

# Ingreso mínimo mensual y gratificación.

26 de julio de 2012



- Remuneración: Contraprestación en dinero o en especie que percibe el trabajador a raíz de la relación de trabajo con el empleador

# Código del Trabajo

- Art. 41: 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

- Características:

1. Dinero o especies avaluables en dinero. Una parte siempre debe ser en dinero.
2. Tiene como causa el contrato, sea individual o colectivo
3. Es imponible y tributable.

# Formas de Remuneración:

- Formas de Remuneración:
- 1. Sueldo
- 2. Sobresueldo
- 3. Comisión
- 4. Participación
- 5. Gratificación
- 6. Otras

# SUELDO

- Estipendio fijo en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.
- No puede ser inferior al mínimo.

# Remuneración y sueldo

- A pesar de que muchas veces se les menciona como si fueran lo mismo no lo son:
- Remuneración es el género y sueldo es la especie.

# Ley 20.281

- Ley 20.281 se dicta en julio de 2008.
- la ley 20.281, ordenó que los sueldos base de los contratos de trabajo, no podían ser inferiores al ingreso mínimo y para los casos en que ello era así, estableció un plazo de seis meses para adecuar el sueldo base y además autorizó un mecanismo para imputar remuneraciones variables al sueldo base.



# Ejemplo:

- Previo a entrada en vigencia de la ley:

A) trabajador contratado previo a X:

- Remuneración:

- Sueldo base: \$62.500      \$ 159.000



- Comisiones: \$200.000      \$ 103.500



$$\$ 200.000 - (\$159.000 - 62.500)$$

$$\$ 200.000 - \$96.500 = \$103.500$$

Colación: \$15.000      \$ 15.000



- Movilización: 15.000      \$ 15.000

- TOTAL: \$292.500



# Ejemplo:

1. Previo a entrada en vigencia de la ley:

A) trabajador contratado previo a julio de 2008:

1. Remuneración:

• Sueldo base: \$62.500 → \$ 159.000

• Comisiones: \$200.000 → \$ 103.500

\$ 200.000 - (\$159.000 - 62.500)

\$ 200.000 - \$96.500 = \$103.500

• Colación: \$15.000 → \$ 15.000

• Movilización: 15.000 \$ 15.000

1. TOTAL: \$292.500

- La imputación del sueldo mínimo a las comisiones sólo puede ser realizada a los trabajadores que se encontraban trabajando previo a la vigencia de la ley, esto es julio de 2008, y solo hasta el monto del ingreso mínimo vigente a esa fecha: \$159.000.
- Las alzas que experimenta el ingreso mínimo cada año, son de cargo del trabajador y no pueden ser descontado de las comisiones.

- Los trabajadores que son contratados con posterioridad a X no pueden tener un ingreso mínimo, el cual hoy asciende a \$193.000.
- Ingresos mínimos vigentes desde dictación de ley:

Fecha	Ingreso mínimo mensual
Julio 2008 a julio 2009	\$159.000
Julio 2009 a julio 2010	\$165.000
Julio 2010 a julio 2011	\$172.000
Julio 2011 a julio 2012	\$182.000
Julio 2012 a julio 2013	\$193.000

# GRATIFICACIÓN

- Obligación de gratificar, cuando se dan los siguientes requisitos:
  - 1) que se trate de establecimientos mineros, industriales, comerciales, agrícolas, empresas en general o cooperativas.
  - 2) que los establecimientos antes mencionados, salvo las cooperativas, deben perseguir fines de lucro.
  - 3) que estén obligados a llevar libros de contabilidad
  - 4) que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

- Estando en ese caso, el empleador tiene dos alternativas:

- 1) Pagar el 30% de las utilidades o excedentes líquidos obtenidos
- En este caso, lo que toca a cada trabajador se determina en forma proporcional a lo devengado por cada uno en el respectivo período anual.
- Utilidad: la que resulta de la liquidación que practica el SII para la determinación del Impuesto a la Renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores.
- Utilidad líquida: la que arroje la citada liquidación menos el 10% del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital.

## Ejemplo:

Capital propio del empleador	: \$100.000.000
Utilidad del Ejercicio	: \$22.000.000
Menos el 10% de cap. Propio	: \$10.000.000
Utilidad Líquida para efectos de la gratificación:	\$12.000.000
30% del la utilidad líquida	: \$3.600.000



- En este caso se dividirán los \$3.600.000, entre la totalidad de los trabajadores en proporción a su sueldo.

- 30% de la utilidad líquida : \$3.600.000

- Número de trabajadores : 10

- Remuneración trabajadores : \$1.000.000

- Operación:  $\$3.600.000 : 10 = \$360.000$

- Gratificación de cada trabajador: \$360.000

2) Pagar el 25% de lo devengado por el trabajador por concepto de remuneraciones mensuales en el respectivo ejercicio comercial, con tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Se cuenta de enero a diciembre del año anterior.

- En este caso, el calculo de la gratificación de cada trabajador se efectuará de la siguiente manera

- Número de trabajadores : 10

- Remuneración trabajadores : \$1.000.000

- 25% de la remuneración de cada trabajador:

$$\$1.000.000 : 4 = \$250.000$$

$$\text{Tope: } 4,75 \text{ imm anuales ( } \$193.000 \times 4,75 \text{ ) : } 12 = 76.396$$

- Gratificación de cada trabajador: \$76.396

# REMUNERACIONES:

- 1. Se deben pagar en moneda de curso legal.
- 2. En dinero en efectivo, y a solicitud del trabajador con cheque o vale vista bancario.
- 3. Periodicidad establecida en el contrato, pudiendo fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes. Nunca más de un mes.
- 4. También se puede pagar por pieza obra o medida, debiendo pagarse anticipos quincenales y en ningún modo pactarse un pago inferior a un ingreso mínimo mensual por mes.

- 5. Se debe pagar en día de trabajo, de lunes a viernes.
- 6. Se debe realizar físicamente en el lugar donde el trabajador presta sus servicios y además, dentro de la hora siguiente al término de su jornada de trabajo. Se puede estipular de acuerdo otra cosa.
- 7. El empleador debe entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, la forma como se determina y las deducciones efectuadas.