

INFORMACION LEGAL

PRESENTACIÓN

En este número del Boletín Estadístico continuamos con las informaciones legales sobre nuestra legislación laboral vigente, con ánimo de ilustrar de mejor forma a nuestros asociados sobre los derechos y deberes que emanan de ella. En esta oportunidad nos referimos a 3 temas de interés que son:

1. Remuneraciones.
2. Gratificaciones legales.
3. Prescripción de los derechos y acciones.

También hemos incorporado a la presente edición, dos contratos de construcción, uno por suma alzada y otro por administración delegada, que pensamos representan una valiosa contribución a la armonía de las relaciones comerciales. En efecto dichos contratos regulan en forma eficiente y equitativa los derechos y obligaciones de las partes en los contratos de construcción y de esta forma contribuyen a evitar conflictos entre ellas.

LEGISLACION LABORAL

1. Remuneraciones.
2. Gratificación Legal.
3. Prescripción de los Derechos y Acciones.

1. REMUNERACIONES

El libro primero, título 1° capítulo 5° del Código del Trabajo, se refiere a esta materia y contiene un concepto de remuneración distinto al que hemos indicado al referirnos a la manera de calcular las indemnizaciones. (Ver Informativo Legal N° 2 de 27-07-88).

Definición:

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

No constituyen remuneración:

- Las asignaciones de pérdida de Caja.
- Las asignaciones de desgaste de herramientas.
- Las asignaciones de colación.
- Los viáticos.
- Las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley.
- La indemnización por años de servicios establecidas en los artículos 159 y 160 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual.
- En general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causas del trabajo.

Dictámenes de interés:

- “La asignación por pérdida de caja no forma parte de la remuneración mensual para los efectos del pago de la indemnización por años de servicio a que se refiere el artículo 16 del DL 2.200” (N° 129 de 15-01-86).
- “Los trabajadores regidos por las disposiciones del DL 2.200 no tienen derecho a la asignación de colación a menos que así lo hubiera convenido con el empleador” (N° 6.608, de 30-10-85).
- “De acuerdo al dictamen N° 2.879, de 12 de agosto de 1983, de la Superintendencia de Seguridad Social, la asignación de alimentación no es imponible en la medida que su monto sea razonable en relación con la finalidad para la cual fue creada” (N° 1.328 de 13-03-86).

Clases de remuneración:

El artículo 41 del Código del Trabajo define algunas remuneraciones que se indican a continuación. La lista no es taxativa y existen otras remuneraciones que no están definidas en la ley y que son de normal aplicación en la actividad constructora. A vía de ejemplo, cabe citar los tratos, los bonos y los incentivos de producción.

Sueldo: Es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de los beneficios adicionales que se le otorguen por el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Sobresueldo: Es la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.

Comisión: Es el porcentaje sobre el precio de la ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

Participación: Es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.

Gratificación: Corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Dictámenes relevantes

- “No es jurídicamente procedente incluir en la acepción “sueldo” utilizada por el artículo 51, letra A, del DL 2.200, lo percibido por concepto de tratos (N° 5.201 de 03-11-80). Como se señaló el trato es otro tipo de remuneración, basado en la productividad del trabajo”.

- “Un bono de asistencia reviste plenamente los caracteres de sueldo si está estipulado en forma fija en el contrato colectivo de trabajo, su pago se efectúa en dinero en períodos iguales y tienen su origen en la prestación de servicios; circunstancia esta última que debe entenderse cumplida por el hecho que la posibilidad de percibir un “bono de asistencia y puntualidad”, guarda relación directa con los servicios del dependiente, toda vez que en la medida que éste asista a la empresa a la hora en que comienza su jornada, a cumplir con su obligación principal emanada de su contrato de trabajo, cual es, la de efectuar la labor material o intelectual convenida, hará generar el derecho de incorporar a su patrimonio el referido estipendio” (N° 2.092 de 18-04-86).

“La asignación contractual de escolaridad no puede jurídicamente calificarse como sueldo, por cuanto no responde a la prestación de los servicios para los cuales fue contratado el dependiente si no que, por el contrario, es un

beneficio esencialmente destinado a solventar los gastos que irroga al trabajador la educación de sus hijos" (N° 2.092 de 18-4-86).

- "Los trabajadores contratados exclusivamente a trato están afectos a la jornada ordinaria general de 48 horas semanales" (N° 3.897 de 01-08-84).
- "El sueldo diario convenido en el contrato de trabajo puede ser inferior al ingreso mínimo legal si dentro del respectivo mes el trabajador percibe otros estipendios que permitan enterar dicho ingreso mínimo" (N° 5.935 de 24-09-85).
- "Mes", para los efectos del artículo 52 del DL 2.200, es aquella unidad de tiempo que dura un período continuo que se cuenta desde un día señalado hasta otra igual fecha en el mes siguiente, sin que se necesario que se extienda el día 1° al 28, 29, 30 ó 31, de suerte que resulta posible considerar como tal, también por vía de ejemplo, el que va del día 20 de enero al 20 de febrero, o del 15 de enero al 15 de febrero, etc.

"Por tanto resulta jurídicamente procedente establecer un sistema de pago de las remuneraciones por períodos de un mes, comprendiéndose en él 10 u 11 días del mes anterior y 20 días del mes en el cual se verifica el pago de las mismas. Dicho sistema de pago no tiene incidencia alguna en materia previsional" (N° 1.351 de 13-03-86).

- **Asignación de colación:** La Circular N° 66 de 20-05-1977 del Servicio de Impuestos Internos, relativa a los requisitos que deben cumplir los beneficios que otorgan los departamentos de bienestar de empresas privadas, para no ser considerados renta, ha expresado, que constituyen renta gravada con el impuesto único de segunda categoría la asignación de colación que exceda del valor de un almuerzo corriente para cada nivel de trabajadores.

Pago de la remuneración:

La remuneración puede fijarse por unidades de tiempo, día, semana, quincena o mes, o bien por pieza, medida u obra.

En todo caso, el plazo mínimo no puede exceder de un mes.

El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. 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.

Semana Corrida:

El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la

remuneración en dinero por los días domingos y festivos.

Si la remuneración estuviere constituida por un sueldo base diario, trato u otra remuneración diaria que la hiciere variable, el trabajador tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingos y festivos sólo respecto al sueldo base diario. Si la remuneración diaria fuere exclusivamente variable y no estuviere constituida por un sueldo base diario, se pagará por este concepto el promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

Requisitos

Para gozar de este derecho, el trabajador deberá haber cumplido la jornada diaria completa de todos los días trabajados por la empresa o sección correspondiente, en la semana respectiva.

Dictámenes relevantes

“Los trabajadores remunerados por día que no prestaron servicios durante la semana completa por encontrarse con licencia médica, tienen derecho a percibir una remuneración por el día domingo y festivos que incidieron en dicha semana” (Dictamen N° 1.629 de julio de 1982).

“Los trabajadores remunerados por día que tienen pactado un sueldo base diario percibiendo además tratos, tienen derecho a que se les pague por los días domingos y festivos una remuneración calculada solamente sobre el sueldo base diario” (Dictamen N° 1.668 de 4 de agosto de 1982).

“Los trabajadores a trato de la construcción, contratados a partir del primero de enero de 1981, cualquiera que sea la fecha a semana corrida, por el texto del artículo 53 del decreto ley 2.200” (hoy artículo 44 del Código del Trabajo), en conformidad al cual si la remuneración estuviera constituida por el sueldo base diario, trato u otra remuneración diaria que la hiciera variable, para el pago de los domingos y festivos, debe considerarse únicamente el sueldo base diario, en tanto que si la remuneración diaria fuere exclusivamente variable, se pagará por este concepto el promedio de lo devengado en el respectivo período de pago” (Dictamen N° 748 de 2 de abril de 1982).

No se considerarán para los efectos indicados en los dos primeros párrafos del acápite sobre semana corrida, las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones, especiales u otros.

Pérdida del Derecho

El trabajador perderá el derecho a semana corrida si registra atrasos que excedan de dos horas en la semana o de cuatro horas en el mes calendario.

2. GRATIFICACION LEGAL

Definición

Artículo 41 letra e) del Código del Trabajo

Señala que constituyen remuneración entre otras las siguientes: gratificación; que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

De esta definición se desprende que para el cálculo de la gratificación no se considera lo obtenido por el trabajador por horas extraordinarias, comisiones, participación en las utilidades, indemnizaciones o asignaciones que no constituyan renta.

Regla General: Queda entregada a la regulación de las partes en los contratos individuales o colectivos de trabajo que celebren, la determinación del monto de la gratificación, el cual en todo caso no podrá ser inferior al que resulte de la aplicación de las siguientes normas:

A) Empleadores Obligados a Pagar Anualmente este Beneficio

Son aquellos que reúnan los siguientes requisitos copulativos:

- a) Debe tratarse de establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y las cooperativas.
- b) **Que persigan fines de lucro** (excepto las cooperativas).
- c) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- d) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros. Recordamos que la construcción se estima acto de comercio.

Al respecto, la Dirección del Trabajo ha señalado:

- 1) "Los profesionales que ejercen su profesión individualmente no están obligados a gratificar a sus empleados, por no concurrir respecto de ellos los requisitos señalados, en el artículo 55 del DL 2.200 (artículo 46 Código del Trabajo). (Dictamen N° 4.259 de 13 de noviembre de 1979 de la Dirección del Trabajo).
- 2) Los empleadores agrícolas, personas naturales, no están obligados a pagar gratificaciones a sus trabajadores, por no concurrir respecto de ellos todos los requisitos señalados en el artículo 55 del DL 2.200 (artículo 46 del Código del Trabajo) (Dictamen N° 966 de 25 de noviembre de 1980 de la Dirección del Trabajo).

Sistemas Alternativos para Determinar el Monto de la Gratificación

- a) **Proporción de la gratificación:** No podrá ser inferior al 30% de las utilidades o excedentes líquidos que obtengan en su giro los empleadores obligados a pagar este beneficio en el período anual. La utilidad líquida es aquella a la cual se le ha deducido un 10% de interés calculado sobre el capital propio de la empresa. (Artículo 46 del Código del Trabajo).
- b) **Forma de Gratificación Opcional:** El empleador que abone o pague a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 46, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso la gratificación de cada trabajador no excederá de 4.75 ingresos mínimos mensuales.

Dictámenes de la Dirección del Trabajo sobre el Particular

- 1) “No existe inconveniente legal alguno para que el empleador decida, al momento del pago, la forma de cálculo de la gratificación, al menos que en el contrato hubiere acordado una determinada”. (Dictamen N° 2.858 de 28 de junio de 1980 de la Dirección del Trabajo).
- 2) “No existe inconveniente jurídico para que un empleador pague la gratificación legal a su personal con arreglo a los sistemas de los artículos 55 y 58 del DL 2.200 (46 y 49 del Código del Trabajo respectivamente), sea, optando entre uno u otro o empleando ambos simultáneamente”. Dictamen N° 3.854 de 19 de octubre de 1981 de la Dirección del Trabajo.

B) Reparto de la Gratificación a los trabajadores

En caso de pagarse la gratificación con cargo al 30% de la utilidad líquida (artículo 46 del Código del Trabajo) la gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado a cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho.

“Un empleador, puede elegir respecto de cada uno de sus trabajadores, si el sistema que va a aplicar para pagarle la gratificación legal es aquel establecido en el artículo 55 del DL 2.200 o el previsto en el artículo 58 del mismo cuerpo legal (artículos 46 y 49, respectivamente, del Código del Trabajo), pudiendo disponer libremente de la diferencia que eventualmente resultare a su favor al no aplicar a todos y cada uno de ellos el sistema previsto en el artículo 55 referido” (Dictamen 1.395 de 25 de junio de 1982).

Concepto de Utilidad para los Efectos de Pago de la Gratificación

Se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del Impuesto a la Renta; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación, deducido el 10% por interés del capital propio del empleador.

Concepto de Capital Propio

De acuerdo a lo dispuesto en el Dictamen Ordinario N° 1.629 de 14 de abril de 1981, de la Dirección del Trabajo, "se considera como tal el que corresponda a la fecha de iniciación del ejercicio comercial, comprendido para el caso especial de la aplicación del DL N° 2.200 de 1978 (Hoy Código del Trabajo), la incidencia que tienen los aumentos o disminuciones del mismo, experimentados durante el ejercicio, guardando la debida proporcionalidad acorde al tiempo que hubieren permanecido o dejado de estar invertidos en la empresa".

Finalmente, cabe señalar que no existe tope legal alguno para los efectos de aplicar el 10% en referencia".

Jurisprudencia de la Corte Suprema

"Los contratos obligan a todo lo que en ello se expresa y también a todo lo que emana de la naturaleza de la obligación y como la de pagar gratificaciones encuentra su fundamento básico en la obtención de utilidades suficientes por la parte empleadora, debe concluirse que si ellas no existen ésta queda exenta de su pago, a menos que expresa y claramente se hubiera obligado en otra forma". (Corte Suprema 05-07-83).

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

"Para los efectos de determinar la existencia de utilidades líquidas que hagan procedente el pago de la gratificación legal no resulta posible deducir de las utilidades obtenidas en un ejercicio financiero las pérdidas originadas en ejercicios anteriores". (Dictamen N° 2.143 de 23 de septiembre de 1982 de la Dirección del Trabajo).

"El 10% por interés del capital se debe calcular, según el artículo 56 del DL 2.200 (47 Código del Trabajo), sobre el capital propio, después de practicada la liquidación por Impuestos Internos, no pudiendo deducir las pérdidas originadas por ejercicios anteriores". (Dictamen 2.399 de 25 de junio de 1979 de la Dirección del Trabajo).

Situación de Empleadores Exceptuados del Impuesto a la Renta

Para estos efectos, Impuestos Internos también practicará la liquidación de la

utilidad y la determinación de la utilidad líquida.

Obligación de dar Anticipos con cargos a la Gratificación

Los empleadores deberán pagar las gratificaciones a su personal como anticipos sobre la base del balance líquido presentado a Impuestos Internos, mientras se practica la liquidación definitiva.

Liquidación que efectúa el Servicio de Impuesto Internos

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.

A solicitud de la Dirección del Trabajo como de los empleadores o de Sindicatos de Trabajadores, el Servicio de Impuestos Internos les proporcionará estos antecedentes.

Reajustabilidad de la Remuneraciones Mensuales

En el caso que el empleador abone o pague a sus trabajadores el 25% de los devengado en el ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, para efectos de determinar el 25% anterior se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo período.

3. PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS Y ACCIONES

Definición: La prescripción es un modo de extinguir las acciones y derechos por no haberse ejercido durante cierto lapso de tiempo concurriendo los demás requisitos legales.

Artículo 453 del Código del Trabajo: Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de **dos años contados desde la fecha en que hicieron exigibles.**

En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en **seis meses contados desde la terminación de los Servicios.**

El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en **seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.**

“Los derechos que legal o contractualmente correspondan a los trabajadores permanecen vigentes y son, por tanto, exigibles mientras no se declare su prescripción por sentencia judicial. (Dictamen N° 2.682 de 23 de junio de 1983).

“El derecho del empleador para invocar una causal de caducidad del contrato de trabajo (artículo 156 y 157 del Código del Trabajo) imputable al trabajador prescribe en 2 años. Plazo que se cuenta desde la época en que han ocurrido los hechos en que se funda. Desde que el trabajador incurre en transgresión a sus obligaciones se hace exigible el cumplimiento de sus deberes por parte del empleador, comenzando desde dicha época a contarse el plazo de prescripción si el empleador no ejerce su derecho (“Alvarado con Banco de Chile” 10 Juzgado Civil de Santiago, 28-07-86).