

## Remuneraciones y su protección

Eduardo Vidal Orellana  
Abogado U. de Chile

Para uso exclusivo Curso de Formación Sindical, 1º semestre  
de 2009.

## Retribución

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

## Una justa retribución

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

(Art. 23 N° 3).

## Una justa retribución

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

## Elementos de una justa retribución

- Salario equitativo e igual por trabajo de igual valor.
- Sin distinciones de ninguna especie.
- Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias.
- Remuneración de los días festivos.

(Art 7º Pacto DESC)

## Norma chilena

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

## Concepto de remuneraciones

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

## Concepto de remuneraciones

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

## Concepto de remuneraciones

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

## Concepto de remuneraciones

No se consideran remuneración:

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

## Concepto de remuneraciones

- Viáticos.
- Asignaciones familiares.
- Indemnización por años de servicios.

En general:

- Las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

(Tienen por objeto compensar gastos que efectúa el trabajador).

## Componentes de las remuneraciones

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

### Componentes de las remuneraciones

- Sueldo (hoy también “sueldo base”).
- Estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo.
- Su monto no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual (IMM).

### Componentes de las remuneraciones

- Sobresueldo.
  - Es la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.
- Comisión.
  - El porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

### Componentes de las remuneraciones

- Participación.
  - La proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.
- Gratificación.
  - La parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.
- Diferencias entre una y otra: contractual y legal, respectivamente.

### Sueldo

- No puede ser inferior al IMM.
- Proporcionalmente calculado en relación a jornada ordinaria.
  - Ej.: A jornada de 30 horas semanales, el sueldo no puede ser inferior a 66% IMM.

### Sobresueldo

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

### Participación

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

## Gratificación

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

## Gratificación

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

## Gratificación

Cálculo según utilidades líquidas.

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

## Gratificación

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

## Gratificación

Gratificación garantizada.

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

## Semana corrida

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

### Semana corrida

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

### Semana corrida

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

### Protección de las remuneraciones

La remuneración se protege en diversos aspectos.

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

### Protección de las remuneraciones

Protección respecto a su pago.

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

### Protección de las remuneraciones

Protección frente al empleador.

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

### Protección de las remuneraciones

El empleador **debe** descontar:

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

## Protección de las remuneraciones

También debe descontar, si lo solicita el trabajador:

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

No deben exceder el 30% de la remuneración.

## Protección de las remuneraciones

- Y también se debe descontar la parte que el trabajador asigne para pagarse a su familia.
- Descuentos permitidos.
  - Se puede deducir sumas o porcentajes para efectuar pagos de cualquier naturaleza, con acuerdo del empleador y trabajador.
  - No deben exceder el 15% de la remuneración.

## Protección de las remuneraciones

Descuentos prohibidos.

- El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa.

## Protección de las remuneraciones

Protección frente a acreedores del empleador.

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

## Protección de las remuneraciones

Protección frente a terceros.

- Las remuneraciones son inembargables.

Excepciones:

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

## Protección de las remuneraciones

Garantías a la familia del trabajador.

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