



UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE



CURSO

CONTABILIDAD PARA COOPERATIVAS

Vinculadas al sector silvoagropecuario y/o cadena agroalimentaria asociada

MÓDULO 3: Clase 3 Remuneraciones



Centro Internacional
de Economía Social
y Cooperativa.

Lorena Rivera Medina
Asesor FECRECOOP Chile Ltda.



Contratos de Trabajo

Marco Legal

- Código del Trabajo
- DL N° 824: Ley de la Renta

Naturaleza del vínculo contractual

- 1) El contrato de trabajo es ***consensual***, se perfecciona por el sólo consentimiento de las partes, bastando para ello el acuerdo de voluntades sin que sean necesarias mayores exigencias formales.
- 2) En el contrato que no exista pago de Remuneración, termina en una figura distinta a la de una relación laboral, y configurándose un trabajo de tipo voluntario, o incluso forzoso.
- 3) La remuneración es considerada un elemento esencial del Contrato de Trabajo, es decir, si no existe, el contrato no produce efecto alguno o bien degenera en otro contrato diferente.



Contrato individual de trabajo

El Código del Trabajo impone al empleador la obligación de escriturarlo a fin de que queden establecidas las condiciones en que éste se va a cumplir.

Convención por la cual el Empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. (Art. 7° Código del Trabajo)

Documento legal que regula las relaciones laborales dependientes, es decir, aquellas en las que el trabajador depende laboralmente de un empleador, y se halla sometido a una relación de subordinación.



Elementos del contrato

Obligación del trabajador de prestar servicios personales al empleador, ya sean intelectuales o materiales.

Vínculo de dependencia o subordinación en la prestación de servicios del trabajador.

Obligación del empleador de pagar una remuneración determinada en retribución de los servicios prestados.

Dependencia o subordinación

- Reconocimiento del poder o autoridad de mando del empleador.
- Sujeción del trabajador a la orden o mando continuo del empleador.
- Deber de obediencia del trabajador en el ámbito de la relación laboral.



Manifestaciones de dependencia o subordinación

Obligación de asistencia del trabajador

Continuidad de los servicios prestados

Cumplimiento de un horario de trabajo

Obligación del trabajador de ceñirse a las instrucciones, ordenes y controles del empleador

Derecho del empleador a dirigir al trabajador, en la forma y oportunidad de ejecución de las labores

Supervigilancia o fiscalización del empleador en el desarrollo de las funciones.



Formalidades del contrato

- 1) Constancia por escrito. Esta obligación recae en el empleador, el que debe cumplirla dentro del plazo de 15 días de incorporado el trabajador a la empresa. Si el contrato es menor a 30 días el plazo es de 5 días.
- 2) Firma de las partes en dos ejemplares.
- 3) Ambos ejemplares deben ser del mismo tenor y fecha quedando uno en poder de cada parte.
- 4) Envío del contrato a la inspección del trabajo, en caso de negativa trabajador a firmarlo, y (Ej. Por cambio de condiciones de la carta oferta; por ello se envía nota a la inspección)
- 5) Archivo de un ejemplar del contrato en el lugar de trabajo.
- 6) Contrato por faena, obra deben cumplir las mismas formalidades

Artículo 9 Código del Trabajo



Sanciones por no escriturar el Contrato

El empleador que no haga constar por escrito el contrato de trabajo dentro del plazo de 15 días de incorporado el trabajador, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 5 U.T.M. (Art. 9° inc. 2°)

La falta de contrato escrito hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. (Art. 9 inc. 4°)

El incumplimiento del empleador de archivar un ejemplar del contrato en el lugar de trabajo puede ser sancionado con multa a beneficio fiscal de 2 a 20 U.T.M.

Valor UTM referencial \$52.631 septiembre 2021

Si no está firmado, prevalece lo definido por el trabajador.



Tipos de Contrato de trabajo en Chile

Según el Código del Trabajo, toda relación laboral debe estar mediada por un contrato, a fin de que ésta sea armónica, equitativa y justa para las partes intervinientes: empleador y empleado. Son varios los tipos de contrato de trabajo que la misma legislación establece, y conocerlos es importante.

Contrato de trabajo individual: es el más común y simple, y que se celebra únicamente entre un empleador y un trabajador.

Contrato de trabajo colectivo: es el celebrado entre uno o más empleadores y uno o más colectivos de trabajadores. Su objetivo es establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado

De estas dos categorías se desprenden ciertos tipos de contratos que se diferencian por puntualidades: como el término del contrato, vínculo laboral y la clase de relación existente entre el trabajador y el empleador.



Contrato de trabajo a plazo indefinido

Es el más común y promovido, tanto por los beneficios sociales como por la estabilidad que conlleva. Se caracteriza por la indeterminación del tiempo de la relación laboral. Hablamos de un acuerdo sin fecha de caducidad, en el que su fin solo se puede dar como consecuencia del incumplimiento de las cláusulas definidas en el Código del Trabajo, que - en concreto- se refieren a:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador -al menos- con treinta días de anticipación.
- Muerte del trabajador.
- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- Caso fortuito o fuerza mayor.



Contrato de trabajo a plazo fijo

Se pacta un plazo o tiempo para finiquitar la relación laboral. Su duración mínima es de un día y la máxima es de un año, aunque en el caso de los gerentes o personas con título profesional o técnico, pueden firmar hasta por 24 meses.

Vencidos los términos, el empleador tiene la potestad de renovar el contrato o darlo por terminado.

Por la naturaleza de este tipo de acuerdo, la Dirección de Trabajo prohíbe terminar de manera anticipada la relación laboral. Si ello ocurriera, el empleador tiene la obligación de indemnizar al trabajador con las remuneraciones que habría adquirido durante el tiempo que le falte para cumplir la fecha de vencimiento del contrato.



El contrato de plazo fijo puede convertirse en indefinido

Cuando un trabajador ha prestado sus servicios de forma discontinua en virtud de más de dos contratos a plazo fijo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados a partir de la primera contratación.

Si el trabajador presta sus servicios luego que se ha vencido el contrato, con pleno conocimiento del empleador, se presume inmediatamente que su contratación pasó a ser indefinida.

También se presume que el trabajador queda contratado a término indefinido cuando se le renueva por segunda vez su contrato de plazo fijo, es decir, cuando firma un tercer documento.



Contrato por obra o faena

Es la contratación en que el fin de la relación trabajador-empleador se sujeta a la condición de obra o faena terminada, y no a una fecha específica. Lo anterior, no impide que se establezcan fechas límites para la terminación del trabajo.

Al igual que en la contratación a plazo fijo, en esta modalidad no se puede dar por terminado el contrato de manera anticipada.

En caso de que el contratante rompa la relación laboral por otras razones, debe indemnizar al trabajador con las remuneraciones que percibiría hasta el momento en que terminase su faena / obra.

Una de sus limitantes es que -a diferencia del contrato de plazo fijo- en ningún momento puede convertirse en indefinido, por mucho que se traslade al trabajador a faena distinta o se vuelva a recontratar en la misma. Además, su renovación es improcedente, lo que no implica que se puedan ejecutar prorrogas justificadas.



Contrato Part time

La legislación chilena no contempla un contrato part time específicamente, pero sí permite hacer contratos laborales normales para jornadas de tiempo parcial, que son aquellas que equivalen a menos de 30 horas semanales y se encuentran reguladas en los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo.



Contenido del contrato de trabajo

- 1) Lugar y fecha del contrato;
- 2) Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- 3) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. Si por la naturaleza de los servicios se precisa el desplazamiento del trabajador, se entiende por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa.
- 4) Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada;

*art. 11 código del trabajo



Contenido del contrato de trabajo

5) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;

6) Plazo del contrato, y

7) Demas pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, si correspondiera, los beneficios adicionales que suministrara el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.



Contrato prestación de servicios - Honorarios

Esta modalidad de contrato no es propiamente un tipo de contrato regulado por las normas del Código del Trabajo, se trata de un contrato de tipo civil regulado por las normas del contrato de arrendamiento establecidas en el Código Civil, artículos 2.006 y 2.007.

En muchas oportunidades es difícil distinguir la relación laboral de las modalidades de prestación de servicios conocidas genéricamente como honorarios y que no son sino expresión de un contrato civil de arrendamiento de servicios inmateriales o de confección de obra material.

Este contrato no puede tener una duración superior al necesario para desarrollar la labor específica para la cual se celebra, y esta pensado para las personas que prestan servicios con cierta autonomía, y son las partes las llamadas a determinar los términos y formas en que se llevan a cabo los servicios, y la respectiva remuneración.



Diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato a honorarios

La diferencia relevante consiste en la existencia de un vínculo de subordinación o dependencia entre las partes. En este sentido cualquier actividad laboral que se realice bajo un vínculo de subordinación y dependencia da origen a un contrato de trabajo y queda regida por las normas del Código del Trabajo, generando para el trabajador todos los derechos que le competen (límites de jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnizaciones, etc.).



¿Que trabajadores pueden firmar un contrato de prestación de servicios - honorarios?

En términos generales aquellos que se realizan sin vinculo de subordinación y dependencia. El código civil contempla tres tipos de contratos que pueden realizarse bajo régimen de pago a honorarios:

- 1- El mandato, mediante el cual se confía la realización de ciertas gestiones a otra persona.
- 2- El contrato de realización de obra material, por el cual una persona se compromete a realizar una obra por cierto precio. Su objeto es el producto final, por ejemplo: un cuadro.
- 3- El arrendamiento de servicios, que es lo mas parecido al contrato de trabajo y por el cual una persona se compromete a prestar un servicio a otra por cierto precio.

Obviamente, no puede ser bajo vinculo de subordinación o dependencia.



Datos a considerar

Contratos y anexos.

Contrato a plazo fijo, si nada se dice: se renueva solo por mismo plazo y por tercera renovación pasa a indefinido.

Contratos con horario de trabajo por art N° 22 v/s teletrabajo

Pacto de teletrabajo, se informa a la inspección del trabajo.
(Completa / Mixta)



Tips

Los 5 días de “prueba” es el plazo mínimo/máximo para firmar contrato, para “arrepentirse.

La normativa no establece horario de colación en horarios de trabajos extra.

Un contrato de trabajo continuo/discontinuo dentro de un plazo de 15 meses, en el último contrato se considera como indefinido.

Si existe un corte de luz, el trabajador debe estar en la empresa; y en este caso se “pierden” esas horas y son de cargo de la empresa.

Los finiquitos por plazo menor a 30 días, no es obligación legalizarlo ante notario. Ej. Contrato plazo fijo sin renovación.

Los permisos son considerados como días corridos, independiente si el contrato incluye horarios de días domingo.

Si la defunción ocurre fuera del país (familiares) se deben otorgar igual los días de permiso, acreditándose dicha defunción.

Si el trabajador llega antes y marca reloj, se considera como horario trabajado.

Los cambios de ropa; si no está escrito en el ccto. Se considera como período no trabajado.



Qué son las remuneraciones.

El código del trabajo, define el concepto de remuneración en el artículo 41:

«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».

Un estipendio para ser calificado como remuneración debe tener por causa el contrato de trabajo. De lo anterior, se deduce que aquellos que no reúnan tal carácter, no pueden ser calificados como tal



Concepto – Interpretación legal

El trabajador tiene derecho a percibir de su empleador la retribución pactada en la medida que preste los servicios para los cuales fue contratado; es decir, el trabajador tiene derecho a ser remunerado sólo cuando cumple con su obligación correlativa de prestar los servicios contratados.

Excepcionalmente, se puede pagar una remuneración sin prestación efectiva de servicios, como ocurre con el pago del feriado anual, y en el caso de los permisos con goce de remuneraciones establecidos por ley (por ejemplo: nacimiento de un hijo), situaciones que son especiales en el desarrollo de la relación laboral.



Concepto – Interpretación legal

Conforme a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo para remunerar los períodos de inactividad laboral debe estarse, en primer término, a lo que las partes han convenido individual o colectivamente, en forma expresa o tácita.

Si no hay pacto, se deben pagar en la forma como reiteradamente en el tiempo lo ha hecho la empresa.

A falta de pacto tácito, la forma de remunerar la inactividad laboral debe ser equivalente al promedio de lo percibido por cada dependiente durante los últimos tres meses laborados, el que no podrá ser inferior al ingreso mínimo.



Clasificación de las remuneraciones

a) Ordinarias, extraordinarias y especiales.

Remuneraciones ordinarias: son aquellas que nacen como consecuencia de la retribución de los servicios prestados, lo que determina que su pago tenga lugar con cierta periodicidad. Ej: el sueldo, la comisión, otros.

Remuneraciones extraordinarias son aquellas que nacen a título de retribución de servicios prestados esporádicamente, en cuyo caso el pago se verifica cuando se acredita el cumplimiento de los requisitos que se fijan para impetrarlos. Un caso típico de este tipo de remuneración es el sobresueldo u horas extraordinarias.

Remuneraciones especiales son aquellas que se originan en razón de cumplirse condiciones especiales, tales como aguinaldos, bonos, etc.



Clasificación de las remuneraciones

b) Fijas y variables.

Remuneración fija es aquella que en forma periódica, semanal, quincenal o mensual, percibe el trabajador, siendo fija en la medida que su monto no varíe en sus períodos de pago, siendo el sueldo un ejemplo típico de este tipo de remuneración.

Remuneración Variable, es aquella que, conforme al contrato, implica la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno u otro mes como, por ejemplo, las comisiones.

Esta clasificación es importante, entre otras cosas, para la determinación de la remuneración durante el feriado según al artículo N° 71 del Código del Trabajo.



Clasificación de las remuneraciones

c) Principal y accesoria.

Una remuneración puede ser clasificada de **principal** cuando responde a la contraprestación fundamental pactada en el contrato, en términos que no depende de otra para su procedencia y cálculo, por ejemplo, el sueldo, bono de antigüedad, etc.

La remuneración es **accesoria**, cuando se calcula sobre la remuneración principal, como por ejemplo, el sobresueldo u horas extraordinarias.



Tipos de remuneraciones (Art. 42 CT)

a) Sueldo:

Es definido como estipendio obligatorio y 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 inciso 2º del artículo 10 del CT (Beneficios adicionales que otorgue la empresa en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios).

Y para que un estipendio pueda ser calificado como sueldo, deben concurrir copulativamente los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de un estipendio fijo (Pre establecido en contrato)
- b) Que se pague en dinero.
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.
- d) Que responda a una prestación de servicios.



b) Sobresueldo

Corresponde a la remuneración de las horas extraordinarias (HE) de trabajo, que excede del máximo legal o la pactada contractualmente.

Las HE se pagan con un recargo del 50%, cualquiera que sean los días y horarios en que se laboren sobre el sueldo pactado, y se pagan junto a la remuneración del período que se laboran.. En todo caso, no existe inconveniente jurídico en que las partes pacten un recargo mayor al 50% que la ley establece como recargo mínimo.

El límite máximo diario de las HE es de 2 horas y su máximo semanal corresponde a 12 horas, si se considera que la jornada semanal puede distribuirse en un máximo de 6 días de labor.



c) La Comisión

Este tipo de remuneración corresponde al 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 y además estas operaciones deben estar comprendidas en el giro comercial de la empresa.

Ahora bien, la comisión no puede estar sujeta a una condición ajena a las partes, por lo que no resulta procedente sujetar el nacimiento de la comisión pactada a condición alguna que no sea la propia prestación de servicios personales y subordinados, en los términos convenidos en el contrato de trabajo.



c) La Comisión - continuación

Es así que resultaría ilegal descontar de las comisiones sumas que correspondan a cuentas pagadas con cheque de los clientes que resulten protestados, o que estos dejen sin efecto la adquisición de un producto.

En efecto, la Dirección del Trabajo ha señalado en su doctrina administrativa; que el derecho al pago de la retribución pactada nace a la vida jurídica en el momento mismo en que se efectúa la prestación como una obligación simple y pura, sin que le afecte limitación alguna, no siendo viable, por tanto, que el empleador la supedite a una condición suspensiva, esto es, a un hecho futuro e incierto, el cual, mientras no se produzca, suspende el ejercicio del derecho a tal remuneración.



e) Gratificación

La letra e) del artículo 42 del CT, define que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Para la determinación de este beneficio, existen dos métodos de cálculo:

Art. N° 47: Establece que los empleadores que obtienen utilidades (remanentes) líquidos en su giro tienen la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores, en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades

Art N° 50: Establece que al trabajador se le pagará el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales con un límite de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

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.



e) Gratificación – continuación

¿Que tipo de empleador debe pagar gratificaciones?

En el artículo 47 del CT, establece quienes están **obligados a pagar gratificaciones**, cumpliendo las siguientes características:

Que sea establecimiento minero, comercial o agrícola, empresa o cualquier otro que persiga fines de lucro; y las cooperativas.

Obligados a llevar libros de contabilidad

Que tengan utilidades en sus giros.



e) Gratificación – continuación

Artículo N° 48 CT

Por utilidad debe considerarse aquella que resulta de la liquidación que practique el SII para la determinación del impuesto a la renta, aplicando el régimen de depreciación normal que establece el número 5 del artículo 31 de la ley sobre Impuesto a la Renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores, y

Por utilidad líquida la que arroje dicha liquidación deducido el 10% del capital propio del empleador.

Art. 49. Para los efectos del pago de gratificaciones, el SII determinará, en la liquidación, el capital del empleador invertido en la empresa y calculará el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para el pago de gratificaciones.



UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE

Ejemplo

	Monto (\$)	
Total de Activo	346.317.193	
Se agrega	-	
Se Deduce	-	
Retiros MNP	(76.519.204)	
Depreciación Equipo Computacional	(15.559.933)	
Depreciación Muebles y Útiles	(7.010.871)	
Depreciación Equipo Comunicación	(3.677.907)	
Depreciación Otros	(299.774)	
Perdida Acumulada	-	
Total Capital Efectivo	243.249.504	Codigo 102
Total Pasivo Exigible		
Se Deduce	-	
Proveedores	(590.064)	
Remuneraciones por Pagar	(1.966.282)	
Honorarios por pagar	(8.385.561)	
Retenciones Honorarios y Dietas	(931.729)	
Retenciones Impto. Unico 2º Categ.	(57.512)	
Cotizaciones Previsionales	(613.454)	
PPM Por Pagar	(6.698.174)	
Capital Propio Inicial	224.006.728	Codigo 645



¿Que se entiende por utilidad líquida?

Sg. Art. 48 del CT, 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	224.006.728
Utilidad según SII	120.969.970
Menos 10% del capital	<u>(22.400.673)</u>
Utilidad líquida	98.569.297
30% a repartir	29.570.789



Gratificación / Sistema de Prorrateo 30%

Empleado	Remuneración	Factor	Gratificación
	Anual 2020		Anual
	(\$)		(\$)
Juan Rojas Rebolledo	25.813.320	0,1069730	2.761.328
Aurora Hernández Moreno	14.128.920	0,1069730	1.511.413
Carlos Rivera Salgado	37.949.400	0,1069730	4.059.561
Karen Leyton Fuentes	29.353.320	0,1069730	3.140.013
Barbara Salinas Salas	37.949.400	0,1069730	4.059.561
Isabel Morales López	34.949.400	0,1069730	3.738.642
Paulo Vidal Morán	6.078.120	0,1069730	650.195
Gabriela Bravo Manríquez	24.472.800	0,1069730	2.617.929
Claudio Morán Hormazabal	35.630.880	0,1069730	3.811.542
Alejandra Abarca López	19.280.640	0,1069730	2.062.508
Jessica Rodríguez Vergara	10.824.840	0,1069730	1.157.966
Total	276.431.040		29.570.658
Gratificacion a repartir	<u>29.570.789</u>	0,1069730	
Remuneracion Anual	276.431.040		



e) Gratificación / 4,75 IMM o sistema de abono

Determinación de la gratificación en base al 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales con tope 4,75 ingresos mínimos: (Mes de cálculo : julio 2021)

Concepto	(\$)
Remuneración anual correspondiente a 11 trabajadores	276.431.040
25% de IMM	69.107.760
Tope (4,75 ing. Mín.) (**)	17.527.030
Gratificación a pagar anual	17.608.250

(**) Ingreso mínimo \$ 337.000 * 4,75 = 1.600.750 anual por 1 trabajador

De acuerdo a este método la empresa debiera incurrir en un costo anual por gratificaciones de \$ 17.527.030,-



UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE

Distribución Gratificación

Empleado	Sueldo Base	Remuneración	25% de Sueldo Anual	Tope 4,75	Gratificación	Gratificación
	31-07-2021	Anual 2021	(\$)	IMM	Anual	Mensual
	(\$)	(\$)		(\$)	(\$)	(\$)
Juan Rojas Rebolledo	2.151.110	25.813.320	6.453.330	1.600.750	1.600.750	133.396
Aurora Hernández Moreno	1.177.410	14.128.920	3.532.230	1.600.750	1.600.750	133.396
Carlos Rivera Salgado	3.162.450	37.949.400	9.487.350	1.600.750	1.600.750	133.396
Karen Leyton Fuentes	2.446.110	29.353.320	7.338.330	1.600.750	1.600.750	133.396
Barbara Salinas Salas	3.162.450	37.949.400	9.487.350	1.600.750	1.600.750	133.396
Isabel Morales López	2.912.450	34.949.400	8.737.350	1.600.750	1.600.750	133.396
Paulo Vidal Morán	506.510	6.078.120	1.519.530	1.600.750	1.519.530	126.628
Gabriela Bravo Manríquez	2.039.400	24.472.800	6.118.200	1.600.750	1.600.750	133.396
Claudio Morán Hormazabal	2.969.240	35.630.880	8.907.720	1.600.750	1.600.750	133.396
Alejandra Abarca López	1.606.720	19.280.640	4.820.160	1.600.750	1.600.750	133.396
Jessica Rodríguez Vergara	902.070	10.824.840	2.706.210	1.600.750	1.600.750	133.396
Costo Gratificación		276.431.040	69.107.760	17.608.250	17.527.030	



e) Gratificación / Sistema de Prorrrateo 30%

Artículo 47. Se paga 30% de gratificación sobre las utilidades que generó la empresa.

Según la DT, "El monto que corresponde al trabajador se determina en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos lo que no tengan derecho".

Para calcular el valor de la gratificación debes obtener el valor del 30% de las utilidades y dividirlo por el total de remuneraciones devengadas en la empresa. El resultado obtenido, debes multiplicarlo por la remuneración de cada uno de los trabajadores de la empresa, obteniendo así la gratificación legal que le corresponde a cada uno.



e) Gratificación

* 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 art. N° 47 (Prorratio) sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere.

En este caso la gratificación de cada trabajador no excederá de 4,75 ingresos mínimos mensuales (IMM).

- Si la empresa, termina su ejercicio comercial con pérdida.. Qué pasa??
- Si al 31.12 del año, el IMM es mayor que lo pagado mensualmente, se debe reliquidar diferencia de lo no pagado en forma mensual.



¿Quién tiene derecho a este beneficio?

Trabajadores remunerados por día, es decir, todas aquellas personas que reciben su sueldo de acuerdo a las horas o días trabajados, **metas establecidas**, etc.

Trabajadores con remuneración mixta, refiriéndose a aquellas personas que cuentan con un sueldo base mensual -que debe ser igual o superior al mínimo establecido por ley- y que, además, perciban remuneraciones por concepto de **metas, comisiones, ventas**, etc.



NO constituye remuneración

Art. 41 Código del Trabajo inciso 2° define lo que NO constituye remuneración como

- Asignación de movilización
- Pérdida de Caja
- Desgaste de Herramientas
- Colación
- Viáticos
- Las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a ley, EJ Asignación familiar
- Indemnizaciones por años de servicio (Art. 163 del Código del Trabajo) y demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual
- Las indemnizaciones voluntarias pagados por finiquito.
- En general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo

“LAS REMUNERACIONES NO ESPECIFICADAS AQUÍ SON IMPONIBLES”



Asignación de movilización: monto asignado para traslado desde su domicilio al lugar de la empresa y viceversa. Que pasa con esta asignación en teletrabajo??

Pérdida de Caja: es la suma de dinero que se paga a los trabajadores que cumplen funciones de cajeros, o que con motivo de sus cargos, custodian dineros o valores, a fin de ponerlos a cubierto de las **pérdidas** eventuales a que pueden verse expuestos.

Desgaste de herramientas: es la suma de dinero que se paga al trabajador que labora con herramientas de su dominio en compensación por el desgaste que puedan experimentar estas últimas, a causa de su uso. Lo que se pague por tal concepto debe ser de un monto razonable y prudente.

Prestaciones familiares: Es un subsidio estatal que consiste en una suma de dinero por cada carga familiar que un trabajador dependiente, pensionado o algunos trabajadores acrediten en el estado.



Asignación de colación: tiene carácter de ser un monto compensatorio, debiendo ser razonable y prudente en relación con la finalidad que se otorga, cumpliendo los siguientes requisitos:

- a) Que el monto sea uniforme para todos los trabajadores de la empresa
- b) Que su monto diga relación con el valor de un almuerzo (Colación). Sin embargo, en casos excepcionales su cuantía podrá ser superior en razón del nivel jerárquico del trabajador, permitiéndose que el personal de un rango superior pueda gozar de una asignación de un monto mayor que el resto de los trabajadores de la empresa; y
- c) Que la referida asignación corresponda a días o períodos efectivamente trabajados.



Otras remuneración

Asignación de estudio o escolaridad

Asignación de título

Bonos: Producción, nocturno, domingos o festivos, antigüedad, asistencia

Asignación de responsabilidad

Asignación de matrimonio, natalidad, defunción

Aguinaldos (Navidad, fiestas patrias)

Bono por término de negociación (Sindicatos/Huelgas)

Bono de vacaciones, (Que no reemplaza a los días de vacaciones)

***Todos estos bonos son imponibles y tributables**



Forma y periodicidad de pago

Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, a solicitud del trabajador podrá pagarse con cheque o VV bancario nominal, transferencia. Junto con el pago, la empresa debe entregar al trabajador su liquidación de sueldo. Art. 54 CT

Inembargabilidad de las remuneraciones

Las remuneraciones y las cotizaciones previsionales, serán inembargables, no obstante podrán ser embargadas lo que exceda de 56 UF

En el caso de las pensiones alimenticias decretadas judicialmente, defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en el ejercicio de su cargo, o remuneraciones adeudadas a personas que hayan estado a su servicio podrá embargarse hasta el 50% de la remuneración.



Descuento para manutención de la familia

La mujer casada puede percibir hasta el 50% de la remuneración de su marido, declarado por el respectivo juez

En estos casos el empleador estará obligado a efectuar los descuentos respectivos y pagar las sumas al asignatario.

Fallecimiento del trabajador

En estos casos, las remuneraciones que se adeuden, serán pagadas a la persona que se hizo cargo de los funerales, hasta la concurrencia de los costos de los mismos.

El saldo se pagará al cónyuge, a los hijos o a los padres, unos a falta de otros. Lo dispuesto sólo operará hasta 5 UTA (\$603.864 x5: \$3.019.320).

Si la suma adeudada es superior al monto indicado, los herederos, para obtener el pago del remanente, deben cumplir previamente con el trámite de posesión efectiva de la herencia.



Descuentos a las remuneraciones

Obligatorios

- a) Cotizaciones previsionales (AFP, Salud, AFC)
- b) Impuesto único
- c) Cuotas sindicales
- d) Obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos
- e) Dividendos hipotecarios, o cta de ahorro para la vivienda



Descuentos convencionales

Aquellos que por voluntad y decisión del trabajador y previo acuerdo con su empleador, son deducibles a la remuneración, Ej: préstamos otorgados por la empresa, convenios comerciales o de cualquier naturaleza, pero que no pueden exceder de un 15% de la remuneración del trabajador.

Descuentos prohibidos

No se puede deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje la remuneración por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas o atención médica o por multas no autorizadas en el reglamento interno de la empresa. Tampoco se puede hacer descuentos al trabajador por pérdida o hurto de bienes de propiedad de la empresa, ni por cheques y otros documentos no pagados de los clientes.



Determinación y pago de cotizaciones previsionales

El cálculo de las cotizaciones previsionales obligatorias del sistema de AFP, salud y ley de accidentes del trabajo tiene un tope imponible mensual de 81,6 UF (31.07.2021 \$2.428.223). Se debe considerar la UF del último día del mes de pago de la remuneración.

Para el caso del seguro de cesantía, el tope imponible es de 122,6 UF, es decir \$3.648.287.-

Base Imponible: Está constituida por el total de las remuneraciones que perciba el trabajador, excluyendo únicamente las cantidades señaladas por la ley.



Base imponible: Está constituida por el total de los haberes que percibe un trabajador deducidas las cotizaciones previsionales y aquellas cantidades señaladas por ley y sobre la cual se calculará el impuesto único, según el tramo de renta en que se encuentre el trabajador.

La ley de la renta en su Art. 42 dice que se aplicará, calculará y cobrará un impuesto en conformidad a lo dispuesto en el artículo N° 43, sobre las siguientes rentas:

Sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras 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.



- Si el contrato a plazo fijo, no se avisa su término se renueva por defecto., generándose por defecto el nuevo anexo a firmar y pudiendo terminar en indefinido.
- Solicitar a las empresas de servicios transitorios contratados (en este caso hay supervisión directa) o de outsourcing (sin supervisión directa) el Formulario N° 30 emitido por la Dirección del trabajo (Inspección) sobre Cumplimiento del pago de cotizaciones previsionales
- El límite para la contratación de extranjeros en Chile es de 25% de la planilla total.
- Part time, se regula en art N° 40 bis del CT



Descuentos del CAE / Préstamos por financiamiento de estudios: no es sueldo ni se descuenta de la liquidación, el SII lo recupera directamente del F22 anual

Si mantengo saldos de seguros de cesantía en el fondo global, se recuperan en el momento de la jubilación.

A los 11 años de trabajo con el mismo empleador, el descuento del seguro de cesantía es de 0,8% de cargo 100% de la empresa. (Se suspende el 1,6% al fondo nacional)

3%: 2,4% cargo de la empresa

:0,6% cargo del trabajador

2,4%: 1,6% va al fondo nacional

0,8% va al fondo individual del trabajador



UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE

Gracias

