal: seis semanas antes del parto.
- Postnatal: doce semanas después del parto.
- Postnatal parental: doce o dieciocho semanas (dependiendo de si la madre regresa a trabajar por media jornada) después del postnatal recién mencionada.

LA ASIGNACION FAMILIAR Y EL SUBSIDIO FAMILIAR.

El Sistema de Prestaciones Familiares está compuesto por cuatro beneficios: Asignación Familiar, Asignación Maternal, Subsidio Familiar (SUF) y Subsidio Maternal.

Las asignaciones son para quienes perciben ingresos, cotizan en el sistema previsional y pueden proveer a sus familias. En cambio, los subsidios son entregados a personas o grupos familiares que no perciben ingresos y, por lo tanto, no cuentan con cotizaciones ni pueden sustentarse económicamente.

El dinero al que dan derecho las asignaciones y los subsidios es pagado a un beneficiario, por cada una de las personas que cumplan los requisitos para causar el beneficio (comúnmente llamados causantes o cargas familiares acreditadas).

Un beneficiario de la Asignación Familiar no puede recibir Subsidio Familiar. Asimismo, este último es incompatible con la Pensión Básica Solidaria y con el subsidio de discapacidad mental.

Asignación Familiar

Asignación Maternal

Subsidio Familiar

Subsidio Maternal

Carga familiar (FONASA)

Asignación Familiar

La Asignación Familiar -también conocida sólo como familiar- da derecho a recibir, por cada carga familiar acreditada, una suma de dinero que varía de acuerdo con el sueldo del beneficiario. Si éste gana más de 537 mil 834 pesos, no tiene derecho a que le paguen esta cantidad, pero sí puede acceder a otras prestaciones y beneficios.

El pago de la Asignación Familiar se realiza mensualmente a pensionados y trabajadores dependientes afiliados a un sistema previsional (AFP y ex cajas de previsión, fundidas en el Instituto de Previsión Social, IPS). Los trabajadores independientes reciben el dinero una vez al año.

¿Cuándo y cómo se paga el dinero de la Asignación Familiar?

- **Trabajadores dependientes**: es pagado por el empleador, y está incluido en el sueldo.
- **Trabajadores independientes que emiten boletas de honorarios**: en la devolución de impuestos del año siguiente al que las cargas fueron declaradas.
- **Trabajadores independientes que cotizan por cuenta propia**: cuando efectúen sus cotizaciones o aportes.
- **Pensionados**: paga la entidad que entrega la pensión (AFP o IPS).
- **Subsidiados por cesantía**: se paga junto al subsidio.

Asignación Maternal

La Asignación Maternal es equivalente a la Asignación Familiar, pero se entrega a mujeres embarazadas que sean trabajadoras dependientes o independientes, y que gocen de cualquier subsidio (excepto el subsidio maternal o familiar).

Si un hombre que no es pensionado es beneficiario de Asignación Familiar por su cónyuge embarazada, ella también recibe la Asignación Maternal, la que puede ser solicitada a contar del quinto mes (pero se pagará hacia atrás, hasta completar todo el embarazo).
Importante:

- La Asignación Maternal se traduce en dinero sólo si la mujer **gana menos de 537 mil 834 pesos**.
- Si una mujer tiene un embarazo múltiple, **sólo se paga una Asignación Maternal**.

¿Cómo se paga la Asignación Maternal?

- **Mujeres trabajadoras dependientes, o cargas de sus cónyuges**: el dinero es pagado por el empleador, y está incluido en el sueldo.

- **Trabajadoras independientes que emiten boleta de honorarios**:

  - Si efectuaron el reconocimiento antes del 31 de diciembre del año que corresponde el pago: el pago se realiza en la devolución de impuestos.
  - Si efectuaron el reconocimiento después del 31 de diciembre del año en que corresponde el pago: el pago es realizado el Instituto de Previsión Social (IPS).
  - Trabajadoras que no presentaron su declaración anual de impuestos a la renta: la Tesorería General de la República usará el monto correspondiente para compensar el saldo de las cotizaciones previsionales, o se pagará lo que sobre (si corresponde).
  - Trabajadoras que al 1 de enero tengan 50 años de edad, y trabajadoras que coticen de forma voluntaria: recibirán el pago anualmente.

Subsidio Familiar

El Subsidio Familiar (también conocido como **Subsidio Único Familiar**, SUF) corresponde a una suma de dinero mensual de **$9.242 por carga acreditada**. Éste se entrega a personas de escasos recursos que no pueden acceder a la **Asignación Familiar** o **Maternal** porque no son trabajadores afiliados a un sistema previsional.

El SUF es pagado por cada carga familiar (también llamada causante). En el caso de los **causantes que presentan invalidez**, el monto del Subsidio Familiar se multiplica por dos. Es decir, el beneficiario recibe **18 mil 484 pesos.**
Importante:

- El Subsidio Familiar es pagado por el **Instituto de Previsión Social (IPS)**, por medio de la Caja de Compensación Los Héroes.

Subsidio Maternal

El Subsidio Maternal entrega **$9.242** mensuales a **mujeres de escasos recursos** que **no pueden acceder a la Asignación Maternal**, y que tienen un puntaje en la Ficha de Protección Social mayor o igual a 11.734 puntos.

El beneficio puede ser solicitado a contar del **quinto mes**, pero se pagará hacia atrás, hasta completar todo el embarazo.

Carga familiar (FONASA)

Aunque técnicamente son **condiciones distintas**, una carga acreditada que causa Asignación Familiar **coincide** con que es beneficiaria del régimen de prestaciones del Fondo Nacional de Salud (FONASA).