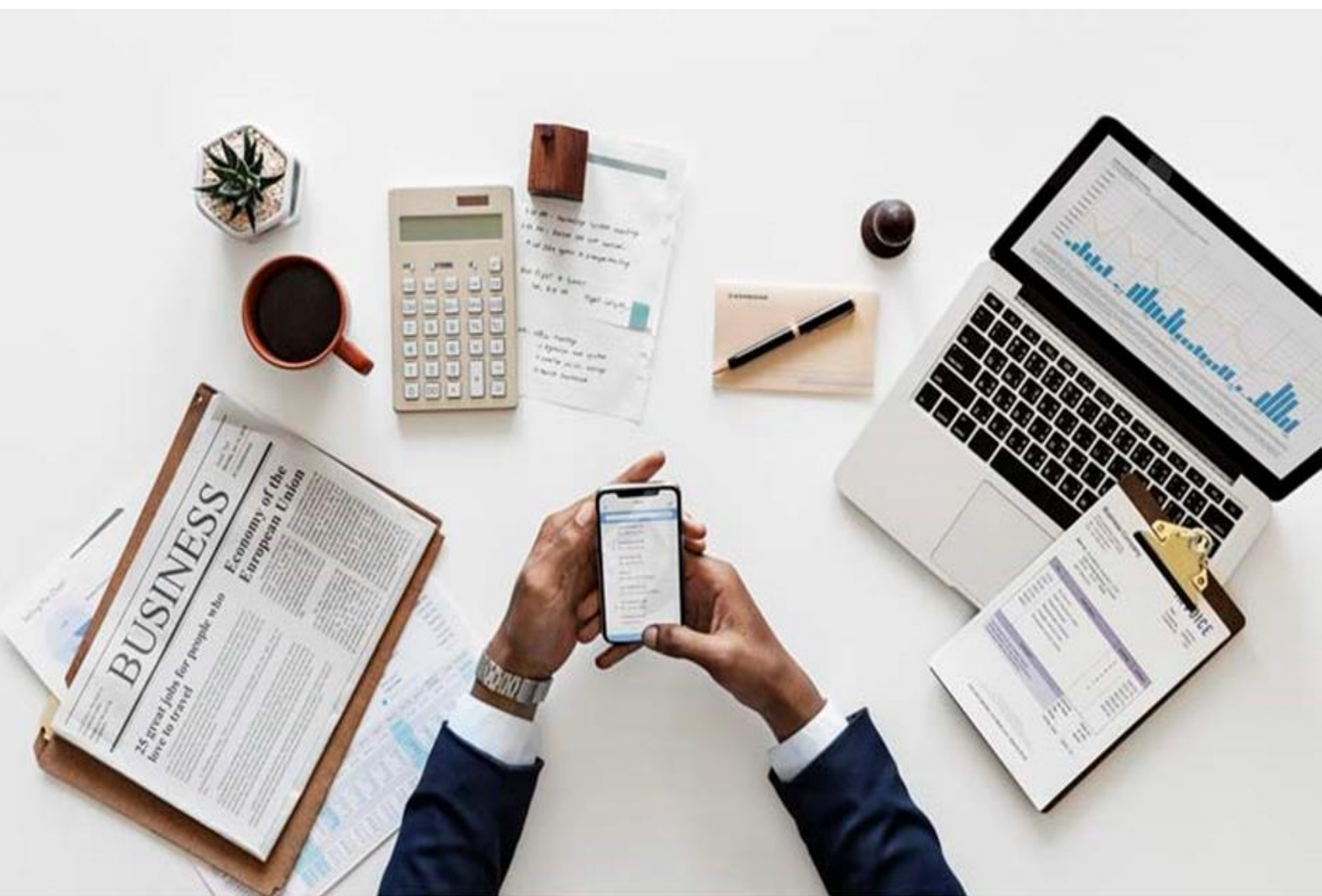


TALLER DE ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES



Unidad 1 Cálculo de Remuneraciones



ESCUELA DE NEGOCIOS

Directora: Lorena Patricia Baus Piva

ELABORACIÓN

Experta disciplinar: Dulce Ixchel Sánchez Puebla

Diseñadora instruccional: Evelyn Aguilera Bustos

Editor instruccional: Erick Pezoa

VALIDACIÓN

Experto disciplinar: César Rosales

Jefa de Diseño Instruccional: Alejandra San Juan

EQUIPO DE DESARROLLO

AIEP

AÑO

2023



Tabla de contenidos

Aprendizaje esperado.....	4
Introducción	5
1. Concepto remuneraciones imponibles y tributable	7
1.1. Base imponible	8
1.2. Base tributable.....	8
2. Definición de tipos de remuneraciones	9
2.1. Según su base de cálculo.....	9
2.2. Según su variación o fijeza.....	9
2.4. Según su posibilidad de existir por sí sola	10
2.5. Clasificación de estipendios que constituyen remuneración.....	10



3. Estipendios no remuneracionales	12
4. Conceptos: haberes, base imponible, base imponible, horas extraordinarias.....	14
4.1. Sueldo base	15
4.2. Cuotas sindicales	17
4.3. Descuentos convencionales	19
4.4. Descuentos prohibidos	19
4.5. Descuentos judiciales.....	20
5. Cálculo de remuneraciones, de horas extras, factor directo de cálculo .	21
5.1. Horas extraordinarias.....	21
5.2. El Concepto y procedencia de las horas extraordinarias	24
5.3. Límite diario	25
5.4. Pacto por escrito.....	27
5.5. Procedimiento de cálculo para horas extras	29



6. Gratificaciones: definición, tipos, cálculo.....	34
6.1. Gratificación legal.....	34
6.2. <i>Gratificación convencional</i>	34
6.2.1. ¿En qué consiste la gratificación garantizada?	35
6.2.2. ¿En qué consiste la gratificación no garantizada?.....	35
6.3. Clasificación de las gratificaciones	35
6.3.1. Gratificación legal.....	35
6.3.2. Gratificación convencional	36
6.4. Sistema de pago de gratificación	37
7. Reliquidación del impuesto de la gratificación	40
8. Reliquidación de imposiciones de gratificación	43
8.1. ¿Qué son las leyes sociales?	44
8.2. Descuentos	45
8.3. Cotizaciones Previsionales para la Salud	45



8.4. Cotizaciones Previsionales para Pensión	47
9. Protección a las remuneraciones	51
9.1. Períodos de pago de las remuneraciones.....	51
10. Forma, periodicidad y lugar de pago	52
10.1. Formas de pago de las remuneraciones.....	52
Cierre.....	55
Referencias bibliográficas	56

Aprendizaje esperado

Realizan cálculo de remuneraciones y sus partidas, considerando sus componentes estructurales, de acuerdo con la normativa vigente.



Fuente: Informat (s.f.).

Introducción

El proceso de remuneraciones puede, en ocasiones, resultar un trabajo que presenta algunas dificultades, especialmente si se cuenta con pocos trabajadores, toda vez que la tasa de errores en este proceso es muy alta, generando riesgos para la organización que pueden llegar a representar multas e incluso juicios, afectando no solo a la empresa, sino también a los colaboradores en el normal pago de sus cotizaciones previsionales.

Es por ello que este proceso lleva implícito una exigencia importante, que es la confianza que puede ser depositada en su ejecución, debiendo poner especial atención a los cálculos de horas extraordinarias y gratificación, dependiendo de la opción planteada por la empresa para su pago, lo que implica una correcta ejecución del pago de impuestos por parte de los contribuyentes conforme a sus ingresos.

En este orden, adquiere relevancia el conocimiento de las leyes, reglamentos y disposiciones laborales, ya que cuando un trabajador evidencia que la retribución por su trabajo no es correcta, se genera un malestar en la relación con la empresa, afectando a la producción y clima laboral.

Una vez revisado los contenidos de esta semana, podrás responder a las siguientes preguntas:

- ¿Qué es la base imponible?
- ¿Cuál es la clasificación de los sueldos?

1. Concepto remuneraciones imponibles y tributables

Según el artículo 41 del Código del Trabajo, se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad con la Ley, las indemnizaciones por años de servicios establecidas en el artículo 163 y demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que incurra el trabajador por causa del trabajo.

De la disposición legal transcrita se deduce que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie apreciables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo.

Consecuente con lo anterior, es dable afirmar que la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber:

- que se trate de una contraprestación en dinero o en especies evaluable en dinero;

- que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

1.1. Base imponible

Es el monto sobre el cual se calculan las cotizaciones previsionales (AFP, Salud, Seguro de Cesantía AFC, Seguro de Invalides y Sobrevivencia SIS y el Seguro de Accidentes Laborales. La base imponible estará constituida por el total de las remuneraciones o beneficios que perciba el trabajador, excluyendo únicamente las cantidades señaladas por la Ley¹.

Esta base imponible tiene un tope máximo de 81,6 UF, en el caso de las AFP y Salud; para el caso del Seguro de Cesantía debe considerarse un tope máximo de 122,6 UF. Para estos topes debe considerarse la Unidad de fomento (UF) del último día del mes anterior al pago de las respectivas cotizaciones previsionales.

1 Artículo 41 inciso segundo del DFL N° 1 de 2002 "Código del Trabajo".

1.2. Base tributable

La base tributable es el monto sobre el cual se calcula el Impuesto Único de Segunda Categoría, por rentas percibidas de acuerdo con el artículo 42 N°1 de la Ley de Impuesto a la Renta².

Esta base estará constituida por el total de los haberes que un trabajador percibe, rebajando las cotizaciones previsionales de cargo del trabajador y aquellas cantidades señaladas por Ley.

El monto que se obtenga de esta operación se debe llevar a la tabla de impuesto único y determinar si está exento o afecto a impuesto.

2 Decreto Ley 824 "Aprueba texto de la Ley de Impuesto a la Renta" de 1974

2. Definición de tipos de remuneraciones

2.1. Según su base de cálculo

- Por unidad de tiempo: en relación con el tiempo trabajado (horas, día, semana, quincena o mes).
- Por unidad de obra: los llamados *tratos* según el número de unidades, piezas, medidas u obras producidas por el trabajador.

2.2. Según su variación o fijeza

- Remuneración fija: monto preestablecido en el contrato.
- Remuneración variable: monto subordinado a ciertos sucesos o condiciones que implican la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante.

2.3. Según su periodicidad

- Remuneración ordinaria: aquellas que deben pagarse por imperativo de la ley o por estipulación contractual.
- Remuneración extraordinaria: se trata de remuneraciones que no son imperativas de la ley ni contractuales, sino que tienen un carácter excepcional o infrecuente.

2.4. Según su posibilidad de existir por sí sola

- Remuneración principal: son aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración (ejemplo: sueldo, comisiones).
- Remuneración accesoria: son aquellas que van unidas a la remuneración principal, siendo anexas o secundarias (ejemplo: horas extras, gratificación).

2.5. Clasificación de estipendios que constituyen remuneración

Los estipendios que constituyen remuneración son los siguientes:

- Sueldo base: estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinado en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.
- Sobresueldo: consiste en la remuneración de labores extraordinarias.
- Comisión: porcentaje sobre el precio de las ventas o sobre el monto de otras operaciones que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.
- Participación: proporción de las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o solo de una o más sucursales de la misma.
- Gratificación: corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.
- Especies valuables: corresponden a aquellas partidas pagadas como *regalías* o bienes materiales.

3. Estipendios no remuneracionales

Los estipendios o rubros que no constituyen remuneración y, por consiguiente, no forman parte de la base imponible y tributable son los siguientes:

- La asignación de movilización: tiene como tope el valor del pasaje normal en la locomoción colectiva.
- La asignación de pérdida de caja: tiene como tope lo histórico que se ha perdido en la caja. Cabe agregar que el empleador solo podrá descontar de la señalada asignación los montos por pérdida de dinero o valores hasta la concurrencia del monto de la asignación por pérdida de caja que ambas partes acordaron en el contrato, sin que sea procedente descontar de las remuneraciones de los dependientes sumas adicionales en compensación de tales pérdidas, salvo que el trabajador, en cada caso, autorice expresamente el descuento y siempre sujeto al límite establecido en el inciso segundo del artículo 59 del “Código del trabajo”, esto es, a un máximo del 15% de la remuneración mensual.
- Asignación de desgaste de herramientas: la alícuota que resulta de dividir el valor de mercado de las herramientas que pone el trabajador dividido por el número de meses que el mismo laborará en la empresa.

- Asignación de colación: el valor promedio del plato de colación en la oferta gastronómica en los alrededores de la empresa.
- Los viáticos: al valor del gasto por transporte, alimentación y alojamiento conforme a la jerarquía del trabajador en la empresa.
- Las prestaciones familiares: es el valor aprobado por ley de acuerdo con los montos en los tramos establecidos.
- Indemnizaciones por término de contrato: de acuerdo con lo establecido por la ley, en general, las devoluciones de gastos en que incurra por causa del trabajo, valores que se rinden con los comprobantes respectivos.

MUY IMPORTANTE: los pagos no remuneracionales no tienen implicancia previsional o tributaria para el trabajador, siempre y cuando sean montos razonables y acordes con el objeto del gasto y que concurren hasta su financiamiento y concuerden con la jerarquía del trabajador, en su caso, conforme se ha señalado anteriormente.

- ✓ Estos pagos son compensatorios por regla general.
- ✓ Estos pagos son los únicos que no se consideran remuneración, por tanto, si las partes pactan un pago con un nombre que no aparece en esta lista, sencillamente corresponde a remuneración.

4. Conceptos: haberes, base imponible, base imponible, base imponible, horas extraordinarias

La gran diferencia entre haberes imponibles y tributables es que los primeros están afectos a las cotizaciones previsionales, mientras que los segundos están gravados con el impuesto a la renta.

Sumado a ello, debes tener presente que para determinar el total imponible, primero se debe restar del total imponible la suma destinada a AFP, Salud y Seguro de Cesantía. Sobre ese resultado es que se aplica la respectiva retención del impuesto a la renta.

Teniendo estos conceptos claros, se puede generar el sueldo de los trabajadores, descontando las respectivas retenciones sin infringir normas laborales o tributarias.

El artículo 16 del Decreto Ley 3.500, señala que

la remuneración y renta mensual tendrán un límite máximo imponible de sesenta unidades de fomento reajustadas considerando la variación del índice de remuneraciones reales determinadas por el Instituto Nacional de Estadísticas entre noviembre del año ante precedente y noviembre del precedente, respecto del año en que comenzará a aplicarse.

4.1. Sueldo base

La ley exige un sueldo igual o superior al ingreso mínimo, el sueldo base total no puede ser inferior para ninguna jornada ordinaria de trabajo.

Es procedente pactar un sueldo inferior al ingreso mínimo, en la medida que el dependiente perciba otros estipendios que le permitan alcanzar el mínimo indicado.

No todo tipo de remuneración o estipendio sirve para enterar el ingreso mínimo. En efecto, este no puede enterarse con:

- ✓ Horas extraordinarias.
- ✓ Asignación familiar legal.
- ✓ Asignación de movilización.
- ✓ Asignación de colación.
- ✓ Asignación de desgaste de herramientas.
- ✓ Asignación de pérdida de caja.
- ✓ Beneficios en dinero que no se paguen mes a mes.
- ✓ Gratificación convencional garantizada.

Existen excepciones para el pago del ingreso mínimo mensual:

- ✓ Jornadas parciales de trabajo igual o inferior a 30 horas semanales.

- ✓ Trabajadores mayores de 65 años.
- ✓ Trabajadores menores de 18 años.

Las multas asociadas al incumplimiento del artículo 44, inciso tercero del DFL N° 1 de 2002 Código del Trabajo, fluctúan entre 1 y 20 UTM.

En este orden de ideas, el nuevo concepto sueldo o sueldo base se establece como el estipendio obligatorio y fijo en dinero, pagado en períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la contraprestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10 del Código Laboral.

El nuevo concepto sueldo base establecido por el legislador constituye un piso remuneratorio para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea esta la máxima legal o una inferior, estipendio este que, como ya se ha expresado, no puede ser inferior al monto de un ingreso mínimo mensual o a la proporción de este, tratándose de jornadas parciales de trabajo.

El legislador clasifica en el artículo 58 del Código del Trabajo los descuentos a las remuneraciones de la siguiente forma:

- ✓ Descuentos legales (inciso 1° del artículo 58): son aquellos que el empleador debe realizar por disposición de la Ley. El empleador no

puede eximirse de la obligación de efectuarlos cuando sean procedentes.

- ✓ Impuestos: se trata de los tributos establecidos por la Ley sobre impuestos a la renta que graven las remuneraciones con el impuesto único al trabajo.
- ✓ Las cotizaciones de Seguridad Social que corresponda enterar en las cajas de previsión, mutualidades de la Ley 16.744, cajas de compensación de asignación familiar o Isapre.

4.2. Cuotas sindicales

Las cuotas sindicales son aquellas fijadas en los estatutos sindicales de carácter obligatorio para sus afiliados. Pueden destinarse completamente o en parte para financiar el funcionamiento del sindicato y sus actividades.

Las cuotas o aportes sindicales son obligatorias para sus afiliados y serán fijadas en los estatutos de la organización (ordinaria) o por votación secreta y mayoritaria en asamblea (extraordinaria) y que consten en acta (de organización superior), así como para no afiliados que hayan aceptado la extensión de beneficios negociada por el sindicato o aún se encuentren afectos a instrumentos colectivos vigentes.

Será obligatorio que el empleador descuente las cuotas sindicales de la remuneración de los trabajadores cuando sea requerido por el presidente o tesorero del sindicato, o bien cuando se autorice por los trabajadores por medio de mandato escrito.

En consecuencia, y como ha reconocido la Dirección del Trabajo, no habrá obligación de pagar cuotas sindicales por parte del trabajador, ni de descontarlas por el empleador en las siguientes hipótesis: a) ante trabajadores desafiliados de la organización sindical y b) ante trabajadores que hayan suspendido sus contratos de trabajo, legal o convencionalmente.

- a) Obligación de los trabajadores. La cotización a los sindicatos constituye una obligación para todos los trabajadores asociados. En los estatutos de la organización, debe determinarse el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.
- b) Obligación del empleador. El empleador debe efectuar los descuentos de las cuotas sindicales de las remuneraciones de los trabajadores a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical, o bien cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, de manera de depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda.

Los fondos que perciban los sindicatos que afilian a cincuenta o más trabajadores deben ser depositados, a medida que se perciban, en una cuenta corriente o de ahorro abierta en un banco a nombre de la respectiva organización sindical, facultándose al presidente y al tesorero de esta a girar en conjunto contra dichos fondos, a cuyo respecto son solidariamente responsables.

4.3. Descuentos convencionales

Son aquellos a efectuar pagos de cualquier naturaleza y proceden solo en la medida que exista un acuerdo entre el trabajador y el empleador. No pueden disponerse unilateralmente por una de las partes.

Para que estos descuentos se ajusten a la Ley, es necesario que el acuerdo conste por escrito y que su monto no exceda el 15% de la remuneración total.

4.4. Descuentos prohibidos

Se trata del monto que el empleador se encuentra impedido de deducir, retener o compensar de la remuneración de un trabajador por concepto de:

- Arriendo de habitación.
- Consumo de luz y agua.
- Uso de herramientas.

- Entrega de medicinas y atención médica.
- Otras prestaciones en especie.
- Multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa.

4.5. Descuentos judiciales

Son aquellos descuentos ordenados por sentencia judicial y que tienen su origen en las siguientes causas:

- ✓ Pensión de alimentos debidas por ley.
- ✓ Defraudación.
- ✓ Hurto o robo cometido por el trabajador en contra del empleador en el ejercicio de su cargo.
- ✓ Remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a sus servicios en calidad de trabajador.
- ✓ Parte de las remuneraciones del marido declarado vicioso por el respectivo juez, para ser percibidas por su cónyuge. En este caso, el empleador debe pagar la suma correspondiente directamente a la asignataria.

Finalmente, estos descuentos deben aplicarse en los términos que haya dictaminado la sentencia judicial que obliga a su pago.

5. Cálculo de remuneraciones, de horas extras, factor directo de cálculo

5.1. Horas extraordinarias

En conformidad con lo establecido en los artículos 31, 41 y 52 del Código del Trabajo, deben excluirse para el cálculo de horas extraordinarias de trabajo los siguientes conceptos:

- ✓ Asignación de movilización.
- ✓ Asignación de pérdida de caja.
- ✓ Asignación de desgaste de herramientas.
- ✓ Asignación de colación.
- ✓ Viáticos.
- ✓ Gasto de ida y vuelta del trabajador.
- ✓ Otras devoluciones de gastos en que incurra por causa del trabajo.
- ✓ Asignación familiar.
- ✓ Comisiones.
- ✓ Gratificaciones.

La Dirección del trabajo, mediante circular N°4 de 15MAY1987, simplifica y

uniforma el mecanismo de cálculo del valor de las horas extraordinarias, a través de la tabla de factores, la que establece el valor de la hora con recargo del 50%.

La presente tabla de factores para el cálculo del valor hora extraordinaria es aplicable a las diversas jornadas de trabajo ordinarias semanales que se indican en la primera columna, es decir, de 45 a 5 horas.

La tabla permite igualmente determinar el valor de la hora extraordinaria con solo multiplicar el sueldo mensual, semanal o diario, según proceda, por el factor que corresponda según el número de horas convenido para la respectiva jornada ordinaria semanal, como sigue:

FACTORES:

N° s. HORAS ORDIN. SEMANAL	A TRABAJADOR CON SUELDO MENSUAL	B TRABAJADOR CON SUELDO SEMANAL	C TRABAJADOR CON SUELDO DIARIO	
			JORNADA SEMANAL DE 6 DIAS	JORNADA SEMANAL DE 5 DIAS
45	0,0077777	0,0333333	0,2	0,1666667
44	0,0079545	0,0340909	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	0,2432432	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	0,0483387	0,2903226	0,2419355
30	0,0116667	0,05	0,3	0,25
29	0,012069	0,0517241	0,3103448	0,2586207
28	0,0125	0,0535714	0,3214286	0,2678571
27	0,012963	0,0555555	0,3333333	0,2777778
26	0,0134615	0,0576923	0,3461538	0,2884615
25	0,014	0,06	0,36	0,3
24	0,0145833	0,0625	0,375	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	0,4285714	0,3571428
20	0,0175	0,075	0,45	0,375
19	0,018421	0,0789474	0,4736842	0,3947368
18	0,0194444	0,0833333	0,5	0,4166667
17	0,0205882	0,882353	0,5294118	0,4411765
16	0,021875	0,09375	0,5625	0,46875
15	0,0233333	0,1	0,6	0,5
14	0,025	0,1071428	0,6428571	0,5357143
13	0,0269231	0,1153846	0,6923077	0,576923
12	0,0291667	0,125	0,75	0,625
11	0,0318182	0,1363636	0,8181818	0,6818182
10	0,035	0,15	0,9	0,75
9	0,0388889	0,166667	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
5	0,07	0,3	1,8	1,5

Figura 1. Oficio Circular N°4. Tabla de cálculos de horas extras.

Fuente: Editorial GPT (1987).

5.2. El Concepto y procedencia de las horas extraordinarias

Sobresueldo es el pago de las horas trabajadas en jornada extraordinaria, por lo que reciben el nombre de *horas extraordinarias*. En este sentido, el artículo 30 del Código del Trabajo define como “jornada extraordinaria [a] aquella que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor”.

Para determinar si existe jornada extraordinaria, se debe analizar si se ha sobrepasado la jornada ordinaria legal o pactada y no considerar el monto en que se realizó la labor, pues carece de relevancia para estos efectos el que se haya laborado en domingo o festivo. Lo importante y determinante es haber superado o excedido la jornada ordinaria semanal.

En este orden de ideas, el hecho de que el trabajador se retire después de la hora normal de salida algunos días de la semana no genera horas extras, además se establece que NO son horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso en los términos del artículo 32. Es decir, cada vez que un trabajador solicita por escrito un permiso para ausentarse de sus labores a cambio de recuperar esas horas con trabajo, tales horas fuera de la jornada ordinaria no se consideran extraordinarias y, por tanto, no se pagan con recargo.

5.3. Límite diario

En las faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, se pueden pactar horas extraordinarias hasta un máximo de 2 por día.

Este límite diario ha sido objeto de discusión en lo que respecta a la aplicación en el sexto día, cuando se trata de empresas en las que la jornada ordinaria está distribuida en cinco días.

La dirección del trabajo se ha pronunciado al respecto en el Dictamen N° 332/23 de 20.ENE.2002, el que señala que, tratándose de trabajadores cuya jornada laboral se distribuye en 5 días, solo podrán pactar en el sexto día una jornada extraordinaria no superior a 2 horas.

Tal interpretación fue considerada por la DT, en el dictamen N° 1,673/103 de 05.JUN.2002, en el que se efectúa un nuevo análisis del tema, señalando al respecto que es admisible concebir la existencia de una especie de bolsa o banco de horas extraordinarias, cuya extensión máxima sea de 12 horas a la semana.

Para ello, considerando el carácter complementario de la jornada extraordinaria respecto de la ordinaria, la DT considera necesario compatibilizar el límite diario que es posible laborar en forma extraordinaria en el sexto día, con el número de días en que el trabajador estará realizando labores, esto es 6 días, siendo razonable, en consecuencia, que el límite de

trabajo extraordinario en dicho día se fije en 8 horas, que equivale al tope de la jornada ordinaria si la jornada de trabajo se distribuyera en 6 días.

A continuación, puedes revisar un ejemplo de trabajadores con contrato de trabajo y jornada de 5 días (lunes a viernes):

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
Hra. Extra	Hra. Extra	Hra. Extra	Hra. Extra	Hra. Extra	Tope máximo de Hra. Extra
2	2	2	2	2	2
0	0	0	0	0	8
1	0	0	0	0	8
1	2	1	2	0	6
1	2	1	2	2	4

- ✓ Total máximo por día: 2 horas.
- ✓ Total máximo por mes (con cuatro semanas): 48 horas.
- ✓ Total máximo por mes (con cinco semanas): 54 horas.

Revisemos ahora un ejemplo de trabajadores con contrato de trabajo y jornada de 6 días (lunes a sábado):

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
Hra. Extra	Hra. Extra	Hra. Extra	Hra. Extra	Hra. Extra	Tope máximo de Hra. Extra
2	2	2	2	2	2

- ✓ Total máximo por día: 2 horas.
- ✓ Total máximo por mes (con cuatro semanas): 48 horas.

- ✓ Total máximo por mes (con cinco semanas): 54 horas.

5.4. Pacto por escrito

El artículo 32 del Código del Trabajo señala que “Las horas extraordinarias solo podrán pactarse para atender las necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a 3 meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes”.

En este orden de ideas, la Dirección del Trabajo ha declarado en su dictamen ordinario N°332/23 de 30ENE2002, que

no existirá impedimento jurídico para que las partes suscriban un pacto genérico de horas extraordinarias, siempre y cuando en él se especifiquen las situaciones cuya concurrencia podrían generar trabajo extraordinario durante el plazo de 3 meses que la ley establece, pudiendo dicho pacto ser complementado por el lapso que reste, en el evento de que durante el transcurso del mencionado plazo se presenten situaciones o necesidades temporales no previstas inicialmente por las partes.

Revisa a continuación un ejemplo de pacto por escrito:

PACTO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

En Bulnes, a 02 de enero de 2017

1. El trabajador reconoce y acepta el carácter estacional e impredecible de su trabajo y, consecuentemente, la necesidad de trabajar temporalmente Horas Extraordinarias.
2. Atendiendo a lo expresado en el punto anterior el EMPLEADOR y el TRABAJADOR suscriben el presente pacto por el cual este ultimo se compromete a trabajar las horas extraordinarias que demande el primero hasta por el máximo permitido por la ley y por un lapso de tiempo de tres meses contados desde esta fecha, A su vez el empleador se compromete a remunerar dichas horas extraordinarias con los recargos que correspondan de acuerdo con la normativa vigente.
3. El presente pacto tendrá una vigencia de tres meses a contar de esta fecha.
4. Para constancia y en señal de aceptación firman las partes en duplicado quedando un ejemplar en poder del trabajador, y otro en poder del empleador.



Firma del Empleador
* R.U.T. 69.141.200-8

Firma del Trabajador
R.U.T. 06.678.397-8

RENOVACIÓN PACTO DE HORAS EXTRAS	
<u>FECHA</u>	<u>FIRMA</u>
02 de Abril de 2017	
03 de Julio de 2017	

Figura 2. Ejemplo de pacto por escrito.

Fuente: Transparencia imb (s.f.).

5.5. Procedimiento de cálculo para horas extras

Sueldo Base Fijo	\$111.200
Gratificación	\$44.017
Colación	\$25.000
Movilización	\$20.000
Horas Extras	\$15.000
Bono de Producción Variable	\$30.000
Desgaste de Herramientas	\$10.000
Asignación de Caja	\$15.000
Viático	\$50.000
Asignación de Zona Fijo	\$70.000
Asignación Familiar	\$5.000
Asignación de Título Fijo	\$74.017
Asignación de Responsabilidad Fijo	\$120.000
Asignación Escolar	\$100.000
Aguinaldo de Fiestas Patrias	\$50.000
Aguinaldo de Navidad	\$80.000
TOTAL HABERES	\$819.234

Base de cálculo para horas extraordinarias:

Sueldo Base Fijo	\$111.200
Asignación de Zona Fijo	\$70.000
Asignación de Título Fijo	\$74.017
Asignación de responsabilidad Fijo	\$120.000
Total Haberes Base de Cálculo	\$375.217

¿Cuál es el total base a considerar para el cálculo de horas extraordinarias?

La base a considerar es de \$375.217

Trabajador con sueldo mensual: se divide el sueldo mensual por 30 (días del mes) para obtener el monto del sueldo diario:

$$\text{\$375.217/30} = \text{\$12.507,23}$$

Este monto diario se multiplica por 7 (días de la semana) para determinar el sueldo convenido para la jornada ordinaria semanal:

$$\text{\$12.507,23*7} = \text{\$87.550,61}$$

El producto así obtenido se divide por la cantidad de horas pactadas que constituyen la respectiva jornada ordinaria semanal:

$$\text{\$87.550,61/45} = \text{\$1.945,56}$$

La cifra resultante equivalente al valor de la hora ordinaria se incrementará para obtener el monto de la hora extraordinaria en un 50% (recargo legal) en otro porcentaje superior, si las partes así lo hubiesen convenido:

$$\text{\$1.945,56*1,5 (50\%)} = \text{\$2.918,34}$$

Valor Hora Extraordinaria		N° de horas Extraordinarias		Total valor horas Extraordinarias
\$2.918,34	*	15	=	\$43.775

Fórmula para el cálculo simplificado:

Sueldo Base * Factor Según Tabla * N° de horas extras = Valor horas extraordinarias					
\$375.217	*	0,0077777	*	15	= \$43.775

Trabajador con sueldo semanal: se divide el sueldo semanal por el número de horas correspondientes a la respectiva jornada semanal de trabajo:

$$\$30.000/45 = \$666,66$$

El resultado obtenido será el valor de la hora extraordinaria, por lo que, para efectos de determinar el monto a pagar por la hora extraordinaria, deberá procederse a multiplicar en 50% o en otro porcentaje, si las partes lo hubieren convenido:

$$\$666,66 * 1.5 (50\%) = \$999,99$$

Valor Hora Extraordinaria		N° de horas Extraordinarias		Total valor horas Extraordinarias
\$999,99	*	15	=	\$15.000

Fórmula para el cálculo simplificado:

Sueldo Base * Factor Según Tabla * N° de horas extras = Valor horas extraordinarias					
\$30.000	*	0,0333333	*	15	= \$15.000

Trabajador con sueldo diario: se multiplica el sueldo diario por el número de día en que se encuentra distribuida su respectiva jornada semanal de trabajo (cinco o seis, según corresponda), para obtener el sueldo semanal:

$$\text{\$4.000} * 6 = \text{\$24.000}$$

El resultado se divide por el número de horas correspondiente a la respectiva jornada ordinaria semanal de trabajo:

$$\text{\$24.000} / 45 = \text{\$533,33}$$

El resultado obtenido será el valor de la hora ordinaria, por lo que, para efectos de determinar el monto a pagar por la hora extraordinaria, deberá procederse a multiplicar en un 50% o en otro porcentaje superior, si las partes así lo hubiesen convenido:

$$\$533,33 * 1.5 (50\%) = \$800$$

Valor Hora Extraordinaria		N° de horas Extraordinarias		Total valor horas Extraordinarias
\$800	*	3	=	\$2.400

Para determinar el monto del sobresueldo sólo será necesario incrementar el valor convenido para la hora ordinaria en un 50%, tratándose de recargo legal, o en un porcentaje superior, si las partes así lo hubieran acordado:

Fórmula para el cálculo simplificado:

Sueldo Base * Factor Según Tabla * N° de horas extras = Valor horas extraordinarias					
\$4.000	*	0,2	*	3	= \$2.400

Trabajador con sueldo por hora: para determinar el monto del sobresueldo, solo será necesario incrementar el valor convenido para la hora ordinaria en un 50%, tratándose de recargo legal, o en un porcentaje superior, si las partes así lo hubieran acordado:

$$\$500 * 1.5 (50\%) = \$750$$

Valor Hora Extraordinaria		N° de horas Extraordinarias		Total valor horas Extraordinarias
\$750	*	3	=	\$2.250

6. Gratificaciones: definición, tipos, cálculo

La gratificación está definida en el artículo 47 y 50 del Código del Trabajo, donde se señala que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Existen dos tipos de gratificaciones. Por un lado, la gratificación legal y, por otro, la gratificación convencional. A continuación, te contamos en qué consiste cada una:

6.1. Gratificación legal

Este tipo de beneficio se aplica cuando las partes no han convenido un tipo de gratificación. En el caso de haberlo pactado, el monto debe ser inferior a la cantidad por pagar en la gratificación.

6.2. *Gratificación convencional*

Esta se indica en los contratos individuales o colectivos de trabajo y se especifica la forma del pago, cantidad o monto y otras condiciones que estén relacionadas. Para ello, existen dos tipos de gratificaciones convencionales que son las garantizadas y no garantizadas.

6.2.1. *¿En qué consiste la gratificación garantizada?*

La Dirección del Trabajo indica que este beneficio debe ser pactado entre el empleador y el trabajador, y se debe exigir aun cuando la empresa o establecimiento no haya obtenido utilidades líquidas. En este caso, el empleador está obligado a entregarla con prescindencia de si se obtuvo utilidades.

6.2.2. *¿En qué consiste la gratificación no garantizada?*

Este tipo de gratificación está sujeto a que la empresa o establecimiento cuente con utilidades en el ejercicio comercial.

A continuación, se detalla la clasificación de las gratificaciones.

6.3. Clasificación de las gratificaciones

Se pueden señalar como tipo de gratificación las siguientes:

6.3.1. *Gratificación legal*

Es aquella definida en el artículo 47 y 50 del Código del Trabajo.

Según el artículo 47, los establecimientos mineros, industriales, comerciales, agrícolas, empresas y cualquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que

obtengan utilidades o excedentes liquidado en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a su trabajadora en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades o excedentes.

La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo periodo anual, incluido los que no tengan derecho.

Según el artículo 50, el empleador que abona o paga 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 que obtuviere, en este caso, la gratificación para cada trabajador de 4,75 ingresos mínimos mensuales. Para determinar el 25% anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas en el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo.

6.3.2. Gratificación convencional

Es aquella estipulada en los contratos de trabajo individuales o en los instrumentos colectivos de trabajo. Esta gratificación admite una subclasificación:

- i. Gratificación convencional garantizada: es el beneficio exigible en todo caso, o sea no está sujeto a la eventualidad de que la empresa obtenga utilidades líquidas.
- ii. Gratificación convencional no garantizada o condicional: es aquella sujeta a la eventualidad de que la empresa obtenga utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero.

6.4. Sistema de pago de gratificación

- i. Alternativa o método del prorrateo del 30% de la utilidad:
 - ✓ Se determina la utilidad o excedente líquido del período anual.
 - ✓ Se resta a dicha utilidad el 10% del capital propio.
 - ✓ Si el resultado es negativo, no hay utilidad líquida; si la hay, se debe calcular el 30% para repartir.
 - ✓ Se suman las remuneraciones anuales pagadas a todos los trabajadores.
 - ✓ Se calcula un Factor de Distribución (FD) que se obtiene de la siguiente formula:

$$FD = \frac{30\% \text{ a distribuir}}{\text{...}}$$

Total de las remuneraciones anuales:

- ✓ Este FD se debe calcular con todos los decimales posibles.
- ✓ El FD se multiplica por la remuneración anual individual de cada trabajador, resultando la proporción del 30% que le corresponde.

Las remuneraciones anuales incluyen los montos pagados por licencias médicas.

Ejemplo:

Gratificación $(\$9,500,00 - 800,000) * 30\%$

Gratificación \$2,610,000

Factor de Distribución FD $\$2610,000 / \$9,900,000$

Factor de Distribución FD 0,2636364

		Rem. Anual	30%
Trabajador	A	\$3,000,000	\$ 790.909
Trabajador	B	\$2,500,000	\$ 659.091
Trabajador	C	\$1,800,000	\$ 474.545
Trabajador	D	\$1,500,000	\$ 395.455
Trabajador	E	\$ 700.000	\$ 184.545

Trabajador	F	\$ 400.000	\$ 105.455
Total		\$ 9.900.000	\$ 2.610.000

Figura 3. Ejemplo de gratificación.

Fuente: Sánchez (2022).

Desarrollo del cálculo de distribución del 30%:

		Rem. Anual	30%
Trabajador	A	\$3,000,000	?
Trabajador	B	\$2,500,000	?
Trabajador	C	\$1,800,000	?
Trabajador	D	\$1,500,000	?
Trabajador	E	\$ 700.000	?
Trabajador	F	\$ 400.000	?
Total		\$ 9.900.000	
Utilidad contable según balance			\$ 8.000.000
Agregados			\$ 1.500.000
Utilidad ajustada antes del impuesto			\$ 9.500.000

Capital propio	\$ 8.000.000
10% del Capital propio	\$ 800.000

Figura 4. Desarrollo del cálculo de distribución del 30%.

Fuente: Sánchez (2022).

La gratificación legal debe pagarse a trabajadores sujetos a descanso maternal o a licencia médica. Por enfermedad común o por cualquier causa, debe calcularse tomando en consideración el subsidio percibido por el mismo dependiente al monto que corresponde repartir en este sistema entre todos los trabajadores ascendiente al 30% de la utilidad líquida de la empresa.

7. Reliquidación del impuesto de la gratificación

La obligación de reliquidar las diferencias que se produzcan en las remuneraciones de los trabajadores como consecuencia de los reajustes del Ingreso Mínimo Mensual, resulta aplicable en el caso de que el empleador haya optado por pagar las gratificaciones legales de sus trabajadores conforme a la modalidad de cálculo señalada en el Art. 50 del Código del Trabajo. Así lo ha manifestado la Dirección del Trabajo en sus dictámenes N°

3071/30 del 13.11.2020, N° 1682/18 del 10.04.2012 y N° 5401/370 del 26.12.2000, en que se establece el procedimiento de reliquidación

Cuando se utiliza la expresión *utilidad líquida*, se hace referencia a la utilidad contable y no fiscal, es decir, las utilidades aprobadas por la asamblea y justificadas por balance después de hechas las disminuciones para el pago de impuestos, conforme a los PCGA.

Para calcular la utilidad líquida de las gratificaciones legales, se toma como base la Renta Líquida Imponible de Primera Categoría determinada al 31 de diciembre del año al que corresponde la gratificación y el Capital Propio determinado al inicio del ejercicio, más los ajustes que correspondan.

Utilidad líquida: es la que arroje la liquidación deducida el 10% por interés del capital propio del empleador.

Alternativa o método del abono del 25% de las remuneraciones mensuales devengadas en el ejercicio.

Para determinar el 25% total del año, se deben ajustar las remuneraciones mensuales percibidas conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado.

Ahora bien, este porcentaje debe aplicarse a las remuneraciones percibidas por el trabajador dentro del mismo ejercicio, a fin de determinar el 25% que

corresponde pagar por concepto de gratificaciones, en el evento que se opte por este sistema.

Se calcula el 25% de lo ganado en el año por cada trabajador, monto que se debe comparar con el 25% de tope anual, según el número de meses que el trabajador permaneció en el ejercicio.

El tope anual se obtiene al multiplicar el valor del IMM (a contar del 1 de agosto de 2022 el Ingreso Mínimo Mensual es de: \$400.000) vigente al 31.DIC del año respectivo por el 4.75. El tope mensual se obtiene al dividir el tope anual por doce (meses del año); el tope mensual se multiplica por el número de meses que el trabajador permaneció en el ejercicio, resultando el 25% con tope anual respectivo.

Se considera la cifra menor entre este tope y el 25% sin tope y se suman las remuneraciones anuales actualizadas pagadas a todos los trabajadores.

Ejemplo de 25% tope de 4.75 I.M.M:

$\text{IMM} = \$400.000$

$4.75 * \$400.000 = \$1.900.000 / 12 = \$158.333$

Tope del 25% = \$158.333

Ejercicio:

Sueldo \$890.000

Gratificación del 25% con tope

$\$890.000 * 25\% = \222.500 (al ser superior al 4.75 I.M.M, se considerará el tope, a menos que en el respectivo contrato este se haya considerado como el 25% de la remuneración sin tope).

Sueldo base: \$890.000

Gratificación (art. 50) con tope \$158.333

8. Reliquidación de imposiciones de gratificación

La liquidación mensual de remuneraciones conlleva una serie de obligaciones laborales, previsionales y tributarias por parte del empleador. Con la finalidad de abordar la complejidad de este proceso, se revisan e interrelacionan normas de carácter laboral, previsional y tributario establecidas en sus respectivos cuerpos legales, cuyo contenido debe ser conocido por los empleadores para el buen cumplimiento de las obligaciones previsionales y tributarias que se suscitan por el pago de ciertos emolumentos que se devengan en un periodo superior a un mes.

Para estos efectos, se presenta el análisis jurisprudencial de la Dirección del Trabajo, como también del Servicio de Impuestos Internos, para así presentar

diversas situaciones prácticas en el cálculo del impuesto único a los trabajadores.

Para efectos de la reliquidación de imposiciones, en particular del concepto de gratificaciones de las empresas que pagan el tope mensual de dicha gratificación, deben realizar la reliquidación en el caso que el Ingreso Mínimo Mensual haya experimentado algún reajuste durante el año en que se ha realizado el anticipo de gratificación.

Entre otros conceptos que se deben estudiar, están las leyes sociales.

8.1. ¿Qué son las leyes sociales?

Se entiende por leyes sociales las cotizaciones que entrega un empleador en beneficio del trabajador para que pueda cubrir su plan de salud y aportar a su pensión y seguro de cesantía. Esto quiere decir que, en cada remuneración, el empleador deberá descontar un porcentaje de las remuneraciones del trabajador, también conocidos como parte de los *descuentos legales*, y transferir estas cotizaciones a las instituciones que correspondan. De esta forma, el trabajador queda cubierto por su empleador durante su contrato de trabajo y hasta que este se mantenga vigente.

Adicionalmente, el empleador realiza pagos directamente a las instituciones que no se les descuentan a los trabajadores. Estos son conocidos como

aporte empresa, aporte empleador o aporte patronal. Entre estos conceptos se encuentran: el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), parte del Seguro de Cesantía, la Mutual de Seguridad y la Ley Sanna.

El pago de las leyes sociales es obligatorio por parte del empleador y el no hacerlo queda sujeto a multas, además de no poder dar término al contrato de trabajo hasta que pague toda retención efectuada.

8.2. Descuentos

En cada pago de remuneración, bajo contrato, hay un porcentaje que corresponde a leyes sociales y debe ser pagado obligatoriamente. Según el artículo 58 del Código del Trabajo: "El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos".

8.3. Cotizaciones Previsionales para la Salud

- a) FONASA. Su sigla corresponde a la entidad conocida como Fondo Nacional de Salud. Es un organismo público que maneja y distribuye los fondos estatales destinados a salud en Chile para dar cobertura a sus beneficiarios. Es la alternativa pública al sistema privado de salud.

Los afiliados, trabajadores dependientes o independientes, deben pagar un 7% de su sueldo imponible.

- b) ISAPRES. En el caso de querer optar por la alternativa de un sistema privado de salud, se puede pagar un plan de salud a la Isapre que mejor se adapte a tus necesidades. En caso de que el plan de salud sea menor al 7%, debes cotizar por ese porcentaje, quedando la diferencia como un excedente que puedes utilizar más adelante. Esto quiere decir que, en vez de pagar el 7% a Fonasa, al menos el 7% se irá a un plan de salud convenido en alguna Isapre que te lo provea. Con esto podrás tener convenios con clínicas privadas, ajustes en precios de consultas, exámenes e incluso hospitalizaciones, entre otros.

En el caso de que el valor del plan de Isapre sea superior al 7% del sueldo imponible del trabajador, se le descontará el monto restante a su sueldo líquido para efectuar el pago completo del plan.



Figura 5. Mejores Isapres en Chile.

Fuente: Rankia (2020).

8.4. Cotizaciones Previsionales para Pensión

a) AFP (Administradoras de Fondo de Pensiones). Las AFP son instituciones que se preocupan de administrar parte de la remuneración de un trabajador, con el fin de ahorrar e invertirlos para obtener una mayor ganancia a la hora de jubilar. Este dinero será devuelto una vez que se llegue a la jubilación. Para que la institución pueda administrar e invertir los ahorros, se debe pagar una comisión a la AFP que maneje los ahorros. El descuento realizado es de un 10% sobre tu renta imponible más un porcentaje de comisión que varía dependiendo de la AFP.



Figura 6. AFP en Chile.

Fuente: Chile AS (2020).

b) Instituto de Previsión Social (IPS). El IPS, anteriormente llamado Instituto de Normalización Previsional (INP), es un servicio público chileno encargado de las pensiones y beneficios sociales de los

trabajadores y jubilados que no están afiliados o que no cotizan en las AFP.

El IPS atiende a los pensionados y cotizantes de las antiguas cajas de previsión. Además, el IPS está encargado de pagar las pensiones de gracia, la pensión mínima y todas aquellas que señalen las leyes.



Figura 7. Logo Instituto de Previsión Social.

Fuente: Sitio IPS (s.f.).

- c) **Mutual de Seguridad y Ley Sanna.** Las Mutuales de Seguridad brindan atención de salud a los trabajadores en caso de ocurrir un siniestro, acompañando al trabajador en el reintegro a sus labores, así como en el pago de subsidios y pensiones. Son instituciones privadas sin fines de lucro que velan por la seguridad, protección y tratamiento de accidentes o enfermedades asociadas al trabajo. Su misión es prevenir todo tipo de accidentes o enfermedad laboral. Dentro del pago asociado a la mutual, se debe considerar el porcentaje de pago asociado a Ley Sanna, seguro obligatorio para los padres y madres

trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud.



Figura 8. Imagen Suseso.

Fuente: Superintendencia de Seguridad Social (s.f.).

El pago total para la Mutua corresponde, como base, a un 0.93% de la remuneración o renta imponible. De aquí, un 0,90% va directo a la Mutua y un 0,03% corresponde al pago de Ley Sanna. A la tasa base mutua del 0,90% se le puede sumar una tasa adicional, dependiendo de la accidentalidad que tenga la empresa. Las mutuales son: CChC, ACHS, ISL o IST.

- d) Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS). El Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS), es un seguro que obliga a cotizar en alguna AFP. Este seguro cubre los gastos en caso de ser declarado inválido (parcial

o totalmente) o fallecer, otorgando una pensión de sobrevivencia. Es un seguro al que todo trabajador cotizante tiene derecho. El SIS cubre ante tres tipos de eventualidades: invalidación parcial, invalidación total o muerte y sobrevivencia. Este pago corresponde al 1,53% de la remuneración, pagado por el empleador directamente a través de la planilla de AFP.

El SIS es financiado por los empleadores durante la vida laboral activa de los afiliados y es adjudicado mediante licitación pública, de la cual participan todas las AFP en conjunto.

e) Seguro de Cesantía. Es una protección económica en caso de desempleo. Como estipula la ley, el Seguro de Cesantía corresponde a un monto compartido entre el trabajador y el empleador, el cual dependerá del tipo de contrato que se tenga.

En el caso de tener contrato indefinido, el 0,6% de la remuneración imponible es del cargo del trabajador. El 2,4% de la remuneración imponible del trabajador corresponderá al empleador. En el caso de que el trabajador lleve más de 11 años trabajando, el empleador deberá pagar solo el 0,8% correspondiente, el cual irá a un Fondo Solidario de Cesantía.

En contratos fijos o por obra, el empleador se hace responsable del pago del 3% de la remuneración del trabajador.

9. Protección a las remuneraciones

El Código del Trabajo contempla una serie de normas para dar protección a la remuneración del trabajador, es decir garantizar que este perciba una retribución íntegra y oportuna, dado el carácter alimenticio de ella, por la prestación de sus servicios.

9.1. Períodos de pago de las remuneraciones

El artículo 44 del Código del Trabajo señala que “la remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes, o bien por pieza, medida u otra”. En este sentido, es importante tener presente que en ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder un mes (30 días).

En general, la periodicidad con que se pagan las remuneraciones puede ser libremente acordada por las partes, con la única limitación de que estos períodos de pago nunca pueden exceder un mes, lo que se reafirma en el artículo 55 del mismo texto legal: “las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, por los períodos que convengan, y o podrán exceder de un mes”.

10. Forma, periodicidad y lugar de pago

10.1. Formas de pago de las remuneraciones

La remuneración debe pagarse en moneda de curso legal, la que en nuestro ordenamiento jurídico es el peso (artículo 54, inciso 1° del Código del Trabajo) y solo a solicitud del trabajador puede pagarse con cheque o vale vista (inciso 2°, artículo 54), en este orden. La Dirección del Trabajo autorizó como mecanismo de pago de las remuneraciones el depósito en cuenta corriente del trabajador, cuenta vista que funciona a través de cajeros automáticos.

Sobre el lugar de pago, de acuerdo a lo señalado en el artículo 56 del Código Laboral, las remuneraciones deben pagarse en día de trabajo entre lunes y viernes, en el lugar de prestación de los servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Las partes podrán acordar otros días u horas de pago.

La remuneración es equivalente a aquellas recompensas que reciben los trabajadores por llevar adelante las tareas en la empresa u organización. Esta compensación puede ser directa o indirecta. Es directa cuando el empleado recibe el pago por su trabajo en forma de sueldos, salarios, comisiones o primas. En cambio, las indirectas (también llamadas *beneficios*) son aquellas

compensaciones que se otorgan por prestaciones o derechos que se adquieren, como por ejemplo las vacaciones adicionales, vales alimentarios, seguros médicos, planes de retiro, etc.

La sumatoria de las compensaciones directas e indirectas darán lugar a la remuneración real: todo cuanto el trabajador recibe, directa o indirectamente, como consecuencia del trabajo puesto a disposición de la organización.

Esta remuneración real se hace efectiva en dinero y/o especies o bienes.

Art. 44 de la Ley del Trabajo	
Periodo de pago	No periodo de pago
La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena, mes o por pieza, medida u otra.	Nunca pueden exceder de un mes.

Figura 9. Tabla periodos.

Fuente: Sánchez (2022).

Estipendios remunerables	Estipendios no considerados remunerables
Sueldo base: estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinado en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.	Asignación de movilización: tiene como tope el valor del pasaje normal en la locomoción colectiva.
Sobresueldo: consiste en la remuneración de labores extraordinarias.	Asignación por pérdida de caja: tiene como tope el valor histórico que se ha perdido en caja.
Comisión: porcentaje sobre el precio de las ventas o sobre el monto de otras operaciones que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.	Asignación por colación: corresponde al valor promedio del plato de colación en los restaurantes de alrededor de la empresa.

Figura 10. Tabla periodos.

Fuente: Sánchez (2022).

Cierre

Por medio del siguiente organizador gráfico se destacan las ideas clave de esta semana:

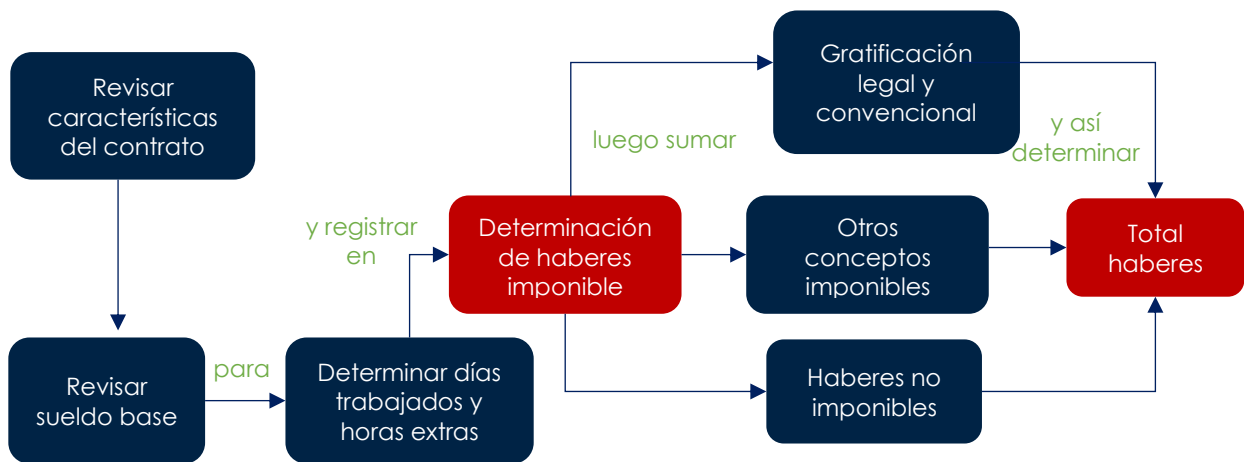


Figura 11. Diagrama resumen semana.

Fuente: Sánchez (2022).

Lo primero que debe hacer la empresa es determinar las características del contrato para identificar los haberes imponibles y no imponibles que lleven a la adecuada determinación de la liquidación de la nómina.

Referencias bibliográficas

As.com. (2020, julio 10). AFP en Chile: cómo solicitar mi certificado de afiliación en ProVida, Habitat, Capital, Modelo. AS Chile. Recuperado de: https://chile.as.com/chile/2020/07/11/tikitakas/1594418579_268919.html

De Bulnes, I. M. y De Obras, D. (s. f.). Imb.cl. Recuperado de: http://transparencia.imb.cl/rep/normativas_y_procedimientos/2017/municipal/17/03/DEC_784_17_03_2017.pdf

SP. Superintendencia de Pensiones - Gobierno de Chile (s.f.). *Decreto Ley N° 3.500 del 13 de noviembre de 1980*. Recuperado de: <https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-14012.html>

Dirección del Trabajo (2021). *Dictámenes y Normativas*. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-channel.html>

Instituto de Previsión Social (s. f.). *Inicio*. Recuperado de: <http://www.ips.gob.cl>

Jaime, S. (2017). *Capacitación y Desarrollo UC. Liquidación y cálculo de remuneraciones*, Universidad Católica. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/428905096/Liquidacion-y-Calculo-de-Remuneraciones-1>

LeyChile (2002). *DFL 1 "Código del Trabajo"*. Recuperado de:
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

Servicio de Impuestos Internos (1999). *Circular N° 41*. Recuperado de:
<https://www.sii.cl/documentos/circulares/1999/circu41.htm>

Superintendencia de Pensiones (2021). *Educación previsional*. Recuperado de:
<https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyname-639.html>

Superintendencia de Seguridad Social (2021). *Normativa y jurisprudencia*.
Recuperado de: <https://www.suseso.cl/612/w3-channel.html>