

APUNTE SOBRE REMUNERACIONES*

APUNTE SOBRE REMUNERACIONES	1
1.- Concepto legal de remuneración.	2
2.- Normativa aplicable.....	2
3.- Modalidades de la remuneración.	3
3.1.- Remuneración en dinero.	3
3.2.- Remuneración en especie.	3
4.- Sistemas de remuneración.	5
4.1.- Remuneración a tiempo y a resultado.....	5
4.2.- Remuneración por tarea.....	6
4.3.- Comisión.....	7
4.4.- Participación en beneficios.	9
5.- Composición de la remuneración.	9
1º) El sueldo o sueldo base.	9
2º) La semana corrida.	11
3º) El sobresueldo.	12
4º) La Gratificación.	13
6.- Las percepciones no constitutivas de remuneración.....	14
7.- Determinación de la remuneración.....	17
7.1.- Sueldo base o sueldo base mensual.	17
7.2.- Ingreso mínimo mensual.	18
7.3.- La semana corrida.....	19
7.4.- El sobresueldo.....	21
7.5.- La gratificación.....	23
8.- Pago de la remuneración.....	26
8.1.- Lugar.....	26
8.2.- Tiempo.....	26
8.3.- Forma de pago.	27
8.4.- Libro de remuneraciones.	29
8.5.- Pago en caso de muerte del trabajador.	30
9.- La protección de las remuneraciones.....	30
9.1.- Garantías frente a los acreedores del trabajador: la inembargabilidad de las remuneraciones.	30
9.2.- Garantías frente a los acreedores del empleador.	31
9.3.- Regulación de los descuentos.	32
9.4.- Reajustes e intereses de remuneraciones atrasadas.	36
9.5. Libertad de comercio en establecimientos mineros.	37
10.- Igualdad de remuneraciones.....	38

* Apunte actualizado al mes de agosto de 2010 por los señores **Jonatan Israel Navon** e **Ignacio Núñez Martínez**, colaboradores del Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.

1.- Concepto legal de remuneración.

El contrato de trabajo tiene una estructura bilateral, de forma que las obligaciones que para cada una de las partes se derivan del mismo constituyen derechos para la otra. En este sentido, el trabajador se obliga a prestar sus servicios y el empleador a pagar por ellos una retribución.

La obligación de retribución tiene por objeto la remuneración. Esta es definida legalmente en los siguientes términos: *“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”* (art. 41, inc. 1° CT).

Entonces será remuneración toda percepción económica del trabajador que provenga del empleador por causa del contrato de trabajo. Las percepciones económicas no sólo incluyen las dinerarias sino también las obtenidas en especie.

Además, el concepto legal de remuneración incluye no sólo lo percibido como contraprestación del trabajo efectivo sino también los periodos de descanso computables como trabajo. Tal sucede con la retribución de las vacaciones o feriado anuales, de los descansos semanales y días festivos, de la interrupción de la jornada diaria cuando se hubiere pactado su consideración como trabajo efectivo y de las interrupciones del trabajo por impedimentos imputables al empleador y no al trabajador (jornada pasiva).

2.- Normativa aplicable.

Las remuneraciones vienen reguladas, con carácter general, por las siguientes normas:

- Artículo 19 N°16, inc. 2°, que reconoce al trabajador el derecho a una “justa retribución”.
- Arts. 41 a 65 CT. Libro I Capitulo V.
- Leyes sobre ingreso mínimo mensual.

3.- Modalidades de la remuneración.

Las percepciones económicas de los trabajadores pueden ser hechas efectivas en las dos modalidades legalmente admitidas: en dinero o en especie (art. 41, inc. 1º, CT).

3.1.- Remuneración en dinero.

La remuneración en dinero consiste en la entrega de una cantidad en moneda de curso legal o, a solicitud del trabajador, mediante cheque o vale vista bancario a su nombre.

3.2.- Remuneración en especie.

Por remuneración en especie se entiende la entrega de productos o de servicios de cualquier clase que estos sean (suministro de ropas, de agua, de combustible, de transporte gratuito, de automóvil, de vivienda, de manutención, etc.).

El art. 10 CT, que señala las estipulaciones mínimas del contrato de trabajo, establece en su inciso segundo que *“deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios”*.

Por su parte, el art. 91 CT, establece que *“la remuneración de los trabajadores agrícolas podrá estipularse en dinero y en regalías.*

“En ningún caso podrá pactarse que el valor de las regalías exceda del cincuenta por ciento de la remuneración.

“Si la remuneración se pagare parte en dinero y parte en regalías, las variaciones que sufiere por reajustes legales o convencionales o por diferentes evaluaciones de las regalías, se aplicarán separadamente al dinero y a las especies, sin que la

variación de alguno de estos factores determine la alteración del otro, aunque de ello se derive la modificación del porcentaje indicado en el inciso anterior.

“Para los efectos de este artículo, se entenderán por regalías el cerco, la ración de tierra, los talajes, la casa habitación higiénica y adecuada y otras retribuciones en especie a que el empleador se obligue para con el trabajador.

“Por resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se fijará el valor de las regalías agrícolas o las normas para su determinación, de acuerdo con las características de las respectivas zonas del país, la que será de aplicación obligatoria. Sin embargo, si el valor así asignado no se ajustare a la realidad, cualquiera de las partes podrá acudir al Juzgado del Letras del Trabajo para que haga su determinación, previo informe de dos peritos designados por el juez respectivo”.

Al respecto, la Dirección del Trabajo ha señalado que “la Resolución que fija los valores de las regalías es la N° 170, de 1974 del M. del Trabajo y Previsión Social. Esta resolución valora las regalías de tierra, cerco, talaje, leña obtenida en el predio y preparación de tierra para siembra, disponiendo que los valores asignados deben reajustarse de acuerdo al porcentaje de alzas que experimenten las remuneraciones del sector privado. Finalmente, cabe indicar que para establecer la procedencia del descuento o imputación de los valores de las regalías a los salarios en dinero, debe estarse a lo que establezca el respectivo contrato de trabajo. En efecto, si en el contrato se ha dispuesto una remuneración global de la cual deben descontarse las regalías, deberá asignarse a éstas los valores fijados de acuerdo a la Resolución antes citada y proceder al descuento. Si por el contrario, se establece un sueldo en dinero y además el otorgamiento de determinadas regalías, el valor de éstas no puede descontarse del sueldo, de tal manera que el avalúo no tendrá otro objeto que establecer la remuneración total del trabajador, sumando la parte en dinero y el valor de las regalías. Con todo, las regalías por ser remuneración son imponibles”.

Por su parte el art. 151 CT, señala que *“la remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiéndose además del*

pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador.”

Según la Dirección del Trabajo, la regalía de teléfono celular que proporciona la empresa al trabajador no se encuentra dentro de las excepciones contempladas en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo, en el que se señalan qué estipendios no constituyen remuneración, por lo que debe concluirse que dicho beneficio constituiría remuneración en especie y, por ende, queda afecto a cotizaciones previsionales. Es del caso señalar que para determinar el avalúo de las especies o regalías el artículo 14 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, en su inciso 2°, señala que la parte de remuneraciones no pagadas en dinero será evaluada por la Superintendencias de AFP conformes a normas uniformes. No obstante lo anterior, habría que distinguir si la entrega de tal beneficio es en virtud de la prestación de servicios, esto es, es necesario para desarrollar las funciones, se podría estimar como una herramienta de trabajo y, en consecuencia no debería estar afecta a cotizaciones previsionales ya que no sería una regalía sino útiles de trabajo. Por el contrario, si el uso del teléfono celular es personalísimo, es decir, no está relacionado con la prestación de servicios y sólo lo usa el trabajador en su beneficio personal, debe ser considerado una regalía y por consiguiente afecta a cotizaciones previsionales.

4.- Sistemas de remuneración.

Hay diversos procedimientos o sistemas para cuantificar el importe de la remuneración. La opción por alguno de ellos corresponde, lógicamente, a las partes del contrato de trabajo. El CT únicamente regula aspectos parciales de los distintos sistemas.

4.1.- Remuneración a tiempo y a resultado.

Los criterios utilizados para la fijación de la remuneración pueden ser, básicamente, dos: el tiempo de trabajo prestado o los resultados alcanzados con el trabajo.

En la remuneración por unidad de tiempo se atiende a la duración del servicio, independientemente de la cantidad de obra realizada.

El sueldo es una especie de remuneración por unidad de tiempo. El art. 42 a) CT define el sueldo o sueldo base, Como *“el 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.”* Pero el sueldo no necesariamente se debe pagar en dinero. La norma citada agrega que lo en ella señalado es *“sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10”*, de lo que se sigue que el sueldo puede ser también en especie.

En la remuneración por unidad de obra se atiende a la cantidad y calidad de obra realizada, independientemente del tiempo invertido.

El art. 44 CT señala al efecto que *“la remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra”*.

“En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes”.

4.2.- Remuneración por tarea

Consiste en este sistema en que el trabajador se compromete a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otros periodos de tiempo al efecto establecidos, entendiéndose cumplida dicha jornada o periodo de tiempo en cuanto se haya ultimado el trabajo fijado en la tarea.

Lo característico de la remuneración por tarea frente a la remuneración por unidad de tiempo es que lo que se retribuye no es tanto la jornada sino el resultado; y frente a la

remuneración a resultado, que se retribuye no con una mayor remuneración sino con una posible reducción de jornada.

4.3.- Comisión.

Se trata de una especie del género remuneración a resultado. La comisión consiste en que la retribución se calcula en función de los negocios en que el trabajador hubiese mediado. La remuneración puede consistir en una cantidad fija por negocio mediado o en un porcentaje del mismo.

El art. 42 c) CT define este sistema de remuneración como *“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”*.

De acuerdo a la Dirección del Trabajo (ORD.: N° 143/006, 11-01-2007) “de la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que la remuneración puede ser calificada de comisión cuando consiste en una suma porcentual calculada sobre el precio de las ventas, compras u otras operaciones del empleador realizadas con la colaboración del trabajador.

“A la luz de lo expresado es posible afirmar que efectuada por el trabajador la venta, compra u otra operación convenida, le nace el derecho al pago de la retribución o comisión correspondiente.

“En otros términos, y tal como se ha pronunciado reiterada y uniformemente esta Dirección, entre otros, en dictamen N°4516/277, de 1° de septiembre de 1993 y oficio N°6468, de 18 de agosto de 1989, el trabajador tiene derecho a percibir de su empleador retribución por la labor realizada en la medida que preste el servicio para el cual fue contratado, agregándose que el derecho al pago de la remuneración nace a la vida jurídica en el momento mismo en que se efectúa la prestación, como obligación pura y simple, sin que pueda afectarle limitación o condición alguna, no siendo viable, por tanto, que el empleador la supedita al cumplimiento de una modalidad ajena a la prestación misma, como podría ser el caso de una condición suspensiva, esto es, un

hecho futuro e incierto, el cual mientras no se produzca suspende la adquisición de un derecho, o bien resolutoria, por la cual producido el hecho, se extingue el derecho.

“En la especie, los casos por los cuales se consulta, de devolución del producto por parte del cliente, cambio del mismo u otra modificación de la venta en su forma de pago, etc., constituirían imponer una condición resolutoria del derecho a la remuneración, aún más, dependiente del hecho o conducta de un tercero, ajeno completamente a la relación laboral y prestación de los servicios, que una vez cumplida haría que se extinguiera el derecho al pago de la comisión, lo que no es posible conforme a Derecho, si la venta ya está efectuada.

“De esta manera, no resulta procedente que la empresa [...] deje si efecto el pago de comisiones a vendedores por ventas en las que con posterioridad a la operación el cliente devuelve o cambia el artículo comprado o se modifica su forma de pago.

“En el mismo sentido, tampoco sería factible que si la venta está hecha, la comisión le sea denegada al vendedor que la realizó y sea pagada al que interviene en el cambio de la mercadería, o en las condiciones de su pago, por cuanto respecto del primero se ha cumplido con la prestación de los servicios convenida, sin que pueda alterarse sus condiciones posteriores, o la retribución que el empleador pueda acordar con el vendedor que interviene después de la venta original”.

Por otra parte, la Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia administrativa, entre otras, en dictámenes 5574 de 17.11.83 y 2538/191 de 20.06.00, que las comisiones de los trabajadores sujetos a este sistema de remuneraciones deben calcularse sobre el valor neto de venta al público, excluyéndose de él, el Impuesto al Valor Agregado (I.V.A.), a excepción de aquellos casos en que en virtud de una convención, se determinen sobre el valor bruto de la venta.

El órgano fiscalizador ha dictaminado que respecto de la cartera de clientes que mantiene un trabajador, que generan sus comisiones, cabe señalar que la prestación de servicio debe operar de la forma pactada en el contrato y si el dependiente tiene asignada una cartera de clientes predeterminada, con la cual trabaja y devenga sus comisiones, el empleador no podría quitársela o reducírsela por cuando estaría

alterando las condiciones en que se efectúa al trabajo convenido. En el evento de que los trabajadores no tengan una cartera de clientes predeterminada sino que ella varía constantemente, toda vez que se encuentra relacionada en forma directa con la labor de los vendedores de suyo fluctuante, no resultaría posible estimar que el empleador se encontraría obligado a mantener a dichos trabajadores la cartera determinada de clientes.

4.4.- Participación en beneficios.

La remuneración o una parte de él, puede ser fijada atendiendo a la rentabilidad de la empresa, esto es, a sus beneficios. Pudiendo existir, en este sentido, múltiples variantes de participación, según lo que convengan las partes.

El art. 42 d) CT define participación como *“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”*.

5.- Composición de la remuneración.

El CT impone a las partes del contrato de trabajo una estructura básica de la remuneración que el empleador y el trabajador pueden complementar con cualquiera de los sistemas recién vistos. La estructura básica obligatoria de remuneraciones comprende los siguientes conceptos.

1º) El sueldo o sueldo base.

El 21 de julio de 2008 se publicó en el Diario Oficial la Ley 20.281 que modifica el Código del Trabajo en materia de salario base.

La profesora LANATA, señala 5 características del sueldo o sueldo base:

- a) Obligatoriedad; El sueldo base pasa a ser obligatorio, de manera que ya no será posible pactar solo remuneración variable, debiendo existir respecto de

todos los trabajadores dependientes excepto aquellos que están exentos del cumplimiento de jornada.

“El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo”. (art. 44, inc. 3º, CT).

Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada (art. 42 a CT). Por ende, con estos trabajadores el empleador podrá pactar un sistema de remuneración de base exclusivamente variable o un sistema mixto con sueldo base inferior al ingreso mínimo legal. Con todo, la remuneración total percibida por dichos dependientes no puede ser inferior al valor asignado al ingreso mínimo mensual.

- a) Fijeza: El monto del sueldo debe estar determinado concretamente en el contrato de trabajo o bien deben establecerse las bases que sirvan para determinarlo. No depende de ningún elemento aleatorio.
- b) Monto Mínimo: LA ley establece un monto mínimo, al cual nos referiremos en el punto 7.2 en lo relativo al ingreso mínimo mensual.
- c) Periodicidad: LA prestación no tiene carácter esporádico, debe pagarse por periodos iguales acorde al sistema de remuneraciones escogido (unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes) respetando siempre el mínimo mensual o en proporción.
- d) Contractualidad: Esta determinado por el acuerdo de voluntades que determina el monto, sin perjuicio del mandato legislativo que establece el mínimo a pagar

- e) De carácter pecuniario: Deben constituir prestación en dinero pudiendo constituir también sueldo aquellos beneficios adicionales que suministra el empleador apreciables en dinero, fijas, periódicas y contractuales (Ej. Casa y habitación, luz, combustible, alimentación)

2º) La semana corrida.

De acuerdo al art. 45 *“el trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos...”* Este beneficio legal se denomina “semana corrida”.

De acuerdo a nuestra Corte Suprema, “el fin inmediato de la llamada ‘semana corrida’ es el de propender al pago o remuneración, en dinero, de los días domingo y festivos, comprendido en un período semanal trabajado, y que su finalidad última es la de cautelar el derecho al descanso semanal [...] el legislador laboral ha establecido a favor de todo trabajador un derecho a descanso, en forma semanal y remunerada, por los días inhábiles. Pues bien, como -en principio- los trabajadores remunerados por día lo son únicamente en razón de los días en que prestan servicios efectivos, significaría que, sobre la base de ese procedimiento, nunca obtendrían remuneración por los días domingo y festivos, ya que tales días son de descanso obligado y, en consecuencia, excluidos de la actividad laboral. Por consiguiente, la prerrogativa que establece la ley en el citado artículo se orienta, en definitiva, a evitar que, como consecuencia del sistema de remuneraciones que se acuerde, un trabajador se vea impedido de devengar o no remuneración por los días de descanso semanal. (Corte Suprema, sentencia del 20 de junio de 2001. Rol N° 4.913-00)

De acuerdo al citado art. 45 CT, el beneficio de la semana corrida se aplicará también a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso dominical.

Es del caso señalar que la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha establecido que los trabajadores que están remunerados por hora también tienen derecho al beneficio de la semana corrida. En efecto, mediante dictamen 1276/072 de 08.03.94,

la referida Dirección ha señalado que el beneficio del pago por los días domingo y festivos corresponde tanto a trabajadores remunerados por día como a aquellos remunerados por hora o por fracción de tiempo inferior a un mes, a trato o por unidad de pieza, medida u obra.

La Dirección del Trabajo también ha resuelto que “los trabajadores remunerados exclusivamente por día, contratados para prestar servicios en un jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo”. (ORD.: N° 1715/65, de 18.03.96).

Asimismo, estarían también exceptuados de semana corrida los dependientes remunerados exclusivamente con sueldo mensual fijo (basándose en criterios ya mencionados tales como; estipendio fijo, en dinero, periódico y regular)

La Ley 20.281 modificó el artículo 45 del Código del Trabajo, haciendo aplicable el beneficio de la “semana corrida” a aquellos trabajadores que, no obstante, recibir un sueldo mensual, tienen además pactadas con su empleador remuneraciones variables tales como comisiones o tratos. Por consiguiente, estos trabajadores tendrán derecho a una remuneración adicional por los domingos y festivos equivalente a una proporción de las remuneraciones variables obtenidas en la semana.

3°) El sobresueldo.

Según el art. 42 b) CT el sobresueldo “*consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo*”. En otras palabras, el sobresueldo es la remuneración de aquellas horas que exceden de la jornada máxima legal o de la pactada contractualmente, si fuere menor”. Por consiguiente, sólo los trabajadores sujetos a límite de jornada tendrán derecho a sobresueldo.

Por disposición del art. 32, inc. Final, CT, “*las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada*”

ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo periodo. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo”.

La ley ha establecido que las horas trabajadas en exceso de la jornada, con conocimiento de la Compañía, darán lugar a sobresueldo aún cuando las partes no hayan suscrito un acuerdo escrito a su respecto y deben remunerarse como tales (art. 32 inc. 2° CT).

4°) La Gratificación.

El art. 42 e) CT señala que la gratificación *“corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador”.*

Debemos realizar una distinción entre aquellas gratificaciones de carácter convencional, que son aquellas estipuladas en los contratos individuales o en los instrumentos colectivos de trabajo y que se dividen en garantizadas a todo evento (sin importar la obtención de utilidades liquidadas por parte de la empresa) o no garantizadas (sujetas a la eventual obtención de estas)

Art. 46 CT *“Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes”*

Asimismo, nos encontramos con las gratificaciones de carácter legal, que son aquellas en que el empleador beneficia el sueldo del trabajador por mandato legal expreso y que podemos apreciar conforme al art. 47 CT *“los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes...”*

Finalmente estas gratificaciones las separamos en Integras, que son aquellas que corresponden al trabajador al cierre del ejercicio financiero que ha completado un año de servicio en la empresa y las proporcionales que corresponden a los trabajadores que no alcanzan a complementar un año de trabajo y se les paga en proporción

Art. 52 CT “Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados”

6.- Las percepciones no constitutivas de remuneración.

No todas las percepciones económicas de los trabajadores tienen naturaleza remuneratoria. Los trabajadores pueden percibir del empleador otras cantidades que no tienen naturaleza remuneratoria tales como *“las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”* (art. 41, inc. 2°, CT).

“El empleador estará obligado a pagar al trabajador los gastos razonables de ida y vuelta si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia, lo que no constituirá remuneración. Se comprende en los gastos de traslado del trabajador, los de su familia que viva con él. No existirá la obligación del presente artículo cuando la terminación del contrato se produjere por culpa o por la sola voluntad del trabajador” (art. 53 CT).

La diferente naturaleza radica en que las percepciones remuneratorias retribuyen el trabajo y las no remuneratorias indemnizan al trabajador de los gastos habidos a consecuencia del trabajo o bien se trata de prestaciones de la Seguridad Social o de indemnizaciones en los supuestos mencionados. Sin duda alguna se trata de una distinción trascendente porque las percepciones no remuneratorias no se computan en

las bases de cotización a la Seguridad Social, ni se computan tampoco para efectos impositivos.

La asignación por pérdida de caja es aquella 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. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 inciso 2° del Código del Trabajo, no constituye remuneración y, por ende, no es imponible. El monto máximo a convenir estará dado por las necesidades que se quieren cubrir, en relación con la cuantía de los dineros o valores que manejan, pero el monto debe ser el razonable y prudente para tales fines.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 41 inc. 2° CT, la asignación de colación no constituye remuneración y, por ende, no es imponible. Por su parte, la jurisprudencia de la Superintendencia de Seguridad Social ha sostenido que aun cuando la asignación de colación haya sido excluida del concepto de remuneración por el Código del Trabajo, adquirirá tal carácter en la medida que la suma otorgada por tal concepto exceda los gastos razonables de colación en que el dependiente debe incurrir para alimentarse durante las horas de trabajo, correspondiendo al inspector del trabajo respectivo calificar esta circunstancia en cada caso en particular. Así las cosas, la asignación de colación no será imponible si su monto dice relación con: a) el valor que normalmente debe pagar el trabajador por el rubro destinado a ser cubierto por esa prestación, b) al rango socio-económico del dependiente, y c) al nivel de remuneraciones del mismo.

Para los efectos de la legislación laboral, se entiende por viático la suma de dinero de monto razonable y prudente que los empleadores pagan a los trabajadores a fin de que éstos solventen los gastos de alimentación, alojamiento o traslado en que incurran con motivo del desempeño de sus labores, siempre que para dicho efecto deban ausentarse del lugar de su residencia habitual. Por otra parte, cabe tener presente lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo, norma que establece que no constituyen remuneración y, por ende, no son imponibles, las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las asignaciones familiares, la indemnización por años de servicios y las

demás que deban pagarse al extinguirse el contrato, y, en general, las devoluciones de gastos en que incurra el trabajador por causa del trabajo. De esta manera, resulta fundamental para que no constituya remuneración los montos que pague el empleador por viático que este guarde relación con los fines que persigue tal beneficio, esto es, que se utilicen para solventar los gastos señalados precedentemente y sean de monto razonable y prudente.

Si los montos entregados por percepciones no constitutivas de remuneración no cumplen con los requisitos de ser razonables y prudentes, pasan a constituir parte imponible de la remuneración y por tanto, tributarán conforme al Art. 42 de la Ley de Impuesto a la renta. (Explicado someramente, una persona que gana una suma determinada pasaría a pagar un mayor tributo por un mayor sueldo imponible o directamente al ser un impuesto progresivo pagaría una mayor tasa)

En el Diario Oficial del 6 de diciembre de 2007, se publicó la ley N° 20.233, cuyo artículo 20 reemplazó el inciso 1° del artículo 1° de la ley 18.987, fijando los nuevos montos de la asignación familiar regulado por el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al ingreso mensual del beneficiario, que se modifica año a año y cuya última actualización es de la ley 20.449 del presente año 2010. De esta forma, los nuevos valores de la asignación familiar y maternal son los siguientes:

- **\$6.776** por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$177.212;
- **\$4.902** por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$177.212 y no exceda de \$298.028;
- **\$1.549** por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$298.028 y no exceda de \$464.823, y
- **\$0** por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$464.823.

Sin perjuicio de lo anterior, mantienen su plena vigencia los contratos, convenios u otros instrumentos que establezcan beneficios para estos trabajadores; dichos afiliados

y sus respectivos causantes mantienen su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.

7.- Determinación de la remuneración.

Tanto la estructura como la determinación de la remuneración queda entregada a la autonomía de la voluntad de las partes del contrato de trabajo, respetando –claro está– los límites legales. Vale decir, respetando el ingreso mínimo mensual, el pago de la semana corrida, el sobresueldo legal en caso de jornada extraordinaria y el pago de la gratificación, el empleador puede pactar con sus trabajadores o concederles unilateralmente mejoras salariales.

Respecto del bloque de remuneración de origen normativo el CT establece algunas reglas para su determinación:

7.1.- Sueldo base o sueldo base mensual.

Los contratos anteriores al 21 de julio de 2008, en que se hubiere pactado sueldos base inferiores a un ingreso mínimo mensual, será necesario ajustar la diferencia con cargo a la remuneración variable. El ORD. N° 3152/063 (25.07.2008) de la Dirección del Trabajo aclara que esta modificación contractual la puede efectuar el empleador de manera unilateral, esto es, sin necesidad de pedir ninguna autorización al trabajador. Conforme al artículo transitorio de la ley 20.281, los empleadores disponían hasta el 21 de enero de 2009 para efectuar estos ajustes.

Por consiguiente, en aquellos casos en que se hubiere pactado remuneración mixta (fijo + variable) con sueldo base inferior a \$172.000, debe completarse la diferencia con cargo a la remuneración variable, lo cual deberá reflejarse en las respectivas liquidaciones de remuneración. Entonces, en las liquidaciones de remuneración figurará dentro de los haberes una partida con el sueldo base pactado originalmente (inferior al ingreso mínimo mensual) y otra correspondiente al "ajuste ley sueldo base" equivalente a la diferencia respecto del ingreso mínimo. Asimismo deberá figurar una partida con el monto total de la remuneración variable obtenida en el mes

respectivo, por ejemplo, por concepto de "comisión por ventas" y una partida con un descuento aplicado a dicha comisión. Ese descuento corresponde al monto que el empleador usó para completar el sueldo base e igualarlo al ingreso mínimo mensual.

Según la Dirección del Trabajo no es posible imputar al sueldo o sueldo base lo que el empleador debe pagar al trabajador por concepto de gratificación legal. Según el órgano fiscalizador, el legislador ha distinguido varios tipos de remuneración, entre ellos, sueldo y gratificación, cada uno de los cuales presenta características y modalidades diversas que permiten diferenciarlos entre sí. Lo anterior, permite también sostener que el sueldo y la gratificación son especies de remuneración de suerte tal que esta última puede involucrar ambos estipendios. Ahora bien, teniendo presente la doctrina contenida en dictamen N° 6629, de 01.09.87, de la Dirección del Trabajo, conforme a la cual no es posible establecer que en el sueldo mensual convenido se incluye la gratificación legal, debe concluirse que no es posible enterar el sueldo o el sueldo base, que debe ser equivalente al valor del ingreso mínimo mensual, con la gratificación que se pague mes a mes.

7.2.- Ingreso mínimo mensual.

La ley N° 20.449, publicada en el Diario Oficial el 03.07.2008, estableció en su artículo 1° los valores del ingreso mínimo mensual a contar del 1° de julio de 2010, quedando en \$172.000 para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad. Para los mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad el monto del ingreso mínimo mensual quedó en \$128.402 y para fines no remuneracionales quedó fijado en \$110.950. Respecto de la remuneración mínima de los trabajadores de casa particular, al ser equivalente al 92% del ingreso mínimo mensual conforme lo dispone el inciso 2° del artículo 151 del Código del Trabajo, ha quedado fijado en \$158.240.

El monto establecido en la ley está referido a trabajadores que laboran en régimen de jornada completa, vale decir, 45 horas semanales. De manera que *“si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo”* (art. 44, inc. 2°, CT).

De acuerdo a lo establecido en el inciso 3° del artículo 8° del decreto ley N° 670, de 1974, para completar el ingreso mínimo no se consideran los pagos por horas extraordinarias, la asignación familiar legal, de movilización, de colación, de desgaste de herramientas, la asignación de pérdida de caja ni los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes y los demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual o que constituyan devolución de gastos en que se incurra por causa del trabajo. Tampoco se imputarán al ingreso mínimo las cantidades que perciba el trabajador por concepto de gratificación legal, cualquiera que fuere su forma de pago.

7.3.- La semana corrida.

De conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo, el trabajador que se encuentra remunerado exclusivamente por día tiene derecho a la remuneración por el día domingo y festivos, lo que se conoce como el derecho a la semana corrida o pago del séptimo día. Para estos efectos el empleador debe determinar el promedio de lo devengado por el trabajador en la respectiva semana dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente el trabajador debió laborar en la semana de que se trate. El resultado de tal operación es lo que el empleador deberá pagar por el domingo y por cada festivo que existan en dicha semana. Para determinar el monto de la semana corrida no debe considerarse los pagos que tengan el carácter de accesorio o extraordinario como, por ejemplo, gratificaciones, aguinaldo, bonificaciones u otros de tal carácter.

La Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa que debe incluirse en la base de cálculo de la semana corrida el estipendio que reúne los siguientes requisitos: que la misma revista el carácter de remuneración; que esta remuneración se devengue diariamente y, por último, que sea una remuneración principal y ordinaria.

Respecto del primer requisito, esto es, que constituya una remuneración, debe tenerse presente lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 41 del Código del Trabajo, norma que define el concepto de remuneración señalando que es una contraprestación en dinero o

una adicional en especie avaluable en dinero que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo. De esta forma, deben excluirse del cálculo del beneficio en cuestión todos aquellos que no revisten tal carácter como, por ejemplo, las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, las asignaciones familiares, los viáticos, las indemnizaciones y, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

En cuanto al segundo requisito, esto es, que la remuneración se devengue diariamente, cabe señalar que la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha establecido que debe entenderse que cumple tal condición aquella que el trabajador incorpora a su patrimonio día a día, en función del trabajo diario, esto es, la remuneración que tiene derecho a percibir por cada día laborado, sin perjuicio de que su pago se realice en forma mensual. De esta forma, tratándose de una remuneración fija no deben incluirse en la base de cálculo de la semana corrida aquellos estipendios que, no obstante ser de carácter fijo, no se devengan diariamente, sino que en forma mensual, como ocurre con el sueldo o el sueldo base previsto en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo. Tratándose de una remuneración variable, esto es, aquel estipendio que, de acuerdo al contrato de trabajo y respondiendo al concepto de remuneración, implique la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro, no deben incluirse aquellas remuneraciones que no se devengan diariamente en los términos antes expresados, como ocurriría, si ésta se determina mensualmente sobre la base de los montos generados por el rendimiento colectivo de todos los trabajadores, como sucedería por ejemplo, en el caso de una remuneración pactada mensualmente en base a un porcentaje o comisión calculada sobre la totalidad de los ingresos brutos de una empresa o establecimiento de ésta.

En lo que dice relación con el último requisito, vale decir, que la remuneración sea principal y ordinaria, debe indicarse que éstas son aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración. De esta forma, tratándose de una remuneración fija, correspondería considerar el sueldo base diario por ser éste un estipendio que se devenga en forma diaria y constituir una remuneración principal, toda vez que subsiste por sí mismo, en forma independiente de toda otra remuneración. En la misma situación se encontraría un bono fijo por turno nocturno, en la medida que el trabajo nocturno se realice en forma permanente, sea porque se

labore siempre en dicho horario o bien, a través de turnos nocturnos rotativos preestablecidos. Por el contrario, no procedería considerar para determinar la aludida base de cálculo, un bono de antigüedad de carácter mensual pactado como un porcentaje del sueldo base, atendido que no cumple ninguno de los requisitos precedentemente analizados, toda vez que no se devenga diariamente y no es un estipendio principal, sino accesorio. Tampoco procedería considerar para los señalados efectos, los aguinaldos de navidad y fiestas patrias, puesto que dichos emolumentos son excepcionales e infrecuentes. Tratándose de una remuneración variable, para la determinación de si un estipendio reúne la totalidad de los señalados requisitos, deberá hacerse caso a caso, previo análisis de la respectiva estipulación contractual y/o la forma como ha sido otorgado, si no existiere acuerdo escrito al respecto.

7.4.- El sobresueldo.

Conforme art. 32, inc. Final, CT, *“las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo periodo. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo”*.

Para determinar el valor de la hora extraordinaria para un trabajador con jornada de 45 horas semanales, debe dividirse el sueldo del dependiente por treinta y el resultado multiplicarse por 28. El producto de tal operación debe dividirse por 180 siendo el resultado el valor de la hora ordinaria la que, entre otras cosas, servirá para calcular las horas de descuento por atrasos. El valor de la hora ordinaria diaria así obtenido debe ser incrementado en un 50% (recargo legal) o por el porcentaje que se haya pactado si es superior para obtener el valor de la hora extraordinaria, el cual debe multiplicarse por el número de horas extras que en la respectiva semana se ha consignado en el registro de control de asistencia. A igual resultado se llegará si se

multiplica el sueldo por el factor 0,0077777 en caso de que el trabajador tenga una jornada de 45 horas semanales.

Para determinar el valor de la hora extraordinaria de un trabajador remunerado con sueldo diario para una jornada distribuida en cinco días en la semana, debe multiplicarse el sueldo diario por el número de días de la semana en que debe prestar servicio (5), agregándose al producto obtenido lo pagado por concepto de semana corrida, y luego dividir el producto obtenido por el número de horas ordinarias que comprende su jornada semanal. El resultado debe incrementarse en un 50%. A igual valor se llega si se multiplica el sueldo diario incrementado por la semana corrida por el factor 0,1666667. Para determinar el sueldo diario con el incremento señalado debe dividirse el sueldo diario por cinco y el resultado obtenido sumarse al sueldo diario.

Para determinar el valor de la hora extraordinaria de un trabajador remunerado con sueldo diario para una jornada distribuida en seis días en la semana, debe multiplicarse el sueldo diario por el número de días de la semana en que debe prestar servicio (6), agregándose al producto obtenido lo pagado por concepto de semana corrida, y luego dividir el producto obtenido por el número de horas ordinarias que comprende su jornada semanal. El resultado debe incrementarse en un 50%. A igual valor se llega si se multiplica el sueldo diario incrementado por la semana corrida por el factor 0,2. Para determinar el sueldo diario con el incremento señalado debe dividirse el sueldo diario por el número de días que comprende su jornada y el resultado obtenido sumarse al sueldo diario.

Para determinar el valor de la hora extraordinaria de un trabajador remunerado con sueldo por hora debe multiplicarse el valor de la hora por el número de horas que comprende su jornada semanal, a cuyo producto debe sumarse lo percibido por concepto de semana corrida. El resultado obtenido debe dividirse por el número de horas ordinarias que contempla su jornada semanal. Finalmente, el resultado obtenido debe incrementarse en un 50%. A igual valor se llega si se multiplica el valor hora incrementado por la semana corrida por el factor 1,5. Para los efectos de determinar el valor hora con el incremento señalado debe dividirse el valor hora por el número de días que comprende su jornada semanal y el resultado obtenido

sumarse al valor hora.

Para determinar el valor de la hora extraordinaria de un dependiente que se encuentra remunerado semanalmente debe dividirse el sueldo por el número de horas de la semana obteniéndose así el valor de la hora ordinaria la que, entre otras cosas, servirá para calcular las horas de descuento por atrasos. El valor de la hora ordinaria diaria así obtenida debe ser incrementado en un 50% (recargo legal) o por el porcentaje que se haya pactado si es superior, para obtener el valor de la hora extraordinaria, el cual debe multiplicarse por el número de horas extras que en la respectiva semana se ha consignado en el registro de control de asistencia. A igual resultado se llegará si se multiplica el sueldo por el factor 0,0333333.

7.5.- La gratificación.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 47 del CT, los empleadores que obtienen utilidades líquidas en su giro tienen la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes.

El procedimiento para determinar el monto de la gratificación que le corresponde a cada trabajador es el siguiente: una vez determinada la utilidad líquida el 30% de ella debe distribuirse entre los trabajadores incluyendo en el cálculo a los que no tengan derecho (los contratados por 30 días o menos, a los con gratificación convenida en el contrato, a los con gratificación conforme al artículo 50, etc.). Para obtener el monto de la gratificación que le corresponde a cada trabajador el empleador puede dividir el monto de las utilidades líquidas por el monto total de las remuneraciones anuales generales que se pagó en el año correspondiente, obteniéndose por resultado de tal operación un factor. Posteriormente se debe multiplicar la remuneración anual individual de cada trabajador por el referido factor para obtener el monto de la gratificación del dependiente que percibirá el beneficio bajo esta modalidad de pago.

De acuerdo con el art. 48 CT *“Para estos efectos se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el diez por ciento del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital.*

“Respecto de los empleadores exceptuados del impuesto a la renta, el Servicio de Impuestos Internos practicará, también, la liquidación a que se refiere este artículo para los efectos del otorgamiento de gratificaciones.

“Los empleadores estarán obligados a pagar las gratificaciones al personal con el carácter de anticipo sobre la base del balance o liquidación presentada al Servicio de Impuestos Internos, en tanto se practica la liquidación definitiva”.

Art. 49 CT *“Para los efectos del pago de gratificaciones, el Servicio de Impuestos Internos determinará, en la liquidación, el capital propio del empleador invertido en la empresa y calculará el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para el pago de gratificaciones. El referido Servicio comunicará este antecedente al Juzgado de Letras del Trabajo o a la Dirección del Trabajo, cuando éstos lo soliciten. Asimismo, deberá otorgar certificaciones en igual sentido a los empleadores, sindicatos de trabajadores o delegados del personal cuando ellos lo requieran, dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde el momento en que el empleador haya entregado todos los antecedentes necesarios y suficientes para la determinación de la utilidad conforme al artículo precedente.*

De conformidad con lo dispuesto en el art. 50 CT, el empleador que pague a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, se exime de la obligación de pagar la gratificación que se establece en el artículo 47 del referido Código, esto es, gratificar en proporción no inferior al 30% de las utilidades líquidas. Es del caso señalar que cuando el empleador opta por esta modalidad la gratificación que pague al dependiente no puede exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales. A su vez, el ingreso mínimo a considerar es el vigente al 31 de diciembre del año al que corresponde el ejercicio comercial de que se trate. Para los efectos de determinar el monto de la gratificación, que en este caso no dice relación con las utilidades de la empresa, el empleador debe sumar las

remuneraciones mensuales ganadas del dependiente en el año de que se trate y calcular el 25% de ellas. El resultado debe compararse con el valor que represente los 4,75 ingresos mínimos mensuales, y si este último es mayor que el 25% obtenido deberá pagarse al trabajador lo que represente dicho porcentaje. Por el contrario, si el porcentaje de las remuneraciones representa una cantidad mayor al límite fijado por la ley el empleador se encontrará facultado para pagar este tope.

Art. 51 CT “En todo caso, se deducirán de las gratificaciones legales cualesquiera otras remuneraciones que se convengan con imputación expresa a las utilidades de la empresa”

Art. 52 CT “Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados”.

En el evento de que el empleador haya tenido pérdida en el ejercicio financiero no se encontraría en la obligación de pagar el beneficio por cuanto no se da uno de los requisitos esenciales para que exista tal obligación, cual es que el empleador haya obtenido utilidades líquidas en el respectivo año en el giro del negocio. Ahora bien, si el empleador otorgó a los dependientes anticipos a cuenta de la gratificación legal, como no nació para éstos el derecho al beneficio puede el empleador recuperar los pagos indebidos.

La Dirección del Trabajo ha señalado en dictamen 3279/92 de agosto de 2003, que la única forma en que el empleador puede descontar los anticipos de gratificación indebidamente pagados, es procediendo en las condiciones previstas en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo. Sólo puede hacerse efectiva la restitución de los anticipos otorgados, sin sujetarse a la referida norma, cuando el descuento se realiza de la indemnización por años de servicio o de la indemnización que proceda con ocasión de la terminación del vínculo laboral, por no tener éstas el carácter de remuneración. Este descuento, en todo caso, requiere el acuerdo del trabajador al momento de suscribir el finiquito. Finalmente, cabe agregar que para que sea procedente el descuento es necesario que el Servicio de Impuestos Internos haya practicado la liquidación definitiva para la determinación del impuesto a la renta o para el sólo efecto de gratificar, si se trata de empleadores exceptuados de dicho

impuesto. En tal caso, las sumas que el trabajador esté obligado a restituir deben ser reajustadas conforme al inciso 2° del artículo 63 del Código del Trabajo (IPC habido entre el mes anterior al que se pagó el anticipo y el mes precedente al que se efectúe de restitución). Con todo, el empleador puede efectuar el referido descuento mientras no esté prescrito su derecho (dos años contados desde la fecha en que se hizo exigible si está vigente la relación laboral; si está extinguida tendrá igual plazo pero la acción para exigir su cumplimiento prescribe en el plazo de 6 meses a contar de la fecha de término del contrato).

8.- Pago de la remuneración.

El pago de la remuneración está sometido a una serie de reglas acerca del lugar, el tiempo y la forma de la misma.

8.1.- Lugar.

Las remuneraciones deberán pagarse en el lugar en que el trabajador preste sus servicios (art. 56 CT).

8.2.- Tiempo.

“Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los periodos que se convengan no podrán exceder de un mes” (art., 55 inc., 1° CT).¹

La jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha precisado, entre otros, en dictamen 1.351 de 13.03.86, que la expresión "mes" no tiene por que coincidir, necesariamente, con el mes calendario, de forma que "mes" para la legislación laboral es aquella unidad de tiempo que dura un período continuo que se cuenta

¹ Excepcionalmente, el Código del Trabajo, al regular el contrato de embarco, señala que *“en los contratos firmados por viaje redondo, los sueldos se pagarán a su terminación. No obstante, los oficiales y tripulantes tendrán derecho a solicitar anticipos hasta de un cincuenta por ciento de sueldos devengados”* (art. 128, inc. final, CT).

desde un día señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente, sin que sea necesario que se extienda del día primero al 28, 29, 30 ó 31, de suerte que resulta posible considerar como tal, también, a vía de ejemplo, el que va del 20 de enero al 20 de febrero, o del 15 de enero al 15 de febrero, etc.

Las remuneraciones deberán pagarse en día de trabajo, entre lunes y viernes y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Las partes podrán acordar otros días u horas de pago (art. 56 CT).

El pago de la remuneración debe hacerse puntualmente, en caso contrario, devengará los reajustes e intereses señalados en el art. 63 CT.

“Si nada se dijere en el contrato, deberán darse anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada” (art. 55, inc. 2º, CT).

8.3.- Forma de pago.

De acuerdo a lo señalado en el art. 54 CT las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal,² sin perjuicio de la parte que se pacte en especie y de las normas sobre pago en especie a los trabajadores agrícolas y a los trabajadores de casa particular.

A solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre.

A este respecto, la Dirección del Trabajo (ORD: N° 117/60 de 11-04-2002) ha señalado que “legalmente no existe inconveniente jurídico para que las empresas, a solicitud de los trabajadores, paguen las remuneraciones a través del sistema de cajeros automáticos, siempre que esta modalidad de pago permita a los dependientes disponer oportunamente del monto del depósito.

² Excepcionalmente, el Código del Trabajo, al regular el contrato de embarco, señala que “los sueldos de los oficiales y tripulantes serán pagados en moneda nacional o en su equivalente en moneda extranjera” (art. 128, inc. 1º, CT)..

“De acuerdo con lo señalado precedentemente, la utilización del sistema de red de cajeros automáticos para pagar las remuneraciones del personal, constituye una práctica empresarial que igualmente otorga certeza al trabajador para percibir su remuneración en la oportunidad acordada con su empleador y, en este contexto, debe entenderse que infringe el artículo 56 del Código del Trabajo aquel hecho como el depósito efectuado por la empresa en día viernes, a las 14:00 horas porque posterga con ello la disponibilidad de los fondos para el día sábado, de manera que no se está cumpliendo el pago entre lunes y viernes como lo exige la ley.

“Por último, como lo refiere el citado inciso segundo del artículo 55 del Código del Trabajo, y la jurisprudencia administrativa invocada, la utilización del sistema bancario para el pago de las remuneraciones debe contar con la petición expresa del trabajador y, en todo caso, con su autorización.

“De ello se sigue que en esta parte de la consulta, los trabajadores que residen fuera del lugar donde se prestan los servicios, están facultados para exigir el pago de sus remuneraciones en dinero en efectivo, si el sistema de pago a través de la red de cajeros automáticos no les permite cobrar su remuneración oportunamente, porque en los lugares donde residen no se han habilitado las máquinas proveedoras del dinero”.

El inciso 3° del artículo 54 del Código del Trabajo, establece que junto con el pago de las remuneraciones, el empleador debe entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha señalado en dictamen 7301/341 de 12.12.94, entre otros, que la firma del trabajador en la liquidación de remuneraciones no es una exigencia que esté contemplada por la ley sino que constituye un hecho por vía de prueba de la aceptación del pago, para el evento de surgir discrepancia sobre la efectividad de ese pago, su monto o sus deducciones. De esta forma, el legislador no ha exigido que el trabajador deba firmar el comprobante señalado, sin perjuicio de que el empleador, conforme a la facultad de dirigir, organizar y administrar la empresa que le confiere el poder de mando y dirección, y con el fin de acreditar fehacientemente el pago de las remuneraciones de sus trabajadores, adopte medidas tendientes a hacer constar tal circunstancia.

De esta manera, no existiría inconveniente legal para que el empleador entregue a los dependientes el comprobante de pago de remuneraciones por Internet, teniéndose presente que la impresión del documento para obtenerlo físicamente no necesariamente implicará que el trabajador esté de acuerdo con la cantidad percibida y que ella es la que corresponde de acuerdo al trabajo realizado. En efecto, si el trabajador ha recibido una cantidad inferior a la que le corresponde conforme a la remuneración pactada en el contrato, tiene derecho a denunciar a la Inspección del Trabajo respectiva el no pago íntegro de sus remuneraciones, derecho que no puede verse coartado por la circunstancia de haber imprimido el comprobante de pago de remuneraciones, aun cuando éste tenga impresa una leyenda que diga, por ejemplo, que el trabajador recibe conforme el dinero y no tiene ningún reclamo posterior que hacer.

8.4.- Libro de remuneraciones.

De conformidad con lo establecido en el art. 62 CT el empleador se encuentra obligado a llevar un libro de remuneraciones cuando cuenta con cinco o más trabajadores. El libro en cuestión debe ser timbrado el Servicio de Impuestos Internos y sólo las remuneraciones que en él figuren pueden considerarse como gastos por remuneraciones en la contabilidad de la empresa. Finalmente cabe señalar que en este registro deben ser considerados todos los trabajadores de la empresa que prestan servicio con el vínculo de subordinación y dependencia y debe contener las cantidades brutas que el empleador pague a los dependientes.

Si la empresa tiene establecimientos, faenas o sucursales y quiere centralizar la información sobre las remuneraciones en un solo libro de remuneraciones, debe solicitar la centralización del Libro Auxiliar de Remuneraciones a la Dirección Regional del Trabajo de la jurisdicción donde se ubican los puestos de trabajo y si éstos se encuentran ubicados en más de una región tal solicitud debe ser presentada en el Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo. Es del caso señalar que para el otorgamiento de la autorización la autoridad toma en consideración la conducta laboral y previsional que haya tenido el empleador de forma que la

autorización que se otorgue, sea de validez nacional o regional, es de carácter transitorio y mientras lo amerite la conducta laboral de la empresa, de forma tal que de existir en el futuro infracción a la legislación laboral, tal autorización será revocada por la misma autoridad que la otorgó.

8.5.- Pago en caso de muerte del trabajador.

El art. 60 CT establece que en caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta la concurrencia del costo de los mismos. El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, a los hijos o a los padres del fallecido, uno a falta de otros, en el orden en que se han indicado, debiendo para ello acreditarse el estado civil respectivo. Este procedimiento excepcional de pago del remanente sólo opera tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales.

La Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia administrativa, entre otras, en dictamen 2.407 de 02.05.85, que 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. Se establece en el referido dictamen que el cónyuge, los hijos o los padres del trabajador fallecido pueden disponer, sin necesidad de la obtención previa de la posesión efectiva de la herencia, de las remuneraciones adeudadas a este último por el empleador en la forma y hasta el monto señalado en el artículo 60 del Código del Trabajo.

9.- La protección de las remuneraciones.

9.1.- Garantías frente a los acreedores del trabajador: la inembargabilidad de las remuneraciones.

La remuneración se protege frente a los acreedores del trabajador mediante la inembargabilidad. En cualquier caso, la inembargabilidad puede ser absoluta o relativa, en función de la cuantía de la remuneración.

La remuneración es inembargable hasta 56 UF. Al efecto, el art.57 CT señala: *“Las remuneraciones de los trabajadores y las cotizaciones de seguridad social serán inembargables. No obstante podrán ser embargadas las remuneraciones en la parte que excedan de cincuenta y seis unidades de fomento.”*

Excepciones:

1ª) Deudas del trabajador por incumplimiento de obligaciones alimenticia; por ciertos delitos contra la propiedad del empleador y por créditos laborales existentes en su contra. *“Con todo, tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y declaradas judicialmente, de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en ejercicio de su cargo, o de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en calidad de trabajador, podrá embargarse hasta el cincuenta por ciento de las remuneraciones”* (Art. 57, inc. 2º, CT).

2ª) El marido vicioso. *“La mujer casada puede percibir hasta el cincuenta por ciento de la remuneración de su marido, declarado vicioso por el respectivo Juez de Letras del Trabajo”* (art. 59, inc. 2º, CT). En tal caso, el empleador estará obligado a efectuar los descuentos respectivos y pagar las sumas a la mujer (art. 59, inc. final, CT).

9.2.- Garantías frente a los acreedores del empleador.

Cuando los créditos de los trabajadores concurren con los créditos de otros acreedores frente a los bienes del empleador, especialmente cuando estos últimos no resultan suficientes para atender todas las deudas, el ordenamiento ha establecido las siguientes reglas protectoras de la remuneración o más bien del crédito laboral.

Art. 61 CT. *“Gozan del privilegio del artículo 2472 del Código Civil, las remuneraciones adeudadas a los trabajadores y sus asignaciones familiares, las imposiciones o cotizaciones y demás aportes que corresponda percibir a los*

organismos o entidades de previsión o de seguridad social, los impuestos fiscales devengados de retención o recargo, y las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que corresponda a los trabajadores; todo ello conforme al artículo 2473 y demás pertinentes del mismo Código.

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

“Para los efectos de lo dispuesto en el número 5 del artículo 2472 del Código Civil, se entiende por remuneraciones, además de las señaladas en el inciso primero del artículo 41, las compensaciones en dinero que corresponda hacer a los trabajadores por feriado anual o descansos no otorgados.

“El privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil, no excederá, respecto de cada beneficiario, de un monto igual a tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de diez años; el saldo, si lo hubiere, será considerado crédito valista. Si hubiere pagos parciales, éstos se imputarán al máximo referido.

“Sólo gozarán de privilegio estos créditos de los trabajadores que estén devengados a la fecha en que se hagan valer”.

“Los tribunales apreciarán en conciencia la prueba que se rinda acerca de los créditos privilegiados a que se refiere el presente artículo.

9.3.- Regulación de los descuentos.

Art. 58. CT “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. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos

hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder del un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

“Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

“El empleador no podrá 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”.

La Ley 20.425 de Febrero del 2010, vino a complementar el Art. 58 del CT en vistas de la protección a la remuneración de los trabajadores y específicamente en lo relativo a los posibles descuentos que pueden efectuarse a estas mismas.

Art 58 inc. Cuarto y ss. CT *“Asimismo, no podrá deducir, retener o compensar suma alguna por el no pago de efectos de comercio que el empleador hubiera autorizado recibir como medio de pago por los bienes suministrados o servicios prestados a terceros en su establecimiento.*

La autorización del empleador, señalada en el inciso anterior, deberá constar por escrito, así como también los procedimientos que el trabajador debe cumplir para recibir como forma de pago los respectivos efectos de comercio.

En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, el empleador no podrá descontar de la remuneración del o de los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado.

La infracción a esta prohibición será sancionada con la restitución obligatoria, por parte del empleador, de la cifra descontada, debidamente reajustada, sin perjuicio de las multas que procedan de conformidad a este Código.”

De esta forma se evita que el trabajador sea participe en los riesgos organizacionales propios de la empresa, reafirmando en el texto legal lo ya afirmado por la Dirección del Trabajo en su jurisprudencia administrativa, entre otras, en dictamen 3310/177, de 09.10.2002, que no resulta jurídicamente procedente la conducta del empleador de descontar de las comisiones devengadas por el trabajador, la suma que corresponda de cuentas pagadas con cheque por los clientes que resulten protestados por el sistema bancario.

Al respecto cabe señalar que los dependientes que prestan servicio en virtud de un contrato de trabajo, realizan sus funciones "por cuenta de otro" o "por cuenta ajena" lo que de acuerdo al principio de la ajenidad que caracteriza la relación jurídico laboral se traduce en que éstos son simplemente una de las partes del contrato de trabajo, que tiene derecho a una remuneración y la obligación correlativa de prestar servicios, en tanto que el empleador estará obligado a pagar la respectiva remuneración y a adoptar todas las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a aquellos les corresponde desarrollar, recayendo sobre él, esto es, sobre el empleador, el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión. De esta forma, la venta de productos de la empresa que se pagan con cheques que resulten incobrables para el empleador, constituye un riesgo que siempre debe asumir el empleador, sin que sea procedente traspasarlo al trabajador.

Adiciona también el deber de constar por escrito todas estas autorizaciones como también los procedimientos a seguir para recibir esos pagos.

Finalmente señala que cualquier infracción a la prohibición de descuentos prohibidos será sancionada con la restitución obligatoria correspondiente, debidamente reajustada según el IPC vigente y susceptible de multa en conformidad con el código.

Art. 59 CT *“En el contrato podrá establecerse la cantidad que el trabajador asigne para la mantención de su familia.”* En tal caso, el empleador estará obligado a efectuar los descuentos correspondientes y pagar las sumas al asignatario.

La Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 7051/332 de 19.12.96, que para los efectos del cálculo del 15% a que se refiere el inciso 2° del artículo 58 del Código del trabajo, debe considerarse el monto bruto total de las remuneraciones a que tenga derecho el trabajador, esto es, sin previa deducción de los descuentos obligatorios establecidos en el inciso 1° del mismo precepto.

Los atrasos en que pueda incurrir un trabajador importan que por dicho tiempo el trabajador no ha prestado servicios a su empleador, por lo que en principio no tendría derecho a remuneración. Con todo, cabe tener presente que la circunstancia de llegar atrasado a sus labores no necesariamente implica que las remuneraciones del dependiente sufrirán descuento, toda vez que para que sea procedente efectuar los señalados descuento, la semana debe terminar y sólo en dicho momento el empleador podrá saber si el dependiente ha cumplido con su jornada laboral pactada en el contrato. En efecto, el empleador al término de cada semana debe sumar las horas trabajadas consignadas en el registro de asistencia y anotar tal sumatoria en él y el trabajador firmar en señal de aceptación. De esta manera, si la sumatoria de la semana da una cantidad de horas trabajadas inferior a la convenida en el contrato el empleador se encontrará facultado para descontar de la remuneración del mes el tiempo no laborado, esto es, las horas que faltaron para completar la jornada ordinaria convenida. Es del caso señalar que la Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa, entre otros, en dictamen 6725/306, de 16.11.94, que atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causas legales que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

De conformidad con la doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo, entre otras, en dictamen 2499/117 de 27.04.94, cuando el trabajador ha pactado una remuneración fija mensual, para determinar el descuento por un día no laborado debe dividirse tal remuneración por 30. Es del caso señalar que cuando la remuneración es convenida

mensualmente importa que el empleador está remunerando los días laborados y todos aquellos del mes en que no se presta servicio, razón por la cual la división se efectúa por 30, cualquiera sea la cantidad de días que contemple un determinado mes.

9.4.- Reajustes e intereses de remuneraciones atrasadas.

Art. 63. CT. *“Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje de en haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto de Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice.*

“Idéntico reajuste experimentarán los anticipos, abonos o pagos parciales que hubiere hecho el empleador.

Por consiguiente, cabe señalar que la reajustabilidad corresponde al período transcurrido entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago (inicial) y el precedente a aquel en que efectivamente se realice (final). Una vez identificado el mes inicial y final del respectivo período, se consultan las cifras correspondientes a los Índices Generales del Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) que mensualmente determina el INE. Luego se efectúa una división aritmética en la que el dividiendo es el Índice correspondiente al mes final (precedente a aquel en que se pague la deuda) y el divisor es la cifra del Índice General del IPC del mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago (inicial). El cociente de tal división se multiplica por 100 y al producto así obtenido se le resta 100. El resultado representa la variación del IPC entre los meses por los cuales se ha efectuado el cálculo. Finalmente, la cantidad a reajustar se multiplica por el porcentaje de variación del IPC ya calculado y este producto se divide por 100, con ello se obtiene el monto correspondiente al reajuste, el cual sumado a la cantidad inicial a reajustar da el monto total reajustado.

El art. 63. CT, inc. 3°, agrega que *“las sumas a que se refiere el inciso primero de este artículo, reajustadas en la forma allí indicada, devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación.”*

El máximo de interés permitido para operaciones reajustables a que se refiere el artículo 63 del Código del Trabajo, corresponde al contemplado en el inciso final del artículo 6° de la ley 18.010, sobre Operaciones de Crédito en Dinero, denominado interés máximo convencional. El interés es determinado por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras en la forma de una tasa anual, que rige desde el día en que aparece en el Diario Oficial, hasta el día anterior a la siguiente fecha de publicación. La determinación del interés por la referida Superintendencia se efectúa dentro de la primera quincena de cada mes y, por lo tanto está vigente por un periodo variable de alrededor de 30 días. Para efecto de cómputo del período durante el cual debe aplicarse el interés, se debe considerar el día siguiente a aquel en que debió cumplirse con la obligación y hasta el día anterior a aquel en que se cumpla efectivamente, en ambos casos, inclusive. Es del caso señalar que el interés se devenga día a día, de forma que para obtener el interés diario, que es el plazo básico por el cual se devenga el interés, debe dividirse cada tasa de interés anual correspondiente, por 360. El producto de la tasa de interés diaria por los días en que cada una de estas tasas estuvo vigente corresponde a la tasa de interés de cada período. La suma de las tasas de interés de cada período determina la tasa de interés de todo el período de retraso en el pago. Finalmente, cabe señalar que la tasa de interés de todo el período de retraso en el pago, así calculada, se multiplica por la suma adeudada ya reajustada y el producto se divide por 100; con ello se obtiene el monto correspondiente a intereses, el cual sumado a la cantidad inicial a reajustar, más el reajuste nos da el monto total adeudado.

9.5. Libertad de comercio en establecimientos mineros.

Art. 65 CT *“Habrá libertad de comercio en los recintos de las empresas mineras y salitreras.”*

“No podrán ejercer este comercio los trabajadores que hubieran sido despedidos de la respectiva empresa, a menos que el empleador los autorice previamente.”

La presente norma es un resabio de las anteriores condiciones fácticas que resultaron en la modificación de los sistemas de fichas y de pulperías que primaron en la minería Chilena y en los monopolios existentes dentro de estos establecimientos hasta su modificación en la primera parte del siglo XXI, resultando no menos llamativa su mantención en la ley 18.620 que aprobó el código del trabajo de 1987.

10. Igualdad de remuneraciones

En vistas al resguardo del derecho de igualdad de remuneraciones, la Ley 20.348 publicada el 19 de Junio del 2009 marco un hito importante en lo relativo a las diferencias comparativas en las remuneraciones obtenidas entre hombres y mujeres por la realización de trabajos de igual o similar naturaleza.

En consideración de los informes observados en la discusión del proyecto de ley en el Congreso:

“Según la encuesta de remuneraciones y costos de la mano de obra del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) al año 2001, la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres alcanzaba al 31,1%, es decir, por cada \$1000.- que gana un hombre, una mujer gana \$689.- por igual trabajo.

Estudios muestran que el promedio de salario de las mujeres, en comparación con el de los hombres, es siempre menor. En 14 años la brecha se redujo apenas en un 3%, mientras que la participación de la mujer en el mercado en ese período creció casi 10 puntos.”

Algunos factores a considerar en vista de la discusión parlamentaria eran los denominados costos asociados a la contratación de mujeres frente a la contratación de su contraparte masculina (en lo relativo al grupo de derechos asociados a la

maternidad, fueros y otros deberes que debe asumir la empresa como costos organizacionales)

Frente a esto y para reducir la diferencia sostenida en razones de género y en vistas del Convenio N°111 de la OIT y del Art. 19 n° 2 y 16 de la Constitución, se busco reforzar la idea de la no discriminación durante el periodo de vigencia del Contrato de Trabajo, así se incorpora el Art. 62 Bis en el Código.

Art. 62 BIS CT “El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.”

En relación al principio de igualdad podemos apreciar en la jurisprudencia administrativa de la dirección del trabajo, ORD. N°1187/0180; " El principio de igualdad ha de entenderse contenedor de un contenido múltiple, al comprender tres aspectos normativos: la exigencia de igualdad o de igual tratamiento a quienes están en una misma situación o categoría; la permisión de la desigualdad, vale decir, de no tratar del mismo modo a quienes se encuentran en situaciones o categorías distintas, y, finalmente, la prohibición de la discriminación, lo que supone la prohibición de tratar distinto o de manera desigual a quienes se encuentran en categorías o situaciones distintas, pero construidas sobre la base de criterios injustificados de igualdad".

En otros términos, según se señala en el mismo pronunciamiento, el principio de igualdad ante la ley corresponde, junto con su sentido tradicional de generalidad de la ley, a una igualdad sustantivamente justa, esto es, que admite diferencias fundadas en motivos razonables o plausibles.

Así, la misma norma en análisis establece que no serán consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad responsabilidad o productividad”

De esta manera vemos como se complementa la materia de remuneraciones con la denominada prohibición de cualquier forma de discriminación odiosa planteada en los términos del Art. 2 del CT, complementándose con lo anteriormente visto en materia de libertad de contratación.

10.1 Procedimiento de reclamo para casos de desigualdad de remuneraciones y otras obligaciones.

Art. 62 Bis Inc. 2 “Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa.

La misma Ley N°20.348 estableció nuevos deberes para el empleador:

- a) Implementar un procedimiento de reclamo en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad para casos de desigualdad de remuneraciones

En primera instancia se esta al procedimiento establecido en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, cuya respuesta debe entregarse en el plazo no mayor a 30 días desde que se efectuó el reclamo.

Luego de realizado el procedimiento anterior, se puede continuar el reclamo a través del procedimiento de Tutela Laboral.

- b) Las empresas con más de doscientos trabajadores deberán incorporar en dicho reglamento un registro de cargos y funciones que especifique las características esenciales de los mismos.

Así se esta ante un sistema objetivo de evaluación de personal y de sus respectivas remuneraciones, a modo de evitar caer en conductas arbitrarias que fundamenten una acción de reclamo.

