





REMUNERACIONES

En un sentido amplio, el término remuneraciones se emplea para designar la retribución económica que recibe un trabajador por sus servicios personales prestados a otra persona o entidad. Desde el punto de vista jurídico el Código del Trabajo señala "se entiende por remuneración las contra prestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo". Esta definición permite distinguir a los trabajadores dependientes de los Independientes. Los primeros perciben **sueldos o remuneraciones** y adicionales, tienen subordinación laboral, cumplen con un determinado horario, integran una nómina permanente del personal, entre otras, en cambio, los trabajadores independientes, prestan servicios técnicos y profesionales sin formar parte de la nómina debido a que no tienen un horario ni subordinación laboral y sus ingresos se llaman **honorarios**.

Es necesario mencionar que la remuneración es una consecuencia lógica de la necesidad del ser humano de satisfacer necesidades mínimas para la subsistencia como la vivienda, alimentación y comida, las cuales son solventadas mediante retribuciones, en este caso, el dinero, que recibe el trabajador producto del esfuerzo personal de realizar un trabajo determinado.

CARACTERISTICAS DE LAS REMUNERACIONES

-  **PAGO:** Las remuneraciones deben pagarse en moneda del curso legal, sólo a solicitud del trabajador puede pagarse con cheque o vale vista. La Dirección Del Trabajo reconoce los mecanismos de depósito en cuenta corriente del trabajador y cuenta vista.
-  **COMPROBANTE:** Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, la forma como se determinó y las deducciones efectuadas. A éste comprobante se le conoce como Liquidación de Sueldo o Remuneraciones.
-  **PERIODICIDAD:** Las remuneraciones deben pagarse con la periodicidad establecida en el contrato, la que no podrá exceder de un mes
-  **LUGAR:** Las remuneraciones deben pagarse en día de trabajo, entre lunes y viernes, en el lugar de prestación de servicios y dentro de la

hora siguiente a la terminación de jornada.

■ **MONTO:** El monto mensual de la remuneración para los trabajadores con jornada ordinaria y del sector privado, no podrá ser inferior al sueldo mínimo mensual. Se excluyen los trabajadores menores de 18 años, mayores de 65 años, los trabajadores de casa particular o con deficiencia mental y aquellos cuyo contrato es a jornada parcial o de aprendizaje.

COMPONENTES DE LAS REMUNERACIONES

Las remuneraciones o los ingresos que perciben los trabajadores, se dividen en dos grandes grupos: **INGRESOS IMPONIBLES Y LOS INGRESOS NO IMPONIBLES.**

INGRESOS IMPONIBLES.

De acuerdo con el Artículo 42 del Código del Trabajo, constituyen remuneraciones principales, las que corresponden en su mayoría, a la prestación de servicios. Los ingresos imponibles, es decir, aquellos que son la base para la determinación de las imposiciones o cotizaciones previsionales. Cualquier denominación que corresponda a la prestación de servicios, serán considerada remuneración, entre los más usuales están:

- a) **SUELDO:** es el estipendio, fijo en dinero, pagado por periodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, el monto del sueldo no puede ser inferior al Ingreso Mínimo Mensual vigente o proporcional al número de horas trabajadas.
- b) **SOBRESUELDO:** consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo, las cuales se pagaran por ley con un recargo del 50% del valor hora ordinaria.
- c) **COMISION:** es el porcentaje sobre el precio de ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

- d) **PARTICIPACION:** es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo en la de una o más secciones o sucursales de la misma.

- e) **GRATIFICACION:** es la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. La gratificación es obligatoria y pagadera a todos los trabajadores de la empresa. Los empleadores obligados a pagar esta remuneración son aquellos que: realicen actividades con fines de lucro, lleven contabilidad y que al final del ejercicio comercial tengan utilidades. Esta remuneración se puede pagar mensual (25% de la remuneración con tope de 4.75 I.M.M) o anualmente (30% de la utilidades líquidas repartidas a todos los trabajadores en proporción a sus ingresos)

INGRESOS NO IMPONIBLES

Según lo establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo, no constituyen remuneración o son ingresos no imponibles aquellos que no forman parte de la base imponible para el cálculo de los descuentos previsionales, entre otros están:

- a) **ASIGNACION DE MOVILIZACION:** actualmente es de origen convencional, es decir, de mutuo acuerdo, debe ser de un monto razonable y prudente de acuerdo con la finalidad que atiende, en relación al valor de los pasajes que deben pagar los trabajadores y el nivel de sus remuneraciones.

- b) **ASIGNACION DE PERDIDA DE CAJA:** es el pago de una determinada suma de dinero a los trabajadores que manejen valores en la empresa, tales como cajeros, tesoreros, recaudadores, etc. para los efectos de cubrir eventuales pérdidas de dichos valores.

- c) **ASIGNACION DESGASTE DE HERRAMIENTAS:** su finalidad es de pagar al trabajador el deterioro de sus propias herramientas puesta a disposición del empleador para la realización de su trabajo.

- d) **ASIGNACION DE COLACION:** se entiende por colación la entrega del beneficio en especie o el valor en dinero que el empleador otorga al

trabajador a objeto que pueda compensar el mayor gasto al tener que alimentarse en el transcurso de su jornada de trabajo.

e) VIATICOS: es la cantidad de dinero pagada por los empleadores a los trabajadores, destinada a compensar los gastos extraordinarios de alimentación y alojamiento en que éstos incurran por tener que ausentarse del lugar de su residencia habitual por causa de un viaje laboral

f) ASIGNACION FAMILIAR Y MATERNAL: son prestaciones pecuniarias, en dinero, que se otorgan en forma periódica al trabajador y en relación a la asignación familiar y maternal.

En el caso de **asignación familiar**, se pagara por cada carga familiar, entre las cuales están: la cónyuge o el cónyuge inválido, los hijos y los adoptados hasta los 18 años, y los mayores de esta edad (hasta los 24 años, soltero, que sigan cursos regulares en enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidas por éste). También a la madre viuda, los ascendientes mayores de 65 años y los niños huérfanos o abandonados.

En el caso de **asignación maternal** todas las trabajadoras tendrán derecho a una asignación maternal que será de igual monto al de la familiar, la que es pagadera durante todo el periodo de embarazo, su pago se hará exigible a partir del quinto mes de embarazo, previa certificación, extendiéndose con efecto retroactivo por el periodo completo de la gestación. Asimismo, los trabajadores tendrán derecho respecto de sus cónyuges embarazadas que sean causantes de asignación familiar.

g) INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS: el artículo 63 del C.T. señala "si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pudiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicios que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente deberá pagar al trabajador **una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses**, prestados continuamente

a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite de trescientos treinta días de remuneración”.

- h) **DEVOLUCION DE GASTOS:** no constituyen remuneración las devoluciones de gastos en que incurra el trabajador por causa del trabajo, por ejemplo los vendedores que utilicen su automóvil para realizar labores, se podrá pagar un bono de combustible, siempre y cuando los combustibles y lubricantes utilizados durante el desempeño laboral sean reembolsados en relación al kilometraje, es decir, en proporción a la labor realizada.

DESCUENTOS

Como sabemos el comprobante que respalda el pago de la remuneración se denomina Liquidaciones de sueldos, ella se desglosa los ingresos imponibles, no imponibles y además los **descuentos**. La ley señala diversos montos que el empleador debe deducir y retener del total de las remuneraciones, estos ítems se clasifican en: Descuentos Legales, Convencionales y Judiciales

DESCUENTOS LEGALES:

Como su nombre lo señala son aquellos que tienen origen en la Ley y conforme a lo establecido en el inciso 1º del art. 58 del Código del Trabajo, el empleador está obligado a deducir de los ingresos del trabajador, estos son:

- Descuentos Previsionales: son aquellos cuya finalidad es solventar una necesidad a futuro en relación a seguridad y previsión social. Entre estos están: Descuento para el fondo de pensiones A.F.P o INP, Descuento de salud FONASA e ISAPRE, Seguro de Cesantía.
- Descuento Sindical
- Impuesto a la Renta: que grava las remuneraciones de los trabajadores con el Impuesto único a los trabajadores.
- Obligaciones con Instituciones de previsión u Organismos públicos: por ejemplo, préstamos con FONASA, Cajas de Compensación, etc.

DESCUENTOS CONVENCIONALES:

El Art. 58 del Código del Trabajo, señala que las partes o sujetos

de la relación laboral, pueden acordar efectuar descuentos a las remuneraciones para realizar pagos de cualquier naturaleza, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos: debe constatar por escrito y el monto a descontar no debe exceder al 15% de las remuneraciones totales del trabajador, por ejemplo: Préstamos, Dividendo Habitacional, Compras, Beneficio medicamentos, Descuentos por planilla, entre otros

DESCUENTOS JUDICIALES:

Son aquellos que sólo el empleador podrán efectuar por Mandato Judicial y según lo dispuesto en el Art.57 no podrá descontar al trabajador un monto mayor a 56 U.F., entre los cuales están: Descuento por pensión alimenticia, Descuento por trabajador declarado vicioso por orden del Juez a la mujer le corresponde el 50% de las remuneraciones, etc.

DESCUENTOS PROHIBIDOS:

El inciso final del Art.58 estipula que el empleador no podrá descontar aquellos montos cuyo origen sea de los siguientes conceptos: arriendo habitacional, consumo de luz, agua, uso de herramientas y multas que no estén estipuladas en el reglamento interno de la empresa

ESQUEMATIZANDO LOS INGRESOS Y DESCUENTOS:

Sueldo Base	+
Horas extraordinarias	+
Gratificación	+
Comisión, entre otras	+
Total Remuneración Imponible	=
Asignación Familiar	+
Asignación de Movilización	+
Asignación de Colación, entre otras	+
Total Haber	=
Descuentos Legales	(-)
Descuentos Convencionales	(-)
Descuentos Judiciales	(-)
Total Descuentos	=
Alcance Liquido	=
Anticipo	(-)
Saldo Liquido a Pagar	=

Fuente: Carolina Beltrán Z. Contadora Auditora.