

Compendio de Normas sobre Licencias Médicas, Subsidios por Incapacidad Laboral y Seguro SANNA

/ LIBRO III. SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL DE ORIGEN COMÚN / TÍTULO I. REQUISITOS Y PROCEDIMIENTO DE CÁLCULO PARA TRABAJADORES DEPENDIENTES / 3. CÁLCULO DE LOS SUBSIDIOS / 3.1 DEFINICIONES

3.1 DEFINICIONES

A) REMUNERACIÓN NETA

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 7° del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para el cálculo del subsidio por incapacidad laboral se considera la remuneración neta, que es la remuneración imponible con deducción de la cotización personal y de los impuestos correspondientes a dicha remuneración.

A su vez, la cotización personal corresponde a todas aquellas que son de cargo del trabajador para previsión o salud. Por tanto, para la determinación de la remuneración neta no se pueden descontar las cotizaciones para previsión si el trabajador se acogió a la opción de no cotizar para pensión conforme al artículo 69 del D.L. N°3.500, de 1980. En estas situaciones y en lo que dice relación con las cotizaciones solamente se deberá descontar la cotización de salud.

La remuneración neta no es el equivalente a la suma líquida percibida por el trabajador, ya que ésta última es la resultante de deducir de la remuneración bruta no solamente la cotización de cargo del trabajador y los impuestos en su caso, sino que también todos los descuentos, de cualquier carácter, que la afecten (por ejemplo: cuotas de créditos, pensiones alimenticias, entre otros) mientras que la remuneración neta sólo considera las deducciones tributarias y la cotización personal, esto es, las impositivas que son de cargo del trabajador.

Cabe señalar que para determinar la remuneración neta se consideran las remuneraciones imponibles, excluyendo las remuneraciones ocasionales o que corresponden a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Fiestas Patrias o Navidad.

No obstante lo indicado anteriormente, el trabajador subsidiado conserva el derecho a percibir tales remuneraciones por parte de su empleador, por el tiempo en que haya gozado de subsidio, en la forma y oportunidad establecidas en el contrato de trabajo.

B) REMUNERACIONES OCASIONALES

El artículo 10 del D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que "Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de navidad o fiestas patrias, no se considerarán para la determinación de las bases de cálculo establecidas en los artículos anteriores".

Son remuneraciones ocasionales las que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, como la gratificación que se paga una vez al año y las que se pagan sólo en las ocasiones o fechas previstas en el contrato de trabajo, como las fiestas patrias, navidad, bono de escolaridad del mes de marzo, etc.

En relación con el concepto de remuneraciones ocasionales, la Dirección del Trabajo determinó mediante dictamen N°2085/105 de 1997 que, el vocablo "ocasional" significa, conforme al Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, "que sobreviene por una ocasión o accidentalmente". A su vez, la expresión "accidentalmente" significa "de modo accidental" y "accidental" es "no esencial", "casual".

Armonizando los conceptos que anteceden, la Dirección del Trabajo dispuso que es posible sostener que una remuneración reviste el carácter de ocasional para los efectos de que se trata, cuando se paga por una ocasión o de un modo accidental.

Dichas remuneraciones ocasionales que no se consideran para el cálculo de subsidio no deben confundirse con las remuneraciones de naturaleza variable, que sí se deben considerar para la determinación del subsidio que se trate.

C) REMUNERACIONES VARIABLES

El artículo 71 del Código del Trabajo dispone que "Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes".

Por ende, si en el contrato de trabajo, individual o colectivo, se encuentran establecidos premios o bonificaciones que no están referidas a una fecha específica, sino que a otros factores tales como rendimiento, productividad o logro de metas, se trata de remuneraciones de naturaleza variable, porque existe la posibilidad de que su resultado mensual no sea constante

entre uno y otro mes.

De esta manera, para el cálculo de los subsidios por incapacidad laboral se deben incluir los premios o bonos que de acuerdo al contrato de trabajo deban pagarse cada vez que se cumplan los factores establecidos en el mismo, tales como rendimiento, productividad, logro de metas, por cuanto se trata de remuneraciones variables.

D) CASOS ESPECIALES

No deben incluirse en el cálculo del subsidio por incapacidad laboral, los aguinaldos o bonos que de acuerdo al contrato de trabajo sólo proceda pagar en una fecha o época determinada, como fiestas patrias, navidad, bono escolar de marzo, etc., ya que en estos casos se trata de remuneraciones ocasionales.

Tampoco se deben considerar aquellos estipendios que el empleador paga voluntariamente, pero que no están pactados en el contrato de trabajo.

Sin embargo y reconociendo que el contrato de trabajo es consensual y siguiendo el criterio de la Dirección del Trabajo, sobre la validez de las cláusulas tácitas de un contrato de trabajo, se ha resuelto que aunque no consten por escrito, se deben incluir en el cálculo de los subsidios aquellos conceptos que se paguen en virtud de cláusulas tácitas, de modo de considerar aquellas remuneraciones ocasionales que si bien no consten por escrito, se han reiterado en el tiempo.
