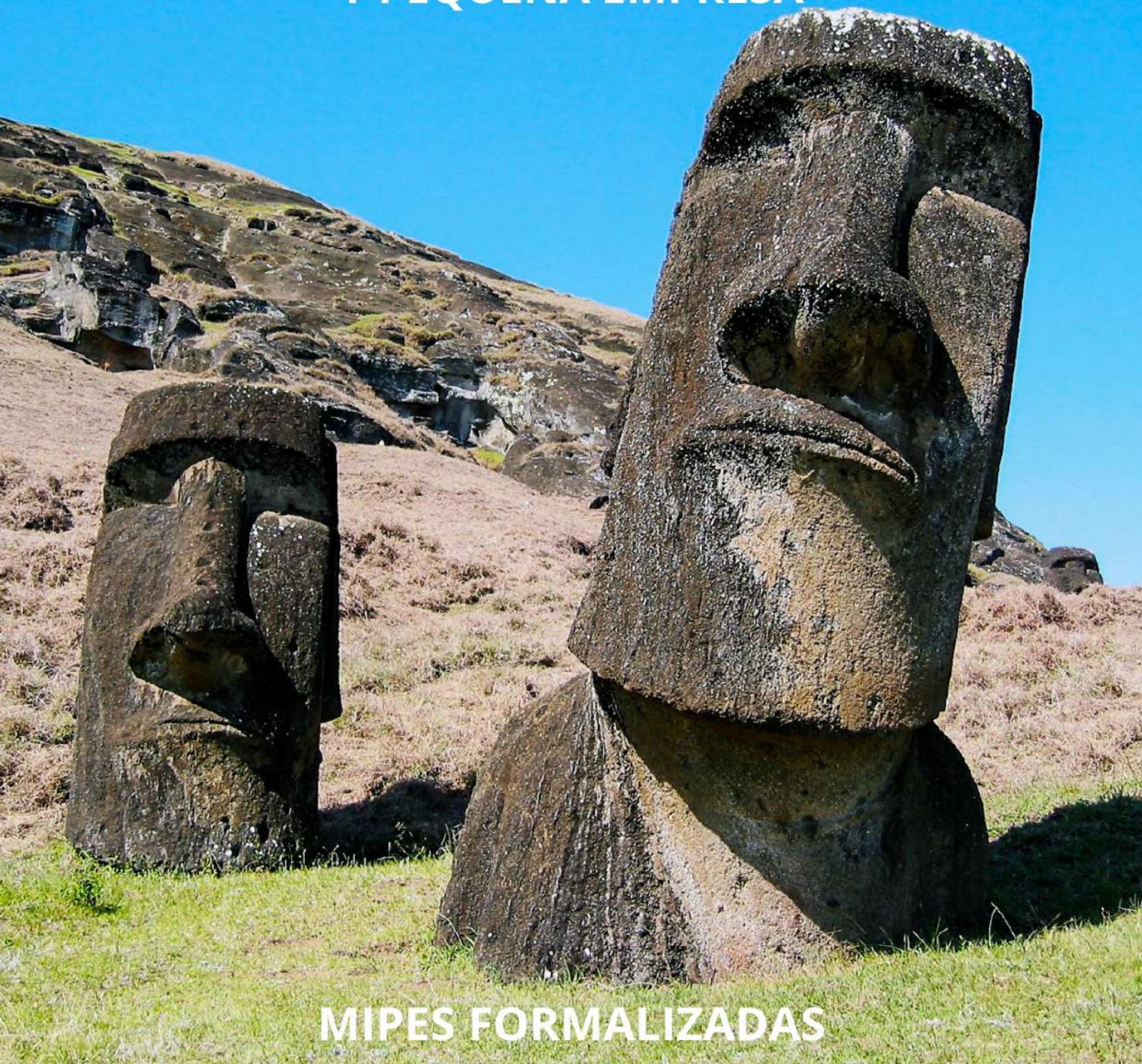


ESCUELA DE FORMACIÓN PARA LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA



MIPES FORMALIZADAS

NUEVAS REFORMAS LABORALES

INFORMACIONES

Región de
Valparaíso



A AURA
CONSULTORA
www.auraconsultora.cl

A) Salario mínimo

¿QUE ES REMUNERACIÓN IMPONIBLE?

En Chile, el término "**remuneración imponible**" hace referencia a la parte del sueldo o ingreso de un trabajador que está sujeta a cotizaciones previsionales y tributarias. Es decir, es el monto sobre el cual se calculan las contribuciones al sistema de seguridad social, como pensiones, salud, y seguro de accidentes laborales, además de los impuestos que correspondan.

Artículo 41 del CODIGO DE TRABAJO: De acuerdo con el **Artículo 41** del Código del Trabajo chileno, el salario puede comprender una serie de componentes, como:

1. **Salario base:** Es la cantidad pactada entre el empleador y el trabajador como retribución principal por el servicio prestado.
2. **Bonificaciones o remuneraciones adicionales:** Son pagos adicionales al salario base, como bonos de productividad, horas extras, gratificaciones, comisiones, entre otros.
3. **Remuneraciones no dinerarias:** Son pagos que no se hacen en dinero, sino en especie, como alojamiento, comida o transporte, aunque estos tienen un límite y deben ser acordados entre las partes.

Sueldo base: No puede ser inferior al salario mínimo, a contar del 1 de Enero de 2024 este salario mínimo quedo en \$ 500,000

▪ **Sobresueldo:** hace referencia a las horas extras de trabajo. Se pagan con un recargo del 50% (como mínimo) sobre el valor de la jornada ordinaria.

▪ **Comisión:** porcentaje remunerado al empleado por su participación en ventas u otras operaciones que representen un ingreso directo para la empresa.

▪ **Participación:** es una remuneración proporcional a las utilidades de la empresa en tiempo determinado. Su monto se pacta a libre albedrío en el contrato de trabajo.

▪ **Gratificación:** es similar a la participación. Pero en este caso la remuneración no es acordada por las partes, sino obligada por la ley. El artículo 47 del Código de Trabajo, dice que debe cancelarse en un porcentaje no inferior al 30% de las utilidades. O, en su defecto, el artículo 50 establece que este pago se puede saldar liquidando al trabajador el 25% de lo devengado por remuneraciones mensuales.

▪ **Bonos:** son reconocimientos que el empleador puede pagar a sus empleados por el cumplimiento de condiciones relacionadas con metas de producción, responsabilidad, antigüedad, etc.

☑ **Asignaciones de movilización:** Son los pagos realizados por el empleador a sus trabajadores para cubrir los gastos de transporte que estos incurren para ir de su casa al lugar de trabajo y viceversa. Esto es común cuando el trabajador necesita desplazarse largas distancias o usar transporte público.

☒ **Pérdida de caja:** Este término hace referencia a la pérdida de dinero o activos en la empresa que, por diversos motivos (como robos, fraudes, errores contables, etc.), no pueden ser recuperados. En algunos casos, las empresas pueden ofrecer compensaciones o ajustes salariales si se demuestra que la pérdida ha afectado directamente al trabajador o su labor.

☒ **Colación:** Se refiere a un beneficio otorgado por el empleador a los trabajadores para cubrir los costos de alimentación durante la jornada laboral. A veces, este beneficio es entregado directamente, o bien como un vale o tarjeta para utilizar en restaurantes o lugares de comida. Es una asignación frecuente cuando la jornada laboral se extiende durante muchas horas.

☒ **Desgaste de herramientas:** En algunos trabajos, especialmente aquellos que requieren el uso de herramientas o maquinaria especial, se paga un monto adicional para cubrir el desgaste y deterioro de estas herramientas. Esto asegura que el trabajador tenga los recursos adecuados para llevar a cabo su trabajo sin que la empresa incurra en costos adicionales por deterioros imprevistos.

☒ **Asignaciones familiares:** Son los beneficios que se dan a los trabajadores que tienen cargas familiares, como hijos o cónyuge dependiente. Estos beneficios tienen como fin apoyar al trabajador en sus responsabilidades familiares. Pueden incluir una asignación fija o descuentos en ciertos servicios, según las leyes del país o la política de la empresa.

☒ **Viáticos:** Son los pagos o reembolsos que el empleador realiza al trabajador cuando este tiene que desplazarse por motivos laborales fuera de su lugar de residencia o trabajo habitual. Los viáticos cubren gastos como transporte, alojamiento y comida, y pueden estar sujetos a un límite o a una cantidad diaria definida por la empresa.

☒ **Indemnizaciones por años de servicio establecidas por la ley:** Son compensaciones económicas que se otorgan a los trabajadores cuando finaliza su relación laboral, ya sea por despido o terminación de contrato. Estas indemnizaciones varían dependiendo de la legislación laboral de cada país, y a menudo incluyen un pago por cada año trabajado o un porcentaje del salario del trabajador.

Que contiene el sueldo Bruto? El imponible y los haberes

En Chile, el **sueldo bruto** se refiere al monto total que un trabajador recibe antes de las deducciones de impuestos, cotizaciones previsionales (AFP, salud, seguro de cesantía, etc.) y otras retenciones. Es el salario acordado entre el empleador y el empleado, y es el valor base sobre el cual se calculan los descuentos obligatorios.

¿CÓMO CALCULAR LA REMUNERACIÓN IMPONIBLE?

- Ejemplo práctico de una liquidación de sueldo y su calculo

Ejemplo de Liquidación de Sueldo:

Concepto	Monto (\$)
Percepciones	
Remuneración Bruta	1.000.000
Horas Extras (20 horas x \$5.000)	100.000
Bonificación por productividad	50.000
Aguinaldo	30.000
Total Percepciones	1.180.000
Descuentos	
Cotización AFP (10%)	100.000
Seguro de Invalidez y Supervivencia	12.000
Cotización Salud (7%)	70.000
Impuesto Único de Segunda Categoría	18.000
Total Descuentos	182.000
Sueldo Líquido	980.000

B) Reforma Previsional

La reforma previsional en Chile

Problemas del sistema actual;

Los principales problemas del sistema actual son:

- **Pensiones bajas:** Muchas personas reciben pensiones insuficientes para cubrir sus necesidades básicas.
- **Desigualdad:** Las mujeres, trabajadores informales y aquellos con ingresos bajos o irregulares reciben pensiones especialmente bajas.
- **Rentabilidad variable:** Las pensiones dependen del rendimiento de los fondos, lo que genera incertidumbre.

- **Administradoras privadas:** Las AFP han sido criticadas por cobrar altas comisiones y por la rentabilidad de los fondos que, en ocasiones, no ha sido acorde con las expectativas de los cotizantes.
- **Principales propuestas de la reforma previsional**
- En los últimos años, se han presentado varias propuestas de reforma previsional. Algunas de las principales propuestas del gobierno de Gabriel Boric y de otros actores políticos incluyen:
- **Aumento de las cotizaciones:** Se ha planteado un aumento gradual de la tasa de cotización, que actualmente es del 10% del sueldo. El gobierno ha propuesto que este porcentaje se eleve a un 16%, con el objetivo de aumentar las pensiones. El 6% adicional podría destinarse a un fondo colectivo solidario.
- **Fondo Colectivo Solidario:** Una parte de las cotizaciones adicionales iría a un fondo solidario, cuyo objetivo es mejorar las pensiones de aquellos con menores ahorros, especialmente los trabajadores de bajos ingresos. Este fondo sería administrado por el Estado y buscaría reducir las desigualdades.
- **Administración pública de las pensiones:** Algunas propuestas apuntan a la creación de un sistema mixto, donde parte de las pensiones serían administradas por entidades públicas en lugar de las AFP. Esto podría incluir una AFP estatal.
- **Reajuste y mejoras a las pensiones actuales:** Se busca mejorar las pensiones mínimas y ajustar el sistema para que los pensionados reciban mejores ingresos al momento de jubilarse.
- **Seguridad Social:** Se plantea la idea de un sistema de pensiones que combine las ventajas de la capitalización individual con la solidaridad y equidad del sistema de reparto.
- **Incorporación de un Pilar Solidario:** Para los trabajadores que no alcanzan a generar suficientes ahorros, se prevé una mayor intervención del Estado para asegurar una pensión básica de bienestar.
-
- **Proceso legislativo**
- El gobierno de Boric presentó su propuesta de reforma previsional en 2023, pero esta ha enfrentado diversos desafíos en el Congreso debido a la polarización política. Si bien algunos sectores apoyan una reforma más profunda y de mayor intervención estatal, otros prefieren un modelo más privatizado con incentivos al ahorro personal.
- **Desafíos**
- La reforma previsional en Chile enfrenta varios desafíos, tales como:
- **Resistencia política:** Los intereses de las AFP y otros actores económicos que se benefician del sistema actual son fuertes, lo que dificulta un consenso.
- **Equilibrio fiscal:** La reforma debe ser sostenible financieramente para evitar afectar las finanzas públicas.
- **Confianza en el sistema:** La ciudadanía tiene dudas sobre la capacidad del Estado para administrar los fondos de pensiones de manera eficiente y segura.
- **Perspectivas futuras**

- La reforma previsional es un tema clave en la agenda política chilena y su resolución podría tener un impacto profundo en la calidad de vida de las personas mayores en el país. La evolución del debate dependerá del balance entre las reformas estructurales y los intereses de los distintos actores involucrados.
- .

C) REDUCCION JORNADA LABORAL A 40 HORAS

La Ley 21.561 en Chile establece una serie de modificaciones al Código del Trabajo, principalmente orientadas a mejorar la flexibilidad laboral, permitir una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, y ajustar las normativas relacionadas con la jornada de trabajo, las horas extras y otros aspectos. A continuación, te proporciono un resumen de los principales puntos que menciona la Ley 21.561, así como ejemplos de sus implicancias prácticas.

1. Reducción a la Jornada

La Ley 21.561 introduce una reducción gradual de la jornada laboral en Chile, pasando de 45 horas a 40 horas semanales. Esta medida se implementará en varias etapas:

- **Primera etapa:** En 2024, se reducirá la jornada de 45 a 44 horas.
- **Segunda etapa:** En 2025, la jornada será reducida a 42 horas.
- **Tercera etapa:** En 2026, la jornada alcanzará las 40 horas semanales.

2. Normas de Flexibilidad

La ley también promueve normas de flexibilidad en cuanto a los horarios de trabajo, lo que permite a las empresas y trabajadores acordar nuevas modalidades de trabajo. Esto incluye:

- **Distribución de la jornada:** El empleador y trabajador pueden acordar cómo distribuir las horas de trabajo dentro de la semana, por ejemplo, trabajando más horas ciertos días y menos otros.
- **Trabajo a distancia:** Se permite y regula de forma más amplia el trabajo remoto o teletrabajo.

3. Conciliación Trabajo-Familia

La Ley busca facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal, promoviendo medidas que permitan a los trabajadores balancear sus responsabilidades laborales y familiares, como:

- **Permisos laborales:** Se incluyen permisos para situaciones de emergencia familiar, cuidado de hijos o familiares, y otros.
- **Flexibilidad horaria:** La posibilidad de ajustar los horarios de trabajo para atender necesidades familiares sin afectar la remuneración.

4. Trabajadores Excepcionados del Límite de la Jornada

Existen ciertos trabajadores que quedan exceptuados del límite de la jornada laboral de 40 horas, incluyendo:

- **Trabajadores con contratos especiales:** Aquellos con contratos para trabajos específicos o funciones que demandan horarios irregulares (como algunos cargos de alta dirección, personal del área de salud, etc.).
- **Otros sectores específicos:** Se podrán establecer excepciones de acuerdo a la naturaleza del trabajo.

5. Dictámenes de la Dirección del Trabajo

Los dictámenes de la **Dirección del Trabajo** serán fundamentales para aclarar las dudas respecto a la implementación de la Ley 21.561. Estos dictámenes interpretan y definen aspectos clave de la ley, como:

- **Cálculo de las horas extras.**
- **Distribución de la jornada de trabajo.**
- **Modalidades de trabajo remoto.**
- **Conciliación trabajo-familia.**

6. Ejemplos de Modificaciones en la Liquidación de Sueldo

Con las modificaciones, la forma de calcular ciertos conceptos en la liquidación de sueldo cambiará. A continuación se detallan algunos ejemplos:

- **Cálculo de Horas Extras:** Las horas extras se seguirán remunerando con un recargo, pero el cálculo de las horas extras debe realizarse con base en la jornada reducida. Por ejemplo, si un trabajador realiza horas extras después de haber cumplido su jornada semanal de 40 horas, la remuneración por cada hora extra será mayor, ya que debe considerar un recargo adicional.

Ejemplo: Si un trabajador tiene una jornada de 40 horas y trabaja 5 horas extras, las horas extras se calculan sobre el valor de su hora normal, que debe dividirse entre 40 horas. Si se acuerda un 50% adicional para horas extras, se pagará este porcentaje sobre la tarifa de la hora normal.

- **Sueldo Mínimo Jornada Parcial:** La jornada parcial puede ser pactada bajo ciertas condiciones, y el sueldo mínimo se ajusta proporcionalmente. Esto significa que si un trabajador realiza una jornada parcial (por ejemplo, 20 horas semanales), su remuneración será la mitad del sueldo mínimo si se aplica proporcionalmente.

Ejemplo: Si el sueldo mínimo mensual es \$500,000, y un trabajador realiza una jornada de 20 horas semanales (en lugar de las 40 horas estándar), su sueldo sería proporcional, es decir, \$250,000.

- **Gratificación Art. 50:** El artículo 50 establece la obligación del empleador de distribuir entre los trabajadores una parte de las utilidades de la empresa. Con la nueva ley, las

modificaciones en las jornadas no afectan esta distribución, y la gratificación puede calcularse sobre el sueldo base del trabajador, respetando el principio de proporcionalidad con las horas trabajadas.

Ejemplo: Si un trabajador trabaja a media jornada (20 horas) y la empresa obtiene utilidades, la gratificación se calculará proporcionalmente a las horas trabajadas. Si la gratificación corresponde a un 10% de las utilidades y el trabajador trabaja a tiempo parcial, recibirá solo el 50% de la gratificación correspondiente a un trabajador a tiempo completo.

7. Artículo 22: Alcances y Efectos Prácticos

El **Artículo 22** del Código del Trabajo regula los derechos y obligaciones relacionados con el contrato de trabajo, especialmente en lo referente a los tiempos y horarios establecidos para cada trabajador. Este artículo establece los **alcances prácticos** de la jornada laboral, incluyendo:

- **Fijación de horarios.**
- **Condiciones para cambios en la jornada:** Esto ahora puede ser modificado mediante acuerdo entre el empleador y el trabajador, siempre respetando las normativas de jornada laboral y los derechos laborales fundamentales.

Efectos prácticos: Los trabajadores pueden negociar con sus empleadores ajustes a su jornada, sin afectar su remuneración base. Las empresas deben garantizar que se mantengan los descansos, el pago de horas extras y el cumplimiento de otras condiciones mínimas del contrato laboral.

8. Implementación, vigencia y gradualidad de la nueva jornada laboral:

Jornada al primer año:

- **Implementación:** La nueva jornada laboral, según la reforma, establece un límite de 40 horas semanales de trabajo. A partir del primer año de la implementación de la reforma, los empleadores deben comenzar a adaptar sus operaciones para cumplir con esta reducción en el tiempo de trabajo semanal.
- **Vigencia:** Durante este primer año, podría existir un periodo de adaptación para que las empresas, especialmente las micro, pequeñas y medianas (Mypes), implementen cambios en la organización laboral, incluyendo la distribución de horas y la reestructuración de turnos.
- **Gradualidad:** En este primer año, la aplicación de la reducción de horas podría ser flexible para las empresas más pequeñas o aquellas que enfrenten dificultades significativas para adaptarse.

Jornada al tercer año:

- **Implementación:** Para el tercer año, la jornada laboral debe estar completamente adaptada a las 40 horas semanales de manera efectiva. Las empresas deberán haber ajustado la programación de sus operaciones, equilibrando productividad y el bienestar de los trabajadores.

- **Vigencia:** El tercer año marca el punto intermedio del proceso gradual. A este momento, los esfuerzos de transición deberían estar bastante avanzados, y la mayoría de las empresas deberán haber implementado completamente el cambio de jornada.
- **Gradualidad:** Si bien ya se busca una transición más cercana a la normalización de la jornada de 40 horas, aún podrían existir algunas exenciones o ajustes en función del sector o tipo de empresa, especialmente en industrias con turnos largos o rotativos.

Jornada al quinto año:

- **Implementación:** Para el quinto año, la jornada laboral de 40 horas deberá ser completamente implementada en todos los sectores, sin excepciones. Las empresas ya deberían haber alcanzado la estabilidad en sus sistemas de trabajo.
 - **Vigencia:** Este es el plazo definitivo, el cual marca el cumplimiento total de la nueva legislación para todas las empresas, sin la posibilidad de exenciones o prórrogas para la jornada estándar.
 - **Gradualidad:** Para este momento, los sistemas y los trabajadores deberían haber experimentado plenamente los beneficios de la reducción de jornada, permitiendo la evaluación de impacto en productividad, salud laboral y conciliación familiar.
-

9. Cambios en el Artículo 34 bis: Alcances y efectos prácticos

Sobre la jornada laboral de trabajadores de restaurantes:

- **Alcances:** El artículo 34 bis introduce una flexibilidad particular para los trabajadores de restaurantes. Las jornadas laborales en este sector podrán ser organizadas de forma diferente a la jornada estándar de 40 horas, debido a la naturaleza de los horarios del sector gastronómico.
- **Efectos prácticos:** Los trabajadores de restaurantes podrían estar sujetos a excepciones, como la posibilidad de distribuir su jornada en turnos más largos, pero con compensación adecuada en horas extras o en otros beneficios laborales. Las restricciones de las horas extras y los descansos entre turnos podrían ser más estrictas.

Condiciones y restricciones de esta normativa:

- **Condiciones:** Las jornadas de trabajo en restaurantes deberán seguir regulaciones específicas para evitar abusos, garantizando descansos adecuados y compensaciones por turnos nocturnos o en días festivos.
- **Restricciones:** Aunque haya flexibilización, la normativa aún limita el total de horas laborales, y se establecen restricciones para prevenir sobrecargas de trabajo o explotación laboral en turnos extensos.

10. Cambios en el Artículo 38: Alcances y efectos prácticos

Sobre la jornada laboral de trabajadores de hoteles, casinos, bares, turismo, entre otros:

- **Alcances:** El artículo 38 establece excepciones a la jornada laboral estándar de 40 horas para sectores como el turismo, la hotelería, los casinos y los bares. Estos sectores, debido a su naturaleza 24/7, podrían tener reglas especiales para la organización de las jornadas.
- **Efectos prácticos:** Se prevé una distribución más flexible de las horas, permitiendo que los empleados trabajen en horarios atípicos (nocturnos o fines de semana) con el correspondiente ajuste en sus compensaciones.

El caso de pacto anual:

- **Alcances:** En el caso de ciertos trabajadores, como aquellos que tienen acuerdos de jornada laboral anual (pactos anuales de horas), se permitirá que la cantidad total de horas anuales se mantenga constante, pero distribuidas de manera distinta. Este pacto es común en sectores con demanda estacional.
- **Efectos prácticos:** Los trabajadores pueden tener un equilibrio entre periodos de mayor trabajo y otros de descanso o menor carga horaria, sin afectar el total de horas trabajadas en el año.

Condiciones y restricciones de esta normativa:

- **Condiciones:** Los acuerdos deben ser firmados por ambas partes (empleador y trabajador) y deben respetar los descansos obligatorios. Además, deben garantizar el cumplimiento de la remuneración justa, considerando los turnos irregulares.
- **Restricciones:** Los acuerdos de jornada anual no pueden vulnerar los derechos laborales fundamentales, como los descansos semanales o las vacaciones.

Autorización de sistemas excepcionales:

- **Alcances:** La normativa permite que ciertos sectores, como los mencionados (turismo, hotelería), soliciten autorización para aplicar sistemas excepcionales que flexibilicen aún más las jornadas laborales. Esto incluye turnos de larga duración o repartos desiguales de las horas trabajadas.
- **Efectos prácticos:** Las empresas pueden obtener autorizaciones especiales, siempre que respeten las condiciones de salud y seguridad laboral, y se aseguren de que los trabajadores no sean explotados.

El caso de Mypes y la reducción anticipada de la jornada laboral:

- **Alcances:** Las Mypes (micro, pequeñas y medianas empresas) tienen la posibilidad de reducir la jornada laboral antes del plazo establecido (el quinto año), si así lo requieren, para adaptarse mejor a sus capacidades operativas.
- **Efectos prácticos:** Esta reducción anticipada puede ser beneficiosa para empresas que no tienen los recursos para adaptarse a la reducción gradual, dándoles más flexibilidad.

Beneficios de Corfo, Sercotec y Sence:

- **Alcances:** Las empresas que adopten la nueva jornada laboral pueden beneficiarse de fondos y programas de apoyo, como los de **Corfo** (Corporación de Fomento de la Producción), **Sercotec** (Servicio de Cooperación Técnica) y **Sence** (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo), para financiar la reestructuración laboral, la capacitación de trabajadores, y la implementación de nuevas tecnologías o métodos de trabajo.
- **Efectos prácticos:** Estos beneficios pueden aliviar la carga financiera de las empresas durante el proceso de adaptación a la nueva jornada, asegurando que puedan cumplir con la normativa sin afectar gravemente su operatividad.