



UNIVERSIDAD DEL BÍO - BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE CONTADOR PÚBLICO Y AUDITOR

**“GRADO DE CONOCIMIENTO DE LAS
REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES
DEPENDIENTES DE ABARROTÉS SAN CARLOS,
PARIS Y SANTA ISABEL DE LA CIUDAD DE
CHILLÁN”**

**MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO Y AUDITOR
MENCIÓN TRIBUTARIA**

INTEGRANTES

CAMILO CANALES CONTRERAS
PAULINA MORA BRAVO

PROFESOR GUÍA:
PAZ ARIAS MUÑOZ

CHILLÁN, DICIEMBRE 2014

Índice

Introducción.....	1
Marco Teórico	3
1.1. Trabajo	3
1.2. Evolución de la historia universal del trabajo	5
1.4. Legislación Internacional	13
1.5. Legislación Nacional.....	17
1.7. Remuneración	33
1.8. Imponible.....	37
1.9. No Imponible.....	46
1.10. Descuentos Legales	48
Problemática	62
2.1. Diseño del Problema	62
2.4. Instrumento	66
Análisis.....	69
3.1. Análisis de las Liquidaciones de Sueldos.....	69
3.2. Análisis de los datos obtenidos.....	72
3.3. Análisis Global de los datos Obtenidos	95
Conclusión.....	97
Recomendaciones y propuestas	100
Referencias bibliográficas	101
Anexo	103

Introducción

La fuerza de trabajo que existe en Chile según lo mencionado en la página del INE (Instituto Nacional de Estadísticas) comprendido entre julio y septiembre del 2014, tiene un total de 8.378.867 personas de la cual un 66.3% son trabajadores dependientes, un 28% son trabajadores independientes y un 5,7% se consideran desocupados.

Los trabajadores dependientes tienen una relación de subordinación y dependencia del trabajador respecto de un empleador. Esta relación comprende los diferentes aspectos del poder de dirección que ostenta el empleador sobre el trabajador implica el sometimiento del trabajador a las órdenes del empleador, el cual se manifiesta en el cumplimiento de horarios, el seguimiento de instrucciones y la supe vigilancia en el desempeño de las funciones, todo ello adecuado a la naturaleza de los servicios prestados por el empleador.

Para que la relación sea más formal entre el trabajador y el empleador debe existir de por medio un contrato de trabajo en el cual ambas partes deben estar de acuerdo a las condiciones, dentro de esto debe estar considerado el monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada y entre tantos más.

Al ya existir un contrato de trabajo, el trabajador recibe un estipendio calificado como remuneración y el cual se entrega como un documento escrito llamado liquidación de sueldo.

Dado a lo explicado anteriormente de forma breve y precisa todo el paso que debe considerar el trabajador dependiente hasta llegar a su liquidación de sueldo y su posterior pago, nació una gran interrogante la cual es si los trabajadores dependientes comprenden sus remuneraciones y además todo lo que conlleva a ella.

Para poder solucionar esta interrogante el objetivo que se desea abordar en esta memoria de título es analizar el nivel de conocimiento que poseen los

trabajadores dependientes de sus remuneraciones saber realmente si están al tanto de cómo está compuestas sus remuneraciones, si es acorde a su contrato y si sus cálculos están realizados de forma correcta y así poder guiar a un mejor conocimiento de éstos.

La investigación que se realiza es bastante complicada aplicarla a nivel nacional, regional y provincial por lo que se optó a seleccionar unas ciertas empresas que se encuentran ubicadas en la ciudad de Chillán, las que son París, Santa Isabel y Abarrotes San Carlos.

El trabajo se ha dividido en tres capítulos, donde en primer lugar se puede encontrar el marco teórico, aquí se detalla toda la información de interés para el problema de la investigación que servirá como base para sustentar la memoria de título.

Luego se encuentra la problemática en donde se detalla cómo se recolectaron los datos para la solución del problema y en el tercer capítulo los resultados de toda la investigación, explicando primero la composición de las remuneraciones de París, Santa Isabel y Abarrotes San Carlos, y para finalizar los cuadros con los resultados de las encuestas.

Capítulo I

Marco Teórico

1.1. Trabajo

El trabajo está unido a lo largo de la vida de las personas, forma parte del desarrollo personal, muestra las aptitudes, capacidades de esa persona, así como sus preocupaciones, necesidades, etcétera.

Sin embargo, en nuestro campo jurídico, estas aceptaciones no son características del trabajo. Nosotros entendemos que estamos hablando de trabajo cuando existe una serie de supuestos tales como, ajenidad, dependencia, retribución y voluntad del trabajador.

En nuestra disciplina, existe un elemento básico que confiere todo lo que entendemos como Derecho individual del trabajo, “*el contrato de trabajo*”.

Pero a que denominamos trabajo de acuerdo a la real academia española (RAE) “*es la acción y resultado de trabajar, también menciona que es la ocupación que ejerce habitualmente una persona a cambio de un salario o de riquezas*”; expositores como Drenth (1991) propone aproximaciones complementarias al concepto de trabajo, en esta aproximación el trabajo se define fundamentalmente como una actividad propositiva e intencional. El trabajo se realiza para obtener algo a cambio, siendo ese beneficio diferente de la actividad laboral en sí misma. Se subraya así el aspecto instrumental o extrínseco del trabajo.

Para complementar Peiró (1989) afirma que el trabajo es un conjunto de actividades que pueden ser o no retribuidas, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, materias, instrumentos o informaciones disponible permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En esta actividad la persona aporta energía, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.

Para Blanch (1996) es el esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración o estipendio.

Además menciona que el trabajo puede ser conceptualizado como “aquella inversión consciente e intencional (retribuida o no, con o sin cláusulas contractuales) de una determinada cantidad de esfuerzo (individual o colectivo) en orden a la producción de bienes, elaboración de productos o realización de servicios con los que satisfacer algún tipo de necesidades humanas”

Rodríguez y Martín en el año 2001 denominan trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas.

1.2. Evolución de la historia universal del trabajo

A lo largo de la historia el hombre se ha visto unido al trabajo, el cual ha confrontado intereses sociales con económicos por lo que ha sido necesario buscar mecanismos para arbitrar dichos intereses.

El Derecho del Trabajo, regula todos aquellos aspectos que componen las relaciones laborales, tales como el Derecho del Trabajo individual, Seguridad Social, sindicato, entre otros. Este conjunto normativo para regular las relaciones laborales ha tenido un largo y pausado proceso evolutivo.

En la época greco romana se contraponen dos puntos de vista del trabajo artesanal o manual.

En una primera etapa, tanto en Grecia como en Roma, honran y elogian el trabajo artesanal realizado por los hombres, por lo cual numerosos autores de aquella época escriben elogiando esta actividad.

A medida que Grecia y Roma expanden su imperio e introducen la esclavitud, empieza a cambiar el pensamiento de los autores y dan lugar al rechazo por parte de las clases pudientes del trabajo manual. Por el contrario el ocio se revaloriza y se toma como elemento significativo de una vida moral, digna.

Así pues se radicalizan dos clases, los libres y esclavos o patriarcas y plebeyos.

Por lo cual la esclavitud se empieza a hacer permanente en toda la época antigua y juega un papel importante, pues con ella se inician las primeras concepciones de dominante y dominado. El dominus (dominante) pertenecerá a las clases pudientes, sometiendo al esclavo a realizar cualquier trabajo sin ser recompensado y obteniendo el dominus todo el beneficio de este.

El dominus era dueño del esclavo y de su desempeño, tratando al esclavo como un mero objeto. Este dominio llega incluso a que el propio esclavo fuera arrendado a otros sujetos, por medio de una contraprestación económica, recaudada por éste.

También existían los libertos, los cuales a pesar de no ser esclavos puros, ya que obtenían la libertad, realizaban una serie de deberes al patrono en muestra de gratitud por la libertad concebida. De igual forma el patrono podía prestar al liberto y su deuda personal a otro sujeto a cambio de una contraprestación.

En la edad antigua la unidad de trabajo era la familia, donde los hijos trabajaban bajo las órdenes del padre sin compensación alguna, por lo que no existía ningún tipo de relación laboral al no haber remuneración.

Con el surgimiento de los esclavos libres y el aumento de la población, la familia como núcleo de trabajo queda insuficiente para la demanda de trabajo, sobre todo por parte de libertos, por lo que se buscó otras alternativas laborales regidas por otro modelo de relación contractual; principalmente por medio de contrato de arrendamiento de servicios.

El trabajador se obligaba a realizar una prestación de servicios por cuenta de un patrono a cambio de una remuneración. Esta labor no estaba fijada con antelación por lo que este podía realizar multitud de labores.

Aquí podemos señalar que aunque existe similitud con el actual contrato de trabajo, no engloba todos los criterios de éste.

También existían otras situaciones contractuales, en las cuales una persona contrataba la realización de una obra o el resultado de un trabajo realizado por un tercero, a cambio de una remuneración. Este tipo de contrato de trabajo tenía dos características:

- La obra se realiza con los materiales suministrados por el contratista.
- Lo contratado era la operación terminada, no el desarrollo de la misma.

En el caso de arrendamiento de servicios se encontraba la figura del mandato; una persona se comprometía a realizar un encargo a favor de otra.

Otra figura importante en aquella época eran los llamados *collegio officium*, en donde trabajadores, libertos y pequeños empresarios se reunían por perfiles y especialidades profesionales con fines asistenciales. Se dividen en tres grandes grupos:

- Colegios de artesanos.
- Colegios de artistas.
- Colegios de comerciantes.

Luego estas asociaciones colectivas se desvían de la finalidad primaria y desarrollan una actividad política, así como un desarrollo reglamentario para su actividad laboral.

En la edad media se rompen los esquemas de la edad antigua y aparecen nuevas formas laborales, como lo es, el trabajo forzoso y la *servidumbre*.

Aunque en este período desaparece la esclavitud, aparece otra figura similar a la ya conocida, y es la *servidumbre*. Sigue teniendo los rasgos de dependencia, sublimación del patrono, etcétera.

Las organizaciones gremiales son el contrapunto del trabajo forzoso existente en la Edad Media.

Los gremios eran asociaciones de artesanos pertenecientes a un mismo oficio, cuya finalidad era reglamentar sus actividades en régimen de monopolio para hacer frente a terceros.

El gremio tenía varias ocupaciones reglamentarias, desde desarrollar y reglamentar aquellos aspectos técnicos (técnicas de fabricación) como jurídicos (salarios, jornadas).

El gremio se estructuraba en tres categorías profesionales: Aprendiz, oficial y maestro.

El aprendiz era el escalón más bajo de la cúspide y el cual iba adquiriendo prestigio con el paso de los años.

En la cúspide se encontraba el maestro, el cual supervisaba todo el trabajo realizado por las demás sub categorías.

La categoría de maestro solo se accedía por medio de un examen teórico práctico, el cual cada año iba siendo más complejo, y poco democrático.

Estos y otros acontecimientos, como la falta de adaptación a los cambios, hicieron que las organizaciones gremiales fueran desapareciendo paulatinamente.

El acontecimiento principal que sucede en la edad moderna, es que desaparece el trabajo forzoso en Europa, pero con la colonización americana, este exceso aparece escondido bajo otras denominaciones como resguardo, mita, que no hacían otra cosa que subordinar a los indígenas como años atrás lo habían sufrido los europeos.

Después de lo sucedido en América y con la llegada de la revolución industrial, nace un nuevo concepto de relación laboral.

Se da una concentración de todos los trabajadores en un mismo lugar, las fábricas, donde se empieza a manifestar el control por parte del empresario.

Debido al surgimiento de la fábrica, aparece un proceso de división y especialización del trabajo. Esta división del trabajo se ve apoyada por las filosofías organizativas de "Taylor y H. Ford", el primero menciona los primeros criterios sobre la organización del trabajo, selección y entrenamiento del trabajador, y la responsabilidad y especialización de los directivos en la planeación del trabajo; y mientras que el segundo va a la parte productiva mencionando como parte esencial la disminución de los tiempos de producción, reducción del volumen de existencia de la materia prima en transformación y el aumento de la capacidad productiva del hombre mediante la especialización.

El gran crecimiento de la empresa produce un éxodo rural, artesanos y campesinos huyen hacia la ciudad buscando una nueva salida ocupacional.

Debido a esto, hay un desequilibrio entre oferta y demanda en la cual solo el empresario es el beneficiario, pues aprovecha esta situación para ofrecer

degradantes condiciones laborales a los que venían suplicando un puesto de trabajo.

Este nuevo acontecimiento, de proletarización, dio lugar al derecho del trabajo.

Otro factor también decisivo y de índole ideológica es el surgimiento del liberalismo, donde el Estado se establece como órgano de garantía para la igualdad de los ciudadanos ante la ley. El mercado se rige por la oferta y la demanda, en donde el Estado no debe intervenir. Los contratos son establecidos en virtud de las propias partes, trabajador y empresario, estableciendo las condiciones del trabajo, conforme a su propia igualdad y libertad.

La industria generaba beneficios, pero estos no eran usados para mejorar el bienestar de los trabajadores. Las condiciones eran cada vez más paupérrimas y las clases sociales no quedaron bien paradas ante esta situación y dieron lugar a las primeras reacciones contra las máquinas, consideradas como las culpables de su situación.

Se plantea en estos acontecimientos la cuestión social que pasó de un plano individual a uno colectivo. Ahora las reacciones y manifestaciones van en contra de los privilegios ostentados por los patronos, son los llamados movimiento obrero y movimiento sindical, que nace para defender los intereses colectivos de los trabajadores. Puntos clave del movimiento sindical son las huelgas y la negociación como medios de solución del conflicto.

Un papel no menos importante lo realiza el Estado, que aunque en sus inicios son reacios antes estos movimientos acaba introduciendo normas destinadas a limitar el abuso de los empresarios sobre las condiciones laborales, sobre todo el abuso de mujeres y niños.

Más tarde el campo de las leyes de contenido social se expande e introducen las bases de todas aquellos aspectos que abarca las relaciones laborales, tales como Seguridad Social, Tribunales sociales etcétera.

1.3. Legislaciones Sociales

Ya desde hace un siglo, fruto de la ascendente lucha de grupos sociales, quienes controlaban el Estado debieron ir reconociendo derechos laborales y de seguridad social, reconocimiento que se plasmó en leyes, denominadas “leyes sociales”.

Aunque en algunos casos dichas leyes implicaron restar o recortar regulaciones ya obtenidas localmente, por asociaciones obreras; pero por el lado nacional fueron conquistas importantes, logradas mediante combates laborales de inicios del siglo XX, además había que apreciar que ya en una declaración partidario laboral del año 1912, se plantea la creación de una “Cámara de Trabajo en la que estén representados los trabajadores, con oficinas en toda la República, en la que estudien las necesidades de la industria y de los productores y se encargaran de resolver los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo, entre los que destacan:

- La Reglamentación y fiscalización del trabajo, por obreros nombrados por los distintos gremios.
- Fijación del trabajo y del salario mínimo.
- Responsabilidades de los patronos, garantizadas por el Estado, en los accidentes del trabajo.
- Pensión a los ancianos o inválidos.
- Supresión a todo trabajo a trato o pieza.
- Supresión del trabajo de la mujer durante la noche o en los meses de embarazo y del niño analfabeto.
- Fundación de barrios obreros con medios de transporte cómodos y económicos.
- Creación de casas de maternidad para los niños que tenían que dejarlo abandonado por las madres, ya sea durante las horas del trabajo o por desgracia.

En dicha época, una de las medidas que se dirigían a quebrar la organización de trabajadores, de la cuál lograba cambios importantes, como era el caso de la ley

4.057, de 1924, que impuso una reglamentación a la actividad sindical, enmarcándole dentro de límites arbitrarios, favoreciendo a aquellas organizaciones controladas patronalmente.

Víctor Contreras Tapia fue actor y testigo de tales acontecimientos. En su libro "Campesino y proletario", del año 1981, relata: "Se había producido el golpe militar de 1925 y la Junta puso en vigencia el Código del Trabajo, cosa que no había hecho el Presidente Alessandri debido a la oposición de los trabajadores que habían obtenido mejores conquistas que las que establecía dicho Código.

La Junta militar empezó a intervenir para que se organizaran los sindicatos de acuerdo a las disposiciones del famoso Código, y nuestro Consejo se debilitó porque con 25 firmas organizaron un sindicato y se produjo la división entre rojos y amarillos en nuestro gremio" (pág. 26)

Sobre los caminos de denuncia de lo dañoso, y estímulo de lo favorable, expresa: "...quedamos de acuerdo en que había que organizar los "grupos FOCH (Federación Obrera de Chile)". Estos grupos, llamados de oposición sindical, cumplían el papel de denunciar y luchar contra el legalismo que trataba de imponer el Código del Trabajo, y a la vez, impulsar las medidas que realmente beneficiaban a los trabajadores" (pág. 72).

El mismo Contreras alude a las orientaciones vertidas por otro destacado líder sindical de esa época, Galo González: "Hay que denunciar ante todos lo que significa el Código del Trabajo, orientar a la gente para que rechace todo lo que hay en él de anti obrero, manteniendo en alto las conquistas logradas por el Consejo, actuando con flexibilidad y orgánicamente" (pág. 30).

Tales vías consiguieron resultado. Los intereses político patronales lograron mantener sólo por algún tiempo el éxito de sus medidas; como vemos, ocurrió que, frente a la nueva circunstancia legal y económica, los trabajadores, en vez de refunfuñar frustración y alegar impotencia, se dieron a la tarea de afrontarle; aplicando estrategias amplias, sembrando conciencia social (conocer que los intereses propios son semejantes a otros trabajadores pero diferentes de los de la

contraparte patronal), y alentando espíritu de lucha, recuperaron presencia y fuerza nacional ya en la década de los años 30.

Como lo revela el premio nacional de Historia, Gabriel Salazar, “Entre 1931 y 1945, aproximadamente, el proletariado industrial, junto a otros trabajadores (empleados especialmente), entró a organizarse y regirse por el Código del Trabajo de 1931. Este Código no institucionalizó las prácticas que el movimiento mutualista había desarrollado a lo largo de un siglo, sino las ideas de equilibrio que la clase política civil y militar incubó después de 1920. No obstante, la crisis económica que afectó a ese proyecto obligó a los trabajadores a realizar movilizaciones que excedieron los límites de esa organicidad. De otra parte, la crisis política de ese mismo proyecto afectó a los dirigentes sindicales que se habían asociado demasiado estrechamente a las cúpulas partidarias. Lo primero despertó la desconfianza de los políticos respecto del movimiento obrero por lo cual se aprestaron a reprimirlo. Lo segundo, a su vez, despertó la desconfianza de las bases laborales respecto de sus propios dirigentes nacionales y de sus correspondientes ‘caciques’ políticos. El terreno global quedó así abonado para el desarrollo de acciones directas espontáneas desde dentro del supuestamente funcionalizado movimiento laboral, y a través, precisamente, de las organizaciones de ‘equilibrio’ impuestas por el Código del Trabajo de 1931”.

El vigente Código posee como forma jurídica el decreto con fuerza de ley 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 2002; no obstante, periódicamente es objeto de modificaciones introducidas mediante otras leyes.

Reúne la casi totalidad de las reglas sobre el trabajo dependiente común u ordinario. Otras áreas de labores dependientes poseen algunas reglas especiales, preceptos que no se ubican en este Código sino en otras leyes (el Estatuto docente, por ejemplo).

Asimismo, fuera del Código existen leyes reguladoras de materias laboral previsionales, tales como el decreto con fuerza de ley 44, de Ministerio del Trabajo, de 1978, que regula subsidios por incapacidad laboral de trabajadores

dependientes del sector privado, y la ley 16.744, que establece reglas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En los últimos decenios, numerosas leyes han desvirtuado derechos laborales básicos. Irónicamente, este proceso se ha llevado a cabo por grupos partidarios cuyo nombre generaba confianza histórica a los trabajadores, de que estaban pujando por sus derechos; y con el silencio de una cúpula sindical obediente al poder partidario y económico.

1.4. Legislación Internacional

Después de los sucesos acontecidos en la primera guerra mundial y con la economía principalmente de los países partícipes de este terrible suceso, se decide reglamentar en el tratado de Versalles, distintos sucesos que estaban sucediendo, uno de ellos la que se refería a la explotación de las clases trabajadoras, por lo cual a un año del término de la guerra y en conjunto a las Naciones Unidas se decide crear la Organización Internacional del Trabajo y en el que Chile ha sido miembro desde su creación. Nuestro país a día de hoy ha ratificado 61 convenios, de los cuales 51 están en vigor.

1.4.1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su función se basa en cuatro objetivos estratégicos institucionales:

- Promover y cumplir las normas laborales, así como los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos.

- Fortalecer el tripartismo (pacto celebrado por tres sectores, naciones o personas por ejemplo, gobierno, empresa y sindicato) y el diálogo social.

Dentro de los convenios que ha realizado la OIT encontramos los siguientes:

a) Convenio Nº 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración de 1951.

Este Convenio determina que ha de establecerse la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina “por un trabajo de igual valor”.

Para la doctrina, el concepto del valor comparable va mucho más allá de la aplicación del principio igual trabajo, mismo estipendio. Considera que el trabajo igual es aquel prestado aun mismo empleador, cuando las tareas en él, comprendidas tengan un contenido igual u objetivamente semejante. Trabajo de valor igual es aquel prestado para un mismo empleador, cuando las tareas en él comprendidas, teniendo un contenido objetivamente diverso, hayan de considerarse equivalentes como resultado de la aplicación de criterios objetivos de evaluación de funciones.

b) Convenio Nº 111 de la OIT de 1958, sobre discriminación e igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo.

Este Convenio contiene tres normas importantes:

- La primera define lo que es discriminación.
- La segunda establece el ámbito de la prohibición de no discriminar contenida en el Convenio.
- La tercera establece las excepciones a dicha prohibición.

Con respecto a la definición de discriminación, el Convenio señala que “el término discriminación comprende...cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan el efecto de anular o alterar la igualdad de oportunidades

o de trato en el empleo y ocupación”. La OIT, ha señalado que esta definición, puramente descriptiva contiene tres elementos:

- Un hecho (la existencia de una distinción, exclusión o preferencia, sin precisar si su origen es una acción y omisión) que constituye la diferencia de trato.
- Un motivo determinante de dicha diferencia.
- El resultado objetivo de tal diferencia de trato (o sea la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato).

En lo que se refiere al ámbito de aplicación del Convenio, la Oficina Internacional del Trabajo señala que “los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona o fijar sus condiciones de trabajo”. Igualmente señala en términos más específicos que “todas las personas, sin discriminación, deberán gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes:

- acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación.
- acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo.
- ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona.
- seguridad en el empleo.
- remuneración por un trabajo de igual valor.
- condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo.

El tercer tema importante es el que se refiere a las excepciones a la regla de no discriminar.

Según la Oficina Internacional del Trabajo, existen tres tipos de medidas que no se consideran discriminatorias: las medidas basadas en las calificaciones para un empleo determinado, las que puedan estar justificadas por la protección de la Seguridad del Estado y las que tengan el carácter de medidas de protección o asistencia, que a su vez incluyan, por un lado, a las medidas de protección y asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo y, por otro, las medidas especiales definidas como no discriminatorias previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, y destinadas a tomar en cuenta las necesidades particulares de personas a las que generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

c) Convenio Nº 156, de 1981 de la OIT.

De acuerdo con la parte considerativa del Convenio, éste se adopta partiendo de la premisa que “el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares. A partir de esto se concluye que son necesarias normas complementarias a este respecto”.

El artículo 1 del Convenio señala que el mismo se aplica a los trabajadores con responsabilidades familiares, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. Los trabajadores con responsabilidades familiares cubren dos categorías distintas: aquellos que tengan hijos a su cargo y aquellos con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén.

1.5. Legislación Nacional

Ya desde hace un siglo, fruto de la ascendente lucha de grupos sociales, quienes controlaban el Estado debieron ir reconociendo derechos laborales y de seguridad social, reconocimiento que se plasmó en leyes, denominadas “leyes sociales”.

El primer Código laboral chileno nació en el año 1931, de la reunión, en un solo cuerpo, de diversas leyes fragmentarias, que los poderes políticos de entonces se vieron obligados a dictar según la acción de los trabajadores que lograba conquistar su reconocimiento.

De allí, dicho Código reunió y ordenó las leyes como la número 2.951, del año 1915, sobre sillas en establecimientos comerciales; 3.321, del año 1917, sobre descanso dominical; 3.915, del año 1923, sobre peso máximo de sacos de carguío; 4.053, del año 1924, sobre contrato de trabajo; 4.055, del año 1924, sobre accidentes del trabajo; decreto ley 442, del año 1925, sobre protección a la maternidad obrera y salas cunas; decreto ley 772, del año 1925, sobre trabajo a bordo de naves de la Marina Mercante, entre otras.

Después en el año 2002 el ministerio del trabajo y previsión social fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo, el cual a lo largo de los años ha sufrido varios cambios en temas como la conservación de la subcontratación laboral (ley 20.123, de 2006); la limitación de elecciones con fuero del directorio sindical (ley 19.630, de 1999); la imposición al trabajador de funciones múltiples (ley 19.759, de 2001); la autorización para registros personales; el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que hoy envuelve mayor poder patronal (ley 20.348, de 2009); posibilidad de fragmentación del pago de remuneraciones adeudadas (ley 20.058, de 2005); posibilidad de fragmentación del pago de indemnizaciones adeudadas (ley 19.759, de 2001); negociación colectiva desequilibrada (artículos 303 y ss. del código laboral); el seguro de cesantía (ley 19.728, de 2001). Entre otros temas, el vigente Código fija preceptos sobre el contrato individual de trabajo, capacidad para contratar y otras normas

relativas al trabajo de los menores, nacionalidad de los trabajadores, jornada de trabajo, remuneraciones, feriado anual y permisos.

Regula contratos especiales, tales como el de aprendizaje, de trabajadores agrícolas, de trabajadores embarcados o gente de mar y de trabajadores portuarios eventuales, de trabajadores de artes y espectáculos, de trabajadores de casa particular, de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas, de tripulantes de vuelo y de tripulantes de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga.

Igualmente, aborda el reglamento interno de la empresa, servicio militar obligatorio y su efecto en la contratación, y la terminación del contrato de trabajo; la capacitación ocupacional, el trabajo en régimen de subcontratación y en empresas de servicios transitorios.

Enfoca la protección a la maternidad, se refiere al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y sanciona del acoso sexual. Asimismo, la carga y descarga de manipulación manual.

En otra parte, regula las organizaciones sindicales, su constitución, estatutos, directorio, asambleas, patrimonio sindical, federaciones y confederaciones, centrales sindicales, prácticas desleales o anti sindicales, la disolución de organizaciones sindicales; igualmente, regula al delegado del personal. En verdad, implican preceptos condicionantes de la acción laboral, y de débil protección frente al acoso patronal.

Asimismo, aborda la negociación colectiva, la presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo, sea aquella hecha por sindicatos de empresa o grupos de trabajadores, sea aquella hecha por otras organizaciones sindicales, el contrato colectivo, la mediación, el arbitraje laboral, la huelga y el cierre temporal de la empresa, la negociación colectiva de la gente de mar, las prácticas desleales en la negociación colectiva y de su sanción, el procedimiento judicial en la negociación colectiva, y la nómina nacional de árbitros laborales o cuerpo arbitral.

1.6. Contrato de Trabajo

En su definición el contrato de trabajo es un acuerdo entre un trabajador que se compromete a prestar servicios bajo la subordinación y dependencia de un empleador, a cambio de una remuneración. Sólo puede existir si ambas partes están de acuerdo en las obligaciones y los derechos que dan origen a la relación laboral.

1.6.1. Antecedentes Generales

1.6.1.1. Orígenes del contrato de trabajo

Inicialmente -como menciona el doctor en derecho del trabajo y profesor de la Universidad de Talca Rodrigo Palomo Vélez la Revista Laboral Chilena, Los principios del Derecho del Trabajo. Cuestiones de la teoría general y planteamiento de nuevos problemas” de junio de 2006 Pp. 48-55, las relaciones laborales se organizaban según la relación de dominante (amo) y dominado (vasallo). Posteriormente, se empieza a valorar la igualdad entre los individuos de la especie humana, por lo que las relaciones laborales comienzan también a organizarse suponiendo una relación entre iguales (trabajador y empleador). Dentro de esta concepción privatista, las relaciones de trabajo se configuraban mediante diversos contratos:

- **Contrato de compraventa:** se define como un acuerdo de voluntades en que el vendedor paga un precio a cambio de la entrega de una cosa. Así, el trabajador vendía al empleador su fuerza de trabajo, por lo cual recibía como precio una remuneración.
- **Contrato de sociedad:** es un contrato en virtud del cual dos o más personas deciden poner algo en común con miras a repartirse los beneficios que de ello provengan. Bajo esta idea, el trabajador aportaba a la sociedad su trabajo y el empleador aportaba el capital.
- **Contrato de mandato:** es un contrato en virtud del cual una persona se

encarga de realizar, por cuenta y riesgo de otra, una determinada gestión. En el caso de las relaciones laborales, el mandante le encargaba al mandatario que prestara determinados servicios laborales.

- **Contrato de arrendamiento de servicios:** se entiende como un acuerdo de voluntades en virtud del cual una parte presta un servicio, por el cual otra parte debe pagarle una renta. Este contrato fue el más usado a la hora de tener que reconducir las relaciones laborales a algún contrato.

Sin embargo, ninguno de estos contratos daba cuenta exacta de la naturaleza jurídica de las relaciones laborales. En todos ellos se parte de la base que los contratantes pueden negociar como iguales, situación que no ocurre cuando se trata de relaciones laborales, donde normalmente es el empleador quien impone ciertas condiciones de trabajo, quedándole al trabajador sólo la posibilidad de aceptarlas o rechazarlas, pero muy rara vez podrá proponer sus propias reglas (salvo el caso de trabajadores altamente calificados u altos directivos).

Es principalmente por la razón recién descrita que el Estado interviene en las relaciones de trabajo, fijando algunos derechos y garantías mínimas a favor de los trabajadores, que por regla general serán las partes más débiles a la hora de contratar. De esta manera, el nacimiento del contrato de trabajo, como acto jurídico típico, se plantea en un momento simultáneo o inmediatamente posterior al nacimiento del Derecho del Trabajo, como disciplina jurídica.

En Chile, el contrato de trabajo, aparece con las Leyes Sociales de 1924. En un comienzo se distinguían dos tipos de contratos, en atención a dos categorías de trabajadores, obreros y empleados, con diferente regulación. Esa distinción sólo fue superada en el Plan Laboral, que unificó el régimen jurídico del contrato de trabajo.

1.6.1.2 Regulación general del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se rige por el Código del Trabajo y por leyes laborales especiales. Sin embargo, respecto de su función constitutiva, rigen supletoriamente las normas generales sobre contratación, establecidas en el

Código Civil. Especial relevancia adquieren las normas de este último cuerpo legal en la regulación de los requisitos de validez del contrato de trabajo, es decir:

- **Consentimiento exento de vicios:** Para que exista un contrato de trabajo, debe existir un acuerdo de voluntades que se haya alcanzado sin que existan vicios que lo invaliden (error, fuerza o dolo).

Para que el error invalide el consentimiento debe ser sustancial. De esta forma, se podrá invalidar un contrato de trabajo por error cuando éste recaiga en la clase de trabajo o en las condiciones esenciales de la prestación de servicios. Respecto del error en la persona del trabajador, se ha sostenido que en atención a las normas generales, este error invalida el consentimiento sólo cuando se refiere a sus aptitudes profesionales, toda vez que esa es una de las principales consideraciones por las cuales se le contrata.

De otra parte, los casos de fuerza (física o moral) no son frecuentes en la configuración del contrato de trabajo. Es algo más común que ocurran durante la vigencia del contrato o en la etapa posterior a su término (presiones para firmar y/o ratificar el finiquito).

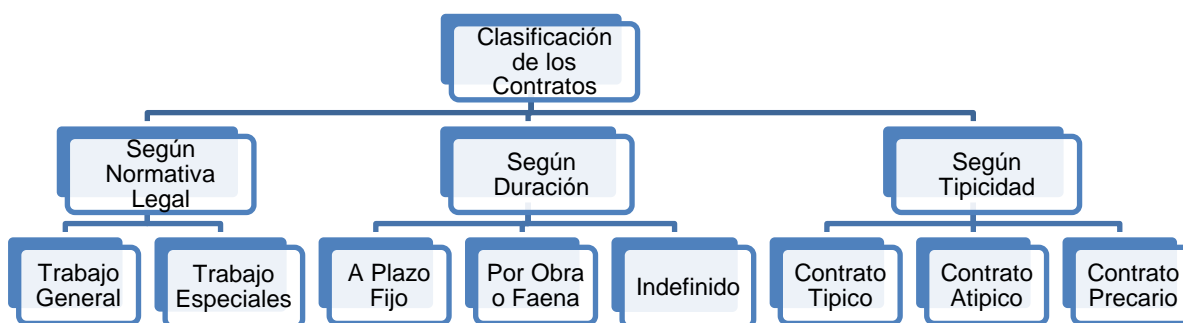
Por último, a este respecto, cabe señalar que podría haber dolo en la celebración de un contrato de trabajo, siempre que exista una maquinación fraudulenta, en la simulación de competencias por parte del trabajador o cuando el empleador aparenta tener una empresa solvente y atrae al trabajador con falsas expectativas. Por lo cual el contrato debe obedecer los siguientes puntos:

- **Objeto lícito:** El objeto del contrato de trabajo son los servicios personales prestados por el trabajador y la remuneración que paga el empleador. Este objeto debe ser lícito, es decir, no debe estar prohibido por las leyes ni ser contrario a las buenas costumbres o al orden público. Por ejemplo, sería

nulo un contrato de trabajo cuyos servicios consistieran en la comisión de un delito.

- **Causa lícita:** En el contrato de trabajo, en cuanto contrato bilateral, la causa de una de las partes son las obligaciones de la otra. Sin embargo, para determinar si la causa es lícita o ilícita, se requiere averiguar el motivo que ha inducido a las partes a celebrar el contrato.
- **Capacidad:** Existen normas específicas respecto de la capacidad del trabajador.

1.6.2 Clasificaciones del contrato de trabajo



Mapa conceptual 1.1 Clasificación de los contratos Fuente; Gallegos, C.(2012) Aplicaciones específicas en contabilidad: conciliación bancaria, remuneraciones, factoring, activos tangibles

1.6.2.1. Según la Normativa Legal

- **Contrato de Trabajo General:** Es regulado por las normas comunes que da el Código del Trabajo.
- **Contratos de Trabajos Especiales:** Se regulan por normas especiales que se establecen en el Código del Trabajo y en otras leyes laborales, aunque subsidiariamente se aplican las normas generales. Su carácter especial está dado por la naturaleza de la prestación de servicios.

En el Código del Trabajo se regula el contrato de aprendizaje, el contrato de trabajadores agrícolas, el contrato de trabajadores embarcados o gente de mar y de trabajadores portuarios eventuales, y el contrato de trabajadores de casa particular. Fuera del Código del Trabajo se regula, por ejemplo, el contrato de profesionales de la educación.

1.6.2.2. Según la Duración del Contrato

Al momento de celebrarse el contrato de trabajo, las partes tienen tres alternativas respecto de la duración del mismo: de tiempo indefinido, de plazo fijo y de obra o faena. La elección no es neutra, toda vez que está en directa relación con dos intereses contrapuestos: la estabilidad en el empleo, por una parte, y la flexibilidad en la gestión de los recursos humanos y la naturaleza de la prestación de los servicios, por otra. Además, esta elección tiene efectos en el ejercicio de otros derechos laborales, individuales y colectivos.

- **Contrato de Trabajo a Tiempo Indefinido:** Este tipo de contrato no tiene una vigencia determinada en el tiempo, sea por que las partes así lo señalaron expresamente, sea porque nada dijeron sobre la duración del contrato. Entonces, para que este tipo de contrato termine deberá concurrir una causal legal de terminación. Si no concurre ninguna causa legal, o la invocada por el o los empleadores es injustificada, éste deberá pagar ciertas indemnizaciones.
- **Contrato a Plazo Fijo:** Es aquel en que las partes definen la fecha de término del contrato al pactar el mismo. De ello se desprende que no procede su establecimiento por modificación de un contrato indefinido, toda vez que ese supuesto plantea una renuncia del derecho a la estabilidad laboral.
El contrato a plazo fijo tiene una duración máxima de un año, salvo respecto de determinadas categorías de trabajadores que señala la ley (gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado

por una institución de educación superior del Estado o reconocida por el Estado), en cuyo caso la duración máxima es de dos años, según lo establecido en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo

- **Contrato por Obra o Faena:** La duración de esta modalidad de contrato de trabajo es incierta, toda vez que depende de la duración de la obra o faena para la cual es contratado el trabajador.

Al contrario de la regulación que se plantea respecto de los contratos a plazo fijo, la ley no establece limitaciones a la duración máxima de los contratos por obra o faena, ni a su renovación expresa, tácita o simulada.

1.6.2.3. Según su tipicidad en el ámbito de las relaciones laborales.

- **Contrato de Trabajo Típico:** Es el que propone una relación jurídica laboral

tradicional, es decir, la que se constituye según la normativa del Derecho del Trabajo. Este contrato típico supone la concurrencia de diversos elementos, entre ellos los siguientes:

- Duración indefinida.
 - Existencia de un solo empleador, perfectamente identificado, ya sea como persona natural o como persona jurídica.
 - Jornada de trabajo de tiempo completo.
 - La prestación de servicios se realiza en el establecimiento del empleador.
 - Constituye la fuente exclusiva o principal de ingresos del trabajador.
- **Contrato de Trabajo Atípico:** Se define por la falta de uno o más de los elementos que identifican al contrato de trabajo típico. Algunos de los trabajadores que tienen contratos de trabajo atípicos son los siguientes:
 - Trabajadores subcontractados, tanto en régimen de subcontratación propiamente tal, como en el caso de suministro de trabajadores (contrato de puesta a disposición y contrato de trabajo de servicios transitorios).

- Trabajador a tiempo parcial.
- Trabajadores estacionales o eventuales.
- Trabajadores con contratos a plazo fijo.
- Trabajadores con contratos por obra o faena.

- **Contrato de Trabajo Precario:** Se plantea diferencias conceptuales respecto del contrato de trabajo precario. Un sector hace sinónimos al contrato de trabajo atípico y al precario, mientras que otro los distingue, reconociendo en todo caso que el contrato de trabajo atípico presenta niveles de precariedad jurídicas superiores a un contrato de trabajo típico.

El contrato de trabajo precario se caracteriza por su:

- **Inestabilidad:** su duración no es indefinida.
- **Inseguridad:** no contempla (o lo hace debilitada mente) protección en seguridad social.
- **Insuficiencia de los ingresos del trabajador:** no contempla el acceso al Ingreso Mínimo Mensual (IMM).

1.6.3. La Función Constitutiva del Contrato de Trabajo

- **Definición de contrato de trabajo:** El artículo 7 del Código del Trabajo establece que “contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por éstos una remuneración determinada”.

De la definición citada se desprende que el contrato de trabajo tiene tres elementos esenciales: la prestación de servicios, la remuneración y la subordinación o dependencia. Por su parte, el artículo 8 del Código del Trabajo presume la existencia de un contrato de trabajo cuando en los hechos existe una prestación de servicios que reúne las exigencias del artículo 7. Dicha presunción constituye una manifestación expresa del principio de supremacía de la realidad.

1.6.3.1. Elementos esenciales del contrato de trabajo

- **La prestación de servicios:** Se refiere a la actividad laboral que se compromete a realizar el trabajador en virtud del contrato. Esta prestación de servicios (que podrá consistir en una o más actividades alternativas o complementarias) debe ser personal, por lo tanto el trabajador no puede delegarla en otra persona. Además, la prestación de servicios debe ser continuada, de manera que los servicios que se efectúan en forma discontinua o esporádicamente a domicilio no dan origen a un contrato de trabajo. Lo anterior es independiente de la jornada de trabajo que se haya convenido.

- **La remuneración:** El artículo 41 del Código del Trabajo establece que debe entenderse 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”. De esta manera, en principio la remuneración debe ser en dinero, salvo que la ley permita el pago en especies, y tiene un monto mínimo que, por jornada completa, equivale a un ingreso mínimo mensual.

De otra parte, el legislador ha establecido diferentes tipos de remuneración:

- Sueldo.
 - Sobresueldo.
 - Comisión.
 - Participación.
 - Gratificación.
- **Subordinación o Dependencia:** Este es el elemento que tipifica al contrato de trabajo, en cuanto lo distingue de otros contratos (principalmente del contrato de arrendamiento de servicios). Como precisión previa, téngase presente que la jurisprudencia judicial ha entendido como sinónimas las expresiones subordinación y dependencia.

Se puede señalar que este requisito exige que el trabajador se inserte en la empresa, naciendo para el empleador el derecho de dirigir la actividad laboral del trabajador (facultades de dirección, organización, fiscalización y disciplina, ejercidas en conformidad a la ley). De esta manera, pueden desprenderse dos dimensiones del contenido de la subordinación:

- El vínculo de sujeción personal por parte del trabajador, y la facultad correlativa de mando del empleador.
- La inserción del trabajador en la empresa, que implica su sujeción a su estructura organizativa y a su dirección.

La subordinación o dependencia podrá tener diversos niveles de intensidad, pero en definitiva se evidencia o manifiesta en ciertos elementos demostrativos, como por ejemplo, la obligación de asistencia, el cumplimiento de jornada de trabajo, la subordinación a instrucciones y órdenes, la concurrencia al lugar de trabajo, el uso de oficinas en dependencias de la empresa, la obligación de rendir cuentas periódicas, la exclusividad en los servicios, entre otros.

El problema es que la relación tradicional o típica de trabajo está en crisis, por lo que no resulta tan sencillo en la actualidad determinar la concurrencia de este elemento. Es más, la exigencia de elementos demostrativos de este vínculo por parte de la jurisprudencia judicial tiene una doble limitación:

- Por una parte, no existe uniformidad respecto de la exigencia de alguno o algunos de estos signos demostrativos.
- Por otra parte, algunos de estos elementos demostrativos son cuestionados por la misma jurisprudencia.

1.6.3.2. Configuración y formalización del contrato de trabajo

- **Configuración del contrato de trabajo:** El contrato de trabajo es consensual, toda vez que se perfecciona por el solo acuerdo de las partes (artículo 9 del Código del Trabajo). En otras palabras, para que exista un contrato de

trabajo basta que el trabajador y el empleador estén de acuerdo en la voluntad de contratar y en las condiciones básicas de la prestación de servicios. No se requiere escrituración para que exista como tal.

- **Formalización del contrato de trabajo:** Pese al carácter consensual del contrato de trabajo, el legislador exige que el contrato se escriba para efectos de prueba. En efecto, debe firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante. Además, el empleador debe mantener una copia de los contratos de sus trabajadores en el lugar de trabajo.

La obligación de escriturar el contrato corresponde al empleador, quien debe cumplirla dentro de los 15 días siguientes a la incorporación del trabajador, salvo los casos de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días, en los cuales el plazo de escrituración es de 5 días.

Respecto del contrato de trabajadores agrícolas de temporada, el legislador ha establecido formalidades especiales (artículo 94 del Código del Trabajo):

- Debe suscribirse en 4 ejemplares, dentro de los 5 días siguientes a la incorporación del trabajador.
 - Cuando la duración de la faena para la que se contrata es superior a 28 días, el empleador debe remitir una copia del contrato a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los 5 días siguientes a su escrituración.
-
- **El contrato de trabajo en la Administración Pública:** El Estatuto Administrativo sólo contempla dos categorías de ingreso a la función pública: el cargo de planta y el cargo de contrata. Sin embargo, se suele contratar también sobre la base de honorarios, para labores accidentales o no habituales de la institución, o para cometidos específicos.

Desde una perspectiva jurídico-laboral, cuando dichos “contratos a honorarios” reúnen los tres requisitos esenciales del artículo 7 del Código del Trabajo, debería

concluirse que constituyen contratos de trabajo. En efecto, el legislador sólo excluye de la aplicación del Código del Trabajo a los funcionarios de la administración del Estado, y siempre que se encuentren sometidos a un estatuto especial. Y resulta que los trabajadores a honorarios de la Administración Pública no son funcionarios ni están sometidos a un estatuto especial.

- **Las relaciones laborales excluidas:** Las siguientes relaciones laborales no configuran un contrato de trabajo, por expreso mandato legal (artículo 8 del Código del Trabajo), pese a estar dentro del ámbito de aplicación general definido en el artículo 1 del Código del Trabajo:

- Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público.
- Los servicios que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio.
- Los servicios que prestan alumnos o egresados de instituciones de educación superior o de la enseñanza media técnico profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. En este caso, sin embargo, la empresa se obliga a proporcionarles colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, sin que constituya remuneración.

1.6.3.3. La Función Normativa del Contrato de Trabajo

- **Planteamiento general:** La función normativa consiste en la regulación que hace el contrato de trabajo respecto de los derechos y obligaciones que emanan de dicho contrato para cada una de sus partes. En este sentido, el contrato de trabajo concurre a regular una relación individual de trabajo junto con las demás fuentes del Derecho del Trabajo.

Además, conviene reiterar que pese a que esta función se denomina “normativa”, ello no significa que el contrato de trabajo tenga efectos de norma jurídica, es

decir, abstracción y generalidad. Por el contrario, el contrato de trabajo sólo produce efectos entre las partes.

- **Las cláusulas del contrato de trabajo:** Podrán tener un origen expreso o tácito, pero en general emanan de la autonomía de la voluntad de los contratantes, salvo en el caso del ejercicio del ius variandi empresarial.
- **Cláusulas expresas.** El contrato de trabajo debe establecer expresamente las cláusulas mínimas exigidas por la ley. Estas cláusulas mínimas están establecidas en el artículo 10 del Código del Trabajo y son las siguientes:
- **Lugar y Fecha del Contrato:** El lugar importa para saber qué tribunales serán competentes en caso de conflicto, además para conceptos de viáticos y lugar donde se cancelarán la remuneración o estipendios, y la fecha del contrato para computar el plazo de duración del mismo y para determinar la indemnización por años de servicio.
- **Individualización de las Partes:** Deben indicarse los datos de individualización del trabajador y del empleador (nombre, cédula de identidad, domicilio, profesión u oficio, etc.).

Además, la ley exige que se señale la nacionalidad del trabajador y las fechas de su nacimiento e ingreso al trabajo. La nacionalidad es importante porque al menos un 85% de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador deben ser chilenos, salvo que el empleador no ocupe más de 25 trabajadores (artículo 19 del Código del Trabajo). Por su parte, la fecha de nacimiento del trabajador es importante debido a las restricciones al trabajo de los menores.

- **Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse:** Pueden señalarse dos o más funciones específicas, alternativas o complementarias, es decir, se reconoce la polifuncionalidad del

trabajador. Respecto del lugar o ciudad en que deban prestarse los servicios, cuando el trabajo exige el desplazamiento del trabajador, se entiende que el lugar de trabajo es toda la zona geográfica por donde se mueve.

- **Monto, Forma y Período de Pago de la Remuneración.**
- **Duración y Distribución de la Jornada de Trabajo:** Salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.
- **Plazo del Contrato:** Debe señalarse si el contrato es a plazo fijo, indefinido o por obra o faena. Si nada se dice, se entiende que es a plazo indefinido.
- **Otras Cláusulas:** Las partes son libres para acordar otras cláusulas, respetando la legislación vigente.
- **Cláusulas tácitas.** El contrato de trabajo también podrá integrarse por cláusulas tácitas, que se configuran por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con el asentimiento de ambas partes.

Los requisitos para entender que existe una cláusula tácita son los siguientes:

- Reiteración en el tiempo de una determinada conducta.

1.6.3.4. Las modificaciones del contrato de trabajo

- **Reglas generales.** En principio, el contrato de trabajo puede ser modificado de la misma manera como se genera, es decir, por acuerdo expreso o tácito de las partes.

Las modificaciones expresas al contrato deben consignarse por escrito y firmarse por las partes al dorso de los ejemplares del mismo contrato o en un documento anexo (artículo 11 del Código del Trabajo). El legislador agrega que “no será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aún en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes”.

- **Modificación unilateral del contrato de trabajo.** El Código del Trabajo, en su artículo 12, consagra el llamado “ius variandi empresarial”, es decir, el derecho del empleador de modificar unilateralmente ciertas cláusulas del contrato de trabajo, justificado por su necesidad de gestión y dirección de la empresa en un sistema económico cada vez más competitivo.

¿Cuáles son las materias susceptibles de ser modificadas unilateralmente y cuáles son los requisitos que establece la ley en cada caso?:

- **Naturaleza de los Servicios:** Debe tratarse de labores similares y no implicar menoscabo al trabajador.
- **Sitio o Recinto en que deben prestarse los servicios:** El nuevo sitio o recinto debe quedar dentro del mismo lugar o ciudad y tampoco puede implicar un menoscabo al trabajador.
- **Distribución de la Jornada de Trabajo:** La máxima modificación puede ser adelantar o postergar la hora de ingreso al trabajo hasta en una hora, por circunstancias que afecten a toda la empresa o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, dando aviso al trabajador con al menos treinta días de anticipación.

El trabajador afectado por el ejercicio abusivo del ius variandi puede reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva, en el plazo de 30 días hábiles desde la ocurrencia del hecho o notificación, según sea el caso, a fin de que ella se pronuncie sobre el cumplimiento de los requisitos legales. De su resolución puede recurrirse ante el juez competente, dentro del plazo de 5 días desde la notificación, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes. Otra opción es que el trabajador demande al empleador por despido indirecto, cumpliéndose los requisitos legales.

Por último, cabe señalar que el artículo 89 del Código del Trabajo establece una facultad adicional al empleador respecto de los contratos de trabajadores agrícolas, de manera que los trabajadores agrícolas que por las condiciones

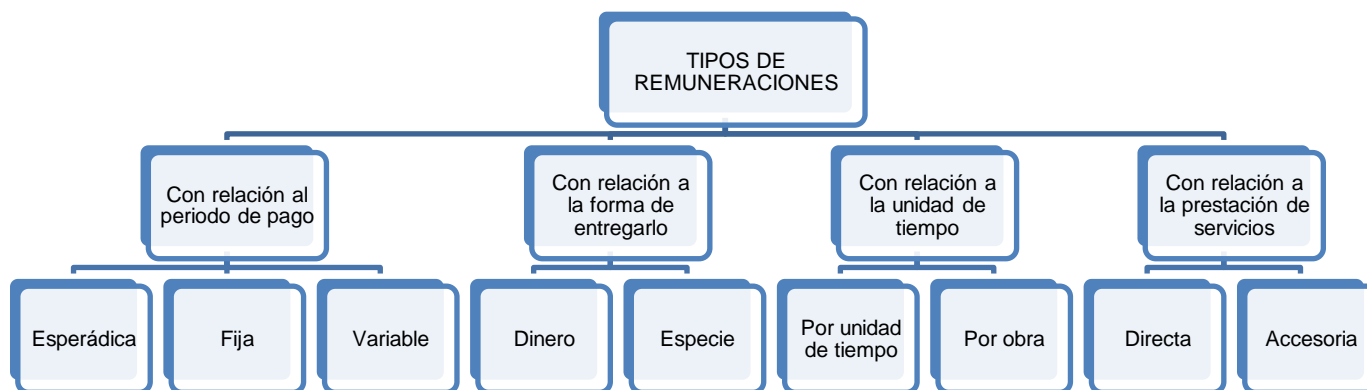
climáticas no pudieren realizar su labor, deberán efectuar las labores agrícolas compatibles con las condiciones climáticas que le encomiende el empleador, aun cuando no sean las determinadas en los respectivos contratos de trabajo.

1.7. Remuneración

“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” (Art.41 inciso 1° del Código del trabajo).

De la definición dada, se infiere que el otorgamiento de la remuneración es una obligación para el empleador, en la medida que exista una relación; a través del respectivo contrato de trabajo. La existencia del contrato de trabajo es fundamental, puesto que es el origen de ésta, esto significa que la remuneración deriva del contrato de trabajo.

1.7.1. Clasificación de las Remuneraciones



Mapa conceptual 1.2 Tipos de remuneraciones Fuente: Gallegos, C. (2012), Aplicaciones específicas en contabilidad: conciliación bancaria, remuneraciones, factoring, activos tangibles

1.7.1.1. Con relación al periodo de pago

- **Remuneración Fija:** La remuneración fija es aquella que periódicamente recibe el trabajador, encontrándose claramente estipulada en el contrato de trabajo; (Mensual, Diaria, etc.). El tiempo más característico es el sueldo.
- **Remuneración Variable:** La remuneración variable, se pagará sólo si ocurren determinadas situaciones, esto sí es condicionada y su monto no es cierto. Esto se traduce en que a diferencia de la anterior no existe el elemento de fijeza. Un ejemplo de este tipo de clasificación, es la comisión (porcentaje sobre el precio de compras o ventas). En definitiva, la variación, conlleva a que su resultado mensual no sea constante entre un período y otro.

En el caso que un trabajador reciba por la prestación de sus servicios solo remuneraciones variables, éstas no podrán ser inferiores al ingreso mínimo exigido por ley.

- **Remuneración Esporádica:** La remuneración esporádica se caracteriza porque su pago reviste el carácter de ocasional; otorgándose sólo por motivo de ciertos acontecimientos (recreativos, festividades, etc.). Aquí encontraremos por ejemplos: aguinaldos de Navidad, fiestas patrias, escolaridad, etc.

1.7.1.2. Con relación a la forma de otorgarla

- **Remuneración en dinero:** La forma general de pago de la remuneración es en dinero, debiendo ser en moneda de curso legal.

- **Remuneración en especie:** Las remuneraciones en especie tienen el carácter de adicionales y complementarias. Estas consisten en entregar servicios o prestaciones al trabajador con el objetivo de darle un beneficio complementario. A modo de ejemplo encontramos la situación de las trabajadoras de casa particular, en donde se le da vivienda y alimentación, siendo integrantes de su remuneración.

1.7.1.3. Con relación a la unidad de tiempo

"La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra." (Artículo 44 inciso 1° del Código del Trabajo)

- **Remuneración por unidad de tiempo:** Como se señaló anteriormente, la remuneración por unidad de tiempo puede ser día, semana, quincena, o el mes, pero de ninguna manera deberá exceder de éste. Se atenderá en este tipo de clasificación exclusivamente al tiempo de trabajo.
- **Remuneración por obra:** La remuneración por obra consiste en que su monto se regula de acuerdo a la producción del trabajador, pudiendo ser número de unidades producidas, piezas, medidas u obras. Esta forma de remunerar se justifica para determinados tipos de trabajos, siendo admisible a actividades o tareas específicas. El mayor problema que se puede derivar es la graduación de la remuneración en función de la productividad para cada trabajador.

1.7.1.4. Con relación a la prestación de servicios

- **Remuneración Directa:** Son remuneraciones directas todas aquellas

derivadas y relacionadas con la labor efectuada por el trabajador, es decir que provienen de la prestación efectiva del servicio que realiza el trabajador.

- **Remuneración accesorio:** A diferencia de la anterior, éste no deriva de la prestación de servicios efectiva del trabajador, sino que son anexas a dicha prestación. Estas remuneraciones tienen su origen en hechos o circunstancias contrarias a la tarea del trabajador; es el caso, por ejemplo de los gastos de representación, gratificaciones, asignación de matrimonio, etc.

1.8. Imponible

Son todos aquellos ítems que constituyen remuneración, aumento del patrimonio del trabajador, y forman parte de la base de los cálculos legales, ya sea previsionales y tributarios. De los ítems que constituyen el imponible, se encuentran los que la ley menciona explícitamente y los que fueron acordados de manera personal o colectiva, de los cuales destacan los mencionados a continuación:

1.8.1. Sueldo: “El 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 en una jornada ordinaria de trabajo”. (Artículo 42 letra a) del Código del Trabajo).

1.8.2. Sueldo Base: El sueldo base es la retribución diaria multiplicada por la totalidad de los días trabajados en el mes (fijeza), otorgado en dinero, por periodos iguales derivado de la prestación de servicios efectiva. El sueldo base constituye la remuneración principal del trabajador, al cual se le agregarán otras remuneraciones accesorias y/o complementarias que se hayan pactado entre las partes. El sueldo base mínimo se encuentra regulado por Ley y varía año tras año.

1.8.3. Sobresueldo: “El sobresueldo consiste en el pago de horas extraordinarias de trabajo”. (Artículo 42 letra b) del Código del Trabajo). Son horas extraordinarias las que se trabajen por sobre la jornada de trabajo pactada. Estas deberán pagarse con un 50% de recargo, es decir, la legislación vigente ha establecido un piso mínimo para determinar el sobresueldo. De esta forma si lo han pactado las partes, pueden pagarse las horas extras sobre un porcentaje superior al mínimo, pudiendo incluso ser de un 100% o más.

Las horas extras serán calculadas exclusivamente sobre el sueldo imponible y limitado con el tope máximo, de dos horas por día, sobre la base de una jornada de 45 horas semanales (ordinaria), 70 horas (larga o mayor); o de lo acordado en el contrato.

Se pueden aplicar dos formas del cálculo de las horas extras, la primera de ellas dice que se calcula sobre el sueldo imponible antes del cálculo de la gratificación. La segunda forma dice que si el sueldo del trabajador es principalmente variable se calculará sobre el sueldo fijo, siempre cuando este sea superior al sueldo mínimo.

Lo anterior, porque para el cálculo de las horas extraordinarias se debe considerar el sueldo convenido para la jornada ordinaria, y para que la remuneración pueda ser calificada como sueldo debe reunir los siguientes requisitos copulativos,

- Que se trate de un estipendio fijo
- Que se pague en dinero
- Que se pague en periodos iguales, determinados en el contrato
- Que sea la consecuencia de la prestación de servicios

La forma de calcularlo en todas las empresas es el siguiente dado a que todas las empresas analizadas utilizan el recargo mínimo legal:

$$\text{Horas Extraordinarias} = \left[\frac{\left(\frac{\text{sueldo base}}{30} \right) * 7}{45} \right] * 1.5$$

1.8.4. Comisión: "La comisión, es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que efectúa el empleador con la colaboración del trabajador". (Artículo 42 letra c) del Código del Trabajo). En las empresas estudiadas se encuentran:

- **Comisión venta con tarjeta:** Beneficio que recibe el trabajador por cada venta con tarjeta (tarjeta de crédito del consorcio empresarial Cencosud S.A.).
- **Comisión por transacción:** Beneficio que obtiene el trabajador de la empresa Paris S.A. por cada transacción realizada.
- **Comisión venta al contado:** Beneficio obtenido por concepto de ventas al contado.

- **Comisión venta con tarjeta de regalo:** Beneficio que percibe el trabajador por concepto de ventas de Tarjetas de Regalo.

1.8.5. Participación: “La participación es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa, o solo de una o más secciones o sucursales de la misma”. (Artículo 42 letra d) del Código del Trabajo). Su pago se genera una vez conocidas las utilidades respectivas, pudiendo efectuarse anticipos, al igual que la gratificación.

En relación con la gratificación, su diferencia fundamental, radica en la obligatoriedad en su otorgamiento, pues mientras la gratificación es una obligación legal, la participación dependerá exclusivamente de la voluntad del empleador, siempre que la empresa esté en presencia de utilidades. Otra diferencia radica en la base de cálculo que se emplea, debido a que la gratificación es sobre la utilidad líquida; la participación puede ser sobre la utilidad bruta o líquida, etc.; determinada por cualquier medio probatorio, a diferencia de la gratificación que se calcula sobre la utilidad líquida determinada por Impuestos Internos.

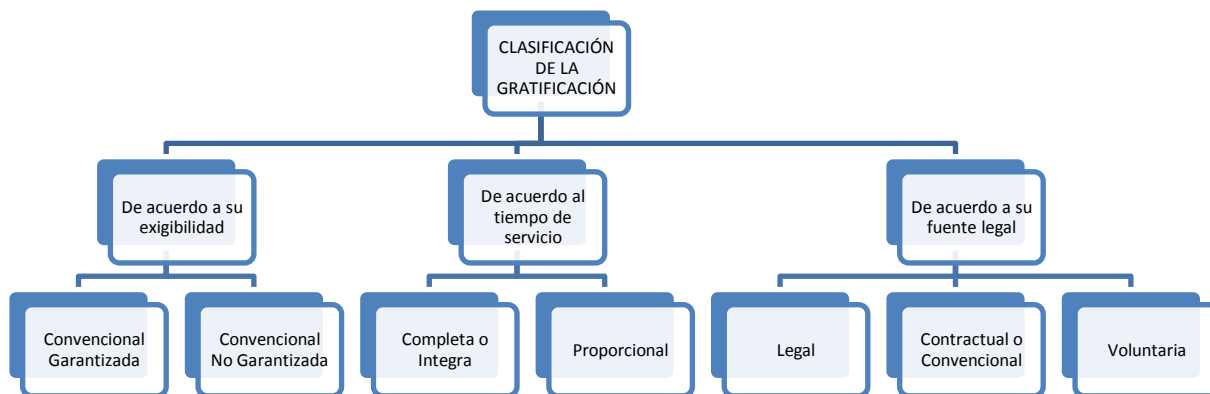
1.8.6. Gratificación: “La gratificación es la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador”. (Artículo 42 letra e) del Código de Trabajo).

Esta remuneración es de carácter anual, no siendo contrapartida de la prestación de servicios, sino que proviene de la proporción en las utilidades de la empresa a que tiene derecho el trabajador, siendo accesoria a las otras remuneraciones.

La gratificación nace con el objeto de incentivar al trabajador por el esfuerzo y posterior contribución de sus labores en la productividad y rentabilidad de la organización.

- **Proporcionalidad de la gratificación:** “Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados” (Artículo 52 código del trabajo). Esta proporción no se aplicará en aquellos contratos cuya duración sea inferior a 30 días.

- **Clasificación de la gratificación**



Mapa conceptual 1.3 Clasificación de la gratificación Fuente: Aplicaciones específicas en contabilidad: conciliación bancaria, remuneraciones, factoring, activos tangibles

1.8.6.1 De acuerdo a su exigibilidad

- **Gratificación convencional garantizada:** La gratificación convencional garantizada es aquella que se otorga a todo evento, por lo tanto no es necesario que se cumplan los requisitos para su existencia, siendo incluso independiente del resultado económico del respectivo ejercicio comercial, de esta forma siempre es exigible su pago, habiendo o no utilidades en su giro. “El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá cuatro y tres cuartos (4.75) Ingresos Mínimos Mensuales. Para 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”. El sueldo sobre lo que se calculan las gratificaciones es el sueldo total imponible.

- **Gratificación convencional no garantizada:** La gratificación convencional no garantizada existirá y se hará exigible solo en la eventualidad de que la empresa presente utilidades líquidas en su giro.

1.8.6.2. De acuerdo al tiempo servido (permanencia del trabajador)

- **Gratificación completa o íntegra:** La Gratificación completa o íntegra se paga al trabajador al cumplir un año en la empresa, esto es al cierre del ejercicio comercial.
- **Gratificación proporcional** “Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados” (Artículo 52 código del trabajo). Esta proporción no se aplicará en aquellos contratos cuya duración sea inferior a 30 días.

1.8.6.3. De acuerdo a su fuente legal

- **Gratificación legal:** La gratificación legal, es aquella que existe por mandato de una norma legal, esto es que se encuentra estipulada en el artículo 42 del código del trabajo y será la que corresponda a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.
- **Gratificación contractual o convencional:** La gratificación convencional o contractual está estipulada expresamente en el contrato individual o contrato colectivo del trabajador, o bien en forma tácita (prima la aplicación práctica) cuyo monto puede ser igual o superior al exigido en el artículo 42 del código).

a) **Gratificación voluntaria:** La gratificación voluntaria depende única y exclusivamente de la voluntad o libertad del empleador, por lo tanto no existe una obligación legal de pagarla. Así mismo es necesario dejar establecido que este

tipo de gratificación no existe legalmente, pues del respectivo contrato de trabajo emanan derechos y obligaciones, manifestándose a través de los acuerdos pactados entre las partes, y esto es lo que precisamente niega el carácter voluntario, puesto que es aceptado por las partes.

1.8.7. Asignación de zona

La asignación de zona es una suma que es otorgada al trabajador por desarrollar labores en lugares geográficamente apartados, presentando características especiales, como son: localidades rurales de difícil acceso y que implican un costo de vida. Es el caso del sur de Chile, como el territorio Austral. Se aplicarán diferentes porcentajes dependiendo el lugar en donde se desarrolle el trabajo.

Tienen derecho a zona los lugares alejados de la capital del territorio nacional, es decir, de la ciudad de Santiago. Cabe destacar que en el sector privado no existe norma legal que obligue al empleador a otorgarla. No así, en el sector público que además de tener el carácter de obligatoriedad, no es imponible para efecto de cotizaciones previsionales, sin embargo, sí lo es para el sector privado en caso de otorgarla.

Su base de cálculo es generalmente el sueldo o sueldo base del respectivo trabajador.

1.8.8. Tratos

Los tratos corresponden al trabajo por pieza, medida u obra. Se paga en dinero periódicamente, siendo su monto variable.

1.8.9. Bonos

Son remuneraciones pagadas en dinero, de monto variable. En cuanto a su cálculo puede estar basado en un porcentaje y su pago es periódico o esporádico, y sobre la base de la producción, ventas, etc.

En el caso de las empresas estudiadas se utilizan los siguientes conceptos:

- **Bono ventas:** Este bono lo poseen los trabajadores de Abarrotes San Carlos que desempeñan el cargo de Vendedores, el cual consiste en obtener un 1% por millón bruto vendido.

$$\text{Bono de Ventas} = \text{Millon Bruto Vendido} * 1\%$$

- **Bono Mayorista:** Este bono al igual que el de ventas solo lo poseen los trabajadores de Abarrotes San Carlos y posee el mismo tratamiento, la diferencia es el tipo de trabajador que lo recibe.

$$\text{Bono Mayorista} = \text{Millon Bruto Vendido} * 1\%$$

- **Bono Yalero:** Este beneficio lo poseen los Trabajadores de Abarrotes San Carlos que manejan el Yale para el traslado de la mercadería y consiste en un pago de \$1.000 por día trabajado.

$$\text{Bono Yalero} = \text{Día Trabajado} * \$1.000$$

- **Bono Digitador:** Este beneficio lo poseen los Trabajadores de Abarrotes San Carlos que digitan las facturas de las compras y consiste en un pago de \$1.000 por día trabajado.

$$\text{Bono Digitador} = \text{Día Trabajado} * \$1.000$$

- **Bono mejores:** Beneficio recibido por los trabajadores de Abarrotes San Carlos, el cual consiste en un premio al mejor o mejores trabajadores del mes.

- **Bono asistencia:** Estipendio otorgado en dinero a los trabajadores de empresas Paris y Santa Isabel; el que consiste en un beneficio a los trabajadores que son puntuales y posee un 100% de asistencia en el mes.

1.8.10. Asignación de título

Esta remuneración se otorga con el objetivo de premiar la preparación profesional de los trabajadores que poseen un título profesional o técnico reconocido por el Estado, siempre que estén en directa relación con la función que desempeña el trabajador.

En el sector privado no existe ninguna norma que obligue a otorgarla, es decir, que si las partes lo han estipulado en contrato individual, contrato o convenio colectivo, el empleador deberá pagar la mencionada asignación de título.

1.8.11. Asignación de responsabilidad

Este beneficio es otorgado a los trabajadores que tienen un puesto de importancia en la empresa, como gerentes, ejecutivos, etc. Incrementándose así su correspondiente remuneración. La asignación de responsabilidad se otorga, principalmente, en el sector privado.

1.8.12. Asignación de escolaridad o beca de estudio

La asignación de escolaridad consiste en sumas de dinero que se pagan al trabajador, por encontrarse estudiando, o bien, que acrediten tener hijos cursando estudios básicos, medios, técnicos, superiores, etc.; hasta los 18 o 24 años tratándose de hijos que cursen estudios superiores. Generalmente se otorgan en el mes de marzo.

1.8.13. Aguinaldo de Navidad y Aguinaldo de fiestas patrias

Es un aporte voluntario o convencional que entrega el empleador a sus trabajadores en ocasión de ciertas festividades, en nuestro país Fiestas Patrias y Navidad.

El hecho que no se incluya entre las excepciones del inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo, ha sido suficiente para que se le califique como remuneración, consecuentemente, imponible.

1.8.14. Gastos de representación

Este tipo de remuneración es otorgada a ciertos trabajadores en razón del cargo o función que realicen, con el objeto de solventar ciertos gastos que estén en estrecha relación con la labor que desempeñen. (Imponible cuando no hay rendición de cuenta).

1.8.15. Días adicionales de feriado progresivo

El feriado progresivo es el aumento del feriado legal, el que corresponderá al aumento de un día adicional por cada tres nuevos años; después de haber laborado 10 años continuos con un mismo empleador.

Por lo que estos días adicionales al feriado legal, podrán según pacto ser pagados en dinero, razón por la que constituirán remuneración.

1.9. No Imponible

Son todos aquellos beneficios que no constituyen remuneración y deben cumplir los siguientes requisitos, que sea un monto “Razonable y Prudente”, esté en directa relación con el total de remuneraciones percibidas por el trabajador y además con los valores del mercado, y que sean reembolsos de gastos ocasionados directamente con la prestación de servicios. De los cuales se detallarán a continuación:

1.9.1. Asignación de movilización (no es obligatorio)

Pago destinado a compensar los gastos de ida y regreso al trabajo que percibe el trabajador de parte de su empleador. No es remuneración de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 41, inciso 2°, del Código del Trabajo.

La jurisprudencia ha señalado que no es remuneración, cuando su valor es un monto razonable y prudente en relación a su finalidad.

1.9.2. Asignación de pérdida de caja (no es obligatorio)

Esta asignación se da al trabajador, para afrontar las pérdidas de caja que puedan sufrir al tener la responsabilidad en el manejo de fondos.

Este tipo de remuneración es otorgada a trabajadores que se dediquen a actividades tales como cajeros, tesoreros, recaudadores, etc.

1.9.3. Asignación de colación (no es obligatorio)

El empleador compensa los gastos que debería efectuar el trabajador para costear su alimentación durante la jornada laboral. La asignación de colación puede otorgarse en dinero como es el caso de Abarrotes San Carlos y Paris o bien, manteniendo un casino en el que el personal pueda alimentarse como es el caso de Santa Isabel.

1.9.4. Asignación familiar (DF.L 150, de 1981) (obligatoria)

La asignación familiar es una prestación pecuniaria otorgada en forma periódica al trabajador con relación a sus cargas familiares.

La asignación familiar es otorgada por el Estado a través de aportes fiscales, los que formarán un fondo común, otorgadas por el Instituto de Previsión Social (IPS) y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF). Esta asignación se rige por una tabla la cual se va reajustando anualmente y que para el periodo de del 1 de julio de 2014 al 30 de junio de 2015 es:

Tramo	Requisito	Monto
A	Renta < ó = \$236.094.	\$9.242.-
B	Renta > \$236.094 <= \$344.840	\$5.672.-
C	Renta > \$344.840 <= \$537.834	\$1.793.-
D	Renta > \$537.834	\$0.-

Tabla 1.1 Monto por tramo de asignación familiar Fuente: Previred

1.9.5. Viáticos

Caracterizada como “La prevención en especie o dinero de lo necesario para el sustento del trabajador que realice un viaje”. (De acuerdo al Diccionario de la Real Academia).

1.10. Descuentos Legales

Son todos aquellos descuentos exigidos por ley o por resolución judicial y que constituyen un desembolso para el trabajador. Dentro de los cuales existen los siguientes:

1.10.1. Instituto de Previsión Social (IPS)

El Instituto de Previsión Social (I.P.S), es un servicio público creado a partir del artículo 53 de la ley 20.255, de Reforma al Sistema Previsional, descentralizado, y con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Este servicio tiene por objetivo la administración del sistema de pensiones solidarias y de los regímenes previsionales administrados anteriormente por el Instituto de Normalización Previsional (I.N.P), constituye un servicio público regido por el Sistema de Alta Dirección Pública, establecido en la ley N°19.882.

El Instituto de Normalización Previsional (I.N.P) nació por la necesidad de crear una institución regularizadora de la diversidad de instituciones de previsión existentes con anterioridad a la promulgación y publicación del D.L. 3.500 de 1980, por lo que fue una “Institución Normalizadora de la Previsión”.

Actualmente se encuentran fusionadas 15 entidades de previsión administradas anteriormente por el (I.N.P) actual (I.P.S) dentro de las que se destacan:

- Servicio de Seguro Social (S.S.S)
- Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas. (CANAEMPU)
- Caja de Previsión de Empleados Particulares (EMPART)

1.10.2. Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP)

Con el D.L. 3.500 de 1980 nacieron ciertas instituciones encargadas de administrar los recursos recaudados (Fondo de Pensiones) y otorgar las prestaciones y beneficios que se deriven, son las llamadas “A.F.P.”.

La razón social de administradora deberá comprender la frase “Administradora de Fondo de Pensiones” o la sigla “A.F.P.”, no pudiendo incluir nombres de fantasía o siglas de personas naturales o jurídicas y nombres de fantasía que lleven a errores o confusiones.

- **Cotizaciones:** Se entiende por cotizaciones las sumas o porcentajes que el empleador descuenta de las remuneraciones del trabajador afiliado a las instituciones previsionales, (I.P.S. o A.F.P.), con el objeto de constituir los fondos que le permitan cubrir las prestaciones y servicios previsionales.

Por el solo hecho de suscribir el trabajador un contrato de trabajo, se debe descontar las cotizaciones previsionales, constituyendo una obligación del empleador. Más aún se presume de derecho que el empleador efectúa los descuentos por cotizaciones al pagar las remuneraciones al trabajador. El monto de cotización debe aplicarse sobre la remuneración imponible de cada trabajador.

Cuando la remuneración imponible esté conformada por beneficios adicionales (gas, luz, etc.), regalías y prestaciones en especies o servicios, el empleador tendrá la obligación de solicitar a la Superintendencia de Administradoras de Fondo de Pensiones, la respectiva evaluación en dinero; e incluso si el trabajador manifiesta su disconformidad o el empleador no ha cumplido con su obligación, el mismo trabajador la podrá solicitar.

La remuneración imponible tenía un límite máximo sujeto a imposiciones de 60 Unidad de Fomento (U.F), a partir del 01 de enero del 2009 este tope debe ser reajustado, de acuerdo al índice de remuneraciones reales determinada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) entre noviembre del año ante precedente y noviembre del precedente. Al 2014 este valor reajustado asciende a 72,3 unidades de fomento para las A.F.P. y manteniéndose en 60 Unidades de Fomento para los afiliados del I.P.S.

Si el trabajador está cotizando en el Instituto de Previsión Social (I.P.S.) el valor de la Unidad de Fomento considerada será la del último día del mes anterior al pago de las remuneraciones. (Artículo 5° D.L. 3.501, de 1980).

Por el contrario, si el trabajador estuviese enterando sus cotizaciones en una Administradora de Fondo de Pensiones (A.F.P), la Unidad de Fomento considerada será la del último día del mes anterior al pago de las respectivas cotizaciones. (Artículo 17 D.L. 3.500, de 1980).

Cuando un trabajador presta servicios a distintos empleadores (dependiente) se deberá sumar el total de las remuneraciones hasta el límite de 72,3 U.F, considerando en primer lugar las remuneraciones de monto mayor; agregando, si correspondiere, la parte que falte para completar el tope. En el caso de ser del mismo monto las remuneraciones, prevalecerán las del contrato de trabajo más antiguo.

Estructura de las cotizaciones obligatoria, vigente a agosto de 2014

A.F.P	Capital	Cuprum	Habitat	Planvital	Próvida	Modelo
Cotización	10%	10%	10%	10%	10%	10%
Comisión A.F.P	1,44%	1,48%	1,27%	0,47%	1,54%	0,77%
S.I.S.(*)	1,15%	1,15%	1,15%	1,15%	1,15%	1,15%
Total	12,59%	12,63%	12,42%	11,62%	12,68%	11,92%

Tabla 1.2 Cotizaciones obligatoria Fuente: Elaboración Propia (*) Seguro de Invalidez y Sobrevivencia

1.10.2.1. Estructura de la Cotización obligatoria

- **Cotización para pensión de vejez:** Corresponde a los aportes mensuales obligatorios, realizados por personas menores de 65 o 60 años, si son hombres o mujeres respectivamente, equivalente al 10% de las remuneraciones imponibles destinada a financiamiento de la pensión de vejez.

- **Seguro de Invalidez o Supervivencia:** Debido a que los afiliados enfrentan el riesgo de invalidez o fallecimiento, las Administradoras están obligadas a contratar en conjunto un seguro para sus afiliados, los cuales son financiados por los mismos, como una cotización adicional al 10% que se capitaliza en su cuenta individual, actualmente 1,15%.
- **Comisión:** La comisión también es adicional al 10% y tiene por objetivo financiamiento de la administradora, lo que incluye la administración de cada uno de los fondos de pensiones, de las cuentas de capitalización individual, de los sistemas de pensiones de vejez, invalidez y supervivencia y del sistema de beneficios garantizado por el Estado, está regulada por el artículo 28 del D.L. 3500.

1.10.2.2. Cotización voluntaria (Artículo 18 D.L. 3500)

Son cantidades depositadas libremente por el trabajador en su cuenta de capitalización individual, hasta un monto aproximado de 50U.F.

1.10.2.3. Prestaciones Generales otorgadas por el I.P.S.

Dentro de las prestaciones generales se encuentran:

- Asignación Familiar.
- Asignación Maternal
- Subsidio de Cesantía.
- Asignación por Muerte.

1.10.2.4. Prestaciones otorgadas por el I.P.S. y A.F.P.

Estas prestaciones se clasifican en tres categorías, siendo las siguientes:

- Pensión de Vejez.
- Pensión de Invalidez.
- Pensión de Sobrevivencia.

1.10.3. Fondo Nacional de Salud (FONASA)

El Fondo Nacional de Salud fue creado por D.L. 2.763 del 11 de julio de 1979, siendo dependiente del Ministerio de Salud.

El Fondo Nacional de Salud es el organismo público encargado de otorgar cobertura de atención, tanto a las personas que cotizan el 7% de sus ingresos mensuales para salud en FONASA, como aquellos que por carecer de recursos propios, financia el Estado a través de un aporte fiscal directo.

El Fondo Nacional de Salud tiene como misión asegurar el acceso de los beneficiarios del Sistema Público a un plan colectivo de seguro solidario y equitativo. Es solidario, puesto que aquellos que tienen más recursos pueden entregar un mayor aporte para el propio financiamiento de la salud y los más desposeídos serán subsidiados por el Estado, y equitativo debido a que el Estado ha diseñado un sistema que reduzca al máximo las desigualdades en el acceso a la atención básica de la salud, derivadas principalmente por las diferencias en el nivel socioeconómico de la población. La afiliación a FONASA es automática, cuando una persona no ha optado por afiliarse a una ISAPRE.

$$\text{Fonasa} = \text{Total Imponible} * 7\%$$

1.10.4. Instituciones de Salud Previsionales (ISAPRES)

Las Instituciones de Salud Previsional son personas jurídicas creadas por DFL N°3 de 1981, cuyo objetivo es otorgar las prestaciones y beneficios de salud, con cargo al aporte de la cotización legal para salud o una superior convenida con las personas que lo requieran.

Estas instituciones deberán registrarse en el Fondo Nacional de Salud y estarán sujetas a la fiscalización de la Superintendencia de Isapres creada por la Ley N°18.933, de marzo de 1990. La afiliación a la ISAPRE es individual. Esta se formalizará a través de un "Contrato de Salud", en el que se pactarán los mencionados derechos y obligaciones a través de un "Plan de Salud".

- **Cotizaciones:** El artículo 84 del D.L 3.500 de 1980, señala que a todo trabajador deberá descontársele de su remuneración imponible, además de las cotizaciones para el fondo de pensiones, (I.P.S. ó A.F.P.); una suma de dinero equivalente al 7% de dicha remuneración imponible. El porcentaje podrá ser superior si así lo solicita el trabajador, debiéndole dar aviso a su empleador. El objetivo primordial de esta cotización es financiar las prestaciones y beneficios de "Salud", otorgada por las Instituciones de Salud respectiva. Las cotizaciones para salud se pagarán dentro de los 10 primeros días del mes siguiente al devengo de las remuneraciones, corriéndose al primer día hábil siguiente, si venciere en día sábado, domingo o festivo. Las cotizaciones para salud en el sistema privado (ISAPRES), se clasifican en:

1.10.4.1. Cotización Legal obligatoria

- Cotización Voluntaria.
- Aporte Voluntario del Empleador.
- Cotización de Independientes.

1.10.5. Mutualidad de Empleadores

Las mutualidades de empleadores son corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, encargadas de administrar el seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecidas en la Ley 16.744, con autonomía financiera y cuya dedicación primordial es la "Medicina del trabajo". En el país existen básicamente cuatro mutualidades que son:

- a. Asociación chilena de Seguridad (ACHS)
- b. Instituto de Seguridad del Trabajo (IST)
- c. Mutua de Seguridad (MS)
- d. Instituto de Seguridad Laboral (ISL)

- **Afiliación:** La afiliación a las mutualidades consiste en la incorporación de las empresas a éstas para asegurar a la totalidad de sus trabajadores contra los riesgos laborales de acuerdo a sus propios reglamentos. A diferencia de las anteriores (AFP, ISAPRE, FONASA, IPS) aquí es la empresa la que se afilia, no el trabajador en forma independiente.

Esta incorporación se traduce en una relación directa con los trabajadores de cada empresa afiliada, concentrándose a través del otorgamiento de las prestaciones y servicios, como son programas de educación preventiva, capacitaciones a los trabajadores, y asesoramiento en la constitución de los organismos encargados en la empresa, con la finalidad de disminuir los riesgos laborales.

- **Cotizaciones:** Las cotizaciones efectuadas a las mutualidades son de cargo del empleador, es decir, éste es el que debe incurrir obligatoriamente en estos desembolsos, con el fin de financiar el respectivo seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (tope imponible 72,3 U.F.).

Se tiene las diferentes cotizaciones:

- **Cotización básica general:** La cotización básica general es del 0,90%, y a contar del primero de septiembre de 1998 y hasta el 31 de agosto 2011 según Ley N°19.578, se establece una cotización extraordinaria del 0,05% del total de las remuneraciones imponibles de los trabajadores de la empresa.
- **Cotización adicional diferenciada:** La cotización adicional diferenciada está en función de la actividad y riesgo de la empresa, determinada por el Presidente de la República y no podrá exceder de un 3,4% de las remuneraciones imponibles. Los porcentajes de cotizaciones adicionales se encuentran indicados en el Decreto N°110 de mayo de 1968.

1.10.5.1. Prestaciones y servicios que otorgan las mutuales

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o enfermedad profesional recibirá, además de una completa atención médica, los Beneficios Económicos que establece la Ley N° 16.744. Estos beneficios tienen como objetivo fundamental sustituir la “Pérdida de Capacidad de Ganancia” del hombre de trabajo. Su forma y monto varían de acuerdo al grado de incapacidad sufrida.

Las prestaciones y servicios que otorgan las mutualidades afiliadas son:

- a. Prestaciones médicas
- b. Prestaciones pecuniarias
- c. Servicios preventivos

De esta manera las prestaciones pecuniarias por invalidez se clasifican con relación a la pérdida de la capacidad de ganancia del accidentado o enfermo profesional. Es así como se destacan aquellas que:

- a. Producen Invalidez Parcial
- b. Producen Invalidez Total
- c. Producen Gran Invalidez

$$\text{Mutual} = \text{Total Imponible} * (0,95\% + x\%)$$

Donde “x” corresponde a un porcentaje extra otorgado a la empresa dependiendo del riesgo que posea la esta o rubro que se desempeña.

1.10.6. Cajas de compensaciones de asignación familiar (CCAF)

La Ley N° 18.833, establece el Estatuto general de las Cajas de compensación de Asignación Familiar, publicada en el Diario Oficial el 26 de Septiembre de 1989. El artículo 11 de dicha Ley establece que la incorporación a una caga es colectiva por empresa, de acuerdo a la mayoría absoluta, es decir, deben estar de acuerdo el 50% más uno de los trabajadores para concretarse la afiliación, esta elección se realizará en una asamblea citada para el efecto.

Las funciones básicas de las cajas son: la administración de los regímenes de asignación familiar, subsidio de cesantía, subsidio de incapacidad laboral, créditos, prestaciones adicionales y complementarias.

- **Subsidio por incapacidad laboral:** Se encuentra reglamentado en el D.F.L. N° 44 del 1 de Junio de 1978. Obtendrán este beneficio los afiliados que tengan un mínimo de 6 meses de afiliación cuando sean trabajadores dependientes y 12 meses cuando sean independientes.
- **Asignación familiar:** Ya definido en puntos anteriores, este beneficio se puede solicitar en las Cajas de Compensación, en cajas de previsión del régimen antiguo, Instituciones del sector público donde se desempeña el trabajador, mutualidad de empleadores respecto a los pensionados por accidentes del trabajo y los pensionados del nuevo sistema deben solicitarlo ante la A.F.P. o Cía. De seguros que le pague la pensión.

- **Subsidio de cesantía para trabajadores del sector privado:** Materia regulada por el D.F.L. N° 150, del 5 de marzo de 1982. El beneficio se otorgará a aquellos trabajadores que quedan cesantes por causas ajenas a su voluntad, se solicita ante las cajas de compensación o ante las cajas de régimen antiguo (IPS), si es que los trabajadores no están afiliados a CCAF.

Tanto el subsidio de cesantía como la asignación familiar se financian con aportes estatales, en cambio el subsidio de incapacidad laboral se financia con una cotización del 0.6% de las remuneraciones imponibles, aporte que debe ser deducido de la cotización de salud respectiva.

En caso que el trabajador este afiliado a Isapre el 7% irá completamente a la Isapre, pues es ella quien, en este caso, paga el subsidio para sus afiliados, y no la Caja de Compensación.

1.10.7. Administración de fondo de cesantía (AFCCHILE).

La Ley N° 19.728, establece un seguro de desempleo a favor de los trabajadores dependiente regidos por el código del trabajo. Este seguro se hace obligatorio para aquellos trabajadores contratados a partir del 1 de octubre 2002, fecha comienzo de vigencia de la ley. Para aquellos trabajadores contratados con anterioridad a la fecha citada será voluntaria su afiliación.

El seguro no regirá para los trabajadores de casa particular, sujetos a contrato de aprendizaje, los menores de 18 años de edad, empleados de la administración pública y los pensionados, salvo aquellos pensionados por invalidez parcial.

El seguro se financiará con las siguientes cotizaciones:

- a. Un 0,6% de las remuneraciones imponibles del cargo del trabajador.
- b. Un 2,4% de las remuneraciones imponibles de cargo del empleador.
- c. Un aporte del Estado que ascenderá anualmente a un total de 225.792 UTM para el 2014 las cuales las depositará en 12 cuotas al Fondo de Cesantía Solidario.

En el caso de los trabajadores contratados a plazo para una obra, trabajo o servicio determinado, solo cotizará el empleador un 3% que irá íntegramente a la cuenta individual de cesantía, el trabajador no tendrá el descuento del 0,6%.

Existe un tope imponible de 108,5 UF sobre las cuales se calculará la cotización.

Las cotizaciones se pagarán por el empleador o entidad pagadora de subsidio los primeros 10 días del mes siguiente a aquel que se devengaron las remuneraciones, puesto que cuando el trabajador está con licencia médica deberá ingresar la cotización correspondiente al trabajador la entidad pagadora del subsidio, pagando el empleador solo la parte que corresponde al 2,4% sobre la última remuneración cancelada al trabajador.

- **Prestaciones financiadas con cargo a la cuenta individual por cesantía:** Los trabajadores tendrán derecho a una prestación de cesantía acumulada en su cuenta individual siempre que reúnan los siguientes requisitos, si su último contrato es indefinido.

- Que el contrato haya terminado por algunas de las causales señaladas en los artículos 159, 160, 161, por la aplicación del inciso primero del artículo 171 todos los códigos del trabajo.

1.10.7.1. Prestaciones con cargo al fondo de cesantía solidario

Requisitos para usar el fondo:

- a. Registrar 12 cotizaciones mensuales en el Fondo Solidario de Cesantía.
- b. Haber sido despedido por alguna de las causales previstas en el N° 6 del artículo 159 o en el 161 del código del trabajo.
- c. Que los recursos de su cuenta individual sean insuficientes para obtener una prestación por cesantía por los períodos, porcentajes y montos señalados más adelante.
- d. Encontrarse cesante al momento de la solicitud.

1.10.8. Área tributaria

1.10.8.1. Rentas gravadas con impuesto único (artículo 42 número 1 del D.L 824)

- Sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales y cantidades por concepto de gastos de representación.
- Montepíos y pensiones.

Exceptuando las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y todos aquellos ingresos no constitutivos de renta.

1.10.8.2. Rentas exceptuadas

Entre estas cotizaciones obligatorias y voluntarias a I.P.S. y AFP., se encuentran:

- Cotización obligatoria.
- Cotización obligatoria adicional.
- Cotizaciones voluntarias efectuadas por el trabajador.
- Cotizaciones de trabajadores que efectúan trabajos pesados.
- Depósitos convenidos.

Las cotizaciones legales de salud, enteradas en una ISAPRE o FONASA, entre éstas se encuentran:

- Cotizaciones mínima legal (7% remuneración imponible).
- Cotización adicional de salud. Ambas no podrán exceder de 4.529 U.F. (Lo que excede no está exceptuado).

1.10.8.3. Ingresos que no constituyen renta (Artículo 17 D.L 824)

La importancia de calificar un ingreso que perciba un trabajador como no constitutivo de renta, radica en que al calificarse como “No Renta” no se afectarán con el gravamen aplicable a las rentas de trabajo. Son calificados como ingresos no renta los siguientes:

- Asignación familiar (artículo 17 N° 13 D.L. 824).
- Beneficios previsionales (artículo 17 N° 13 D.L. 824).
- Indemnización por accidente del trabajo (artículo 17 N°2 D.L. 824).
- Indemnización por años de servicio.
- La alimentación, movilización o alojamiento proporcionados a los trabajadores. (artículo 17 N°14 D.L. 824).
- Alimentación o alojamiento (oficio 3643 25/07/1976).
- Asignación de colación.
- Asignación movilización.
- Asignación de traslado y viáticos. (artículo 17 N°15 D.L. 824).
- Sumas percibidas por gastos de representación. (artículo 17 N°16 D.L. 824).
- Asignación de gastos de representación, sujetas a rendición de cuenta.
- Gastos de representación incurridos por el propio trabajador, sujetos a rendición de cuenta.
- Pensiones o jubilaciones, obtenidas de fuente extranjeras. (artículo 17 N° 17 D.L. 824).
- Cantidades percibidas o los gastos pagados por concepto de becas de estudio. (artículo 17 N° 18 D.L. 824).
- Pensiones alimenticias que se deben por ley. (artículo 17 N°19 D.L.824).
- Premios. (artículo 17 N° 23 D.L. 824).
- Asignación o gratificación de zona, otorgada por ley. (artículo 17 N° 27 D.L. 824).
- Regalías en especie.

1.10.8.4. Monto del impuesto

El impuesto único es un impuesto con tasas progresivas por tramos, lo que indica que no es un impuesto proporcional con tasa fija. Por lo tanto el que más percibe más impuesto paga.

1.10.8.5. Crédito aplicado al impuesto único

Los trabajadores podrán gozar de un crédito contra el impuesto único de segunda categoría. Este “Crédito” será equivalente al 10% de una Unidad Tributaria Mensual (U.T.M).

Escala de tasas del Impuesto Único de Segunda Categoría

VIGENCIA (1)	Nº DE TRAMOS (2)	RENTA IMPONIBLE MENSUAL DESDE HASTA (3)	FACTOR (4)	CANTIDAD A REBAJAR (SIN CRÉDITO DEL 10% DE 1 UTM, DEROGADO) (5)
RIGE A CONTAR DEL 01.01.2013	1	0,0 UTM a 13,5 UTM	Exento	.-.
	2	13,5 " a 30 "	4%	0,54 UTM
	3	30 " a 50 "	8%	1,74 "
	4	50 " a 70 "	13,5%	4,49 "
	5	70 " a 90 "	23%	11,14 "
	6	90 " a 120 "	30,4%	17,80 "
	7	120 " a 150 "	35,5%	23,92 "
	8	150 " y MAS	40%	30,67 "

NOTA: Para convertir la tabla a pesos (\$) basta con multiplicar los valores anotados en las columnas (3) y (5) por el valor de la UTM del mes respectivo.

Tabla 1.2.1. Tasas del impuesto único de segunda categoría; Fuente: Servicio Impuesto Internos

El primer rango se encuentra exento del Impuesto Único de Segunda Categoría y los siguientes rangos van aumentando de forma progresiva, ya que a mayor remuneración, mayor es el Impuesto.

Capítulo II

Problemática

2.1. Diseño del Problema

El plan o estrategia que se aplicó para la obtención de información que se requirió en la investigación es de carácter cuantitativa, lo cual por sus características, es un estudio de tipo “No Experimental” -según lo mencionado en el libro de “Metodología de la Investigación”, 2010 de Roberto Hernández Sampieri, et al.- “porque no se genera ninguna situación, sino que se observa situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos”.

Luego el estudio “No Experimental” se divide en dos tipos los cuales son, transversales y longitudinales, pero la investigación está basada en el nivel de conocimiento que tienen los trabajadores dependientes de sus remuneraciones, por lo tanto, es de tipo transversal -según lo mencionado en el libro de “Metodología de la Investigación”, 2010 de Roberto Hernández Sampieri, et al.- “porque el diseño recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.

Además el diseño transversal subdivide en tres tipos, los cuales son: exploratorios, descriptivos y correlacionales-causales. Pero para la investigación se enfocó en diseño transversal descriptivo, dado que tiene como objetivo indagar la incidencia de los niveles de una o más variables en una población. Lo cual consiste en ubicar en diversas variables a un grupo de personas.

2.2. Sujetos de la Investigación

En la investigación se enfocó en los trabajadores de París, Abarrotes San Carlos y Santa Isabel, ubicados en la ciudad de Chillán. Estos fueron contactados por medio de la Pastoral Laboral, una institución que vela por los intereses de los trabajadores y promueve las reuniones sindicales de las empresas.

Gracias a esta institución se logró reunir a los presidentes sindicales de distintas empresas, mediante una reunión donde se presentó el tema del cual se estaba analizando y así se logró convencer a las empresas con las cuales se trabajó.

Para formalizar y comprometer a los distintos entes mencionados, se realizó una carta duplicada que debían firmar ambas partes, y ellos permanecer con una de las copia. En la carta se detallaba un acuerdo mutuo de que los sindicatos de las empresas mencionadas prestarían la información necesaria para la investigación y ellos obtendrían los resultados de los análisis.

2.3. Tamaño de la Muestra

El tipo de muestra es probabilística estratificada, este tipo de muestra hace que se divida la población en sus poblaciones, y se selecciona una muestra para cada estrato. Se eligió este tipo de muestra ya que, aumenta la precisión e implica el uso deliberado de diferentes tamaños de muestra de cada estrato.

Luego de subdividir los grupos se realizó la selección de trabajadores encuestados de las empresas analizadas de forma aleatoria, ya que así cualquier trabajador dependiente de la tienda París, Abarrotes San Carlos y supermercado Santa Isabel tiene la misma posibilidad de ser escogidos.

Para poder analizar la cantidad de encuestados se realizó la siguiente tabla:

Opción	Opción 1	Opción 2	Opción 3
Datos			
Población	368	368	368
Error	10%	5%	1%
Confianza	90%	95%	99%
Distribución	50%	50%	50%
Total Muestra	58	189	361

Tabla 1.3 Tamaño de la muestra Fuente: Elaboración Propia

Decidimos la segunda opción, porque nos dio un tamaño muestral de 189 personas a encuestar, lo cual es accesible y confiable en comparación a las otras dos opciones, además de otorgarnos un margen de error de un 5% el que nos da un margen de equivocación acorde a las pretensiones. En una investigación en áreas de las ciencias sociales los márgenes más utilizados son el 1% y el 5% de margen de error, por lo cual dentro de la opciones se consideró la más común para un análisis fidedigno.

Luego de obtener la cantidad total de los trabajadores de cada empresa a analizar, se realizó una proporción en donde se determinó cuantas personas de cada tienda se debió encuestar, la cual se muestra en la siguiente tabla:

Empresa Detalle	Abarrotes San Carlos	Paris	Santa Isabel
Trabajadores de la empresa	50	160	158
Trabajadores encuestados	26	82	81
Porcentaje de trabajadores que serán encuestados	51%	51%	51%

Tabla 1.4 Trabajadores encuestados por empresa Fuente: Elaboración Propia

En esta tabla se especifica:

- París es la empresa que más trabajadores se encuestaron con un total de 82 personas y por el contrario la empresa que menos realizó encuestas es Abarrote San Carlos con 26 trabajadores, esto se produce dado a que París tiene más trabajadores que Abarrotes San Carlos.
- Un 51% de los trabajadores de cada empresa tendrá que realizar la encuesta.

2.4. Instrumento

El medio o método que se utilizó para recopilar la información necesaria a la investigación es la “*Encuesta*”, que es la recolección de datos de numerosos individuos para entender a la población o universo al que representa (McMurtry, 2005), por su parte, Fink en 2008, define la encuesta como método de recolección de información que se usan para describir, comparar o explicar conocimientos, sentimientos, valores, preferencias y conductas. Es decir, -“Metodología de Investigación”, 2010 de Roberto Hernández Sampieri, et al.- la encuesta ha sido visualizada como una técnica cuantitativa para recabar, mediante preguntas, datos de un grupo seleccionados de personas.

El objetivo de la “Encuesta” que se aplicó fue, proveer un perfil más o menos exacto del fenómeno, variables o planteamientos de interés sobre el nivel de conocimientos que poseen los trabajadores dependientes de sus remuneraciones. Además, de documentar la información que confirme o contradiga nuestra hipótesis.

Para poder realizar la encuesta se tuvo que solicitar a los trabajadores de París, Santa Isabel y Abarrotes San Carlos liquidaciones de sueldo para ver cómo estaban compuestas.

Luego con la información obtenida se formuló la encuesta, esta posee cuatro hojas en las que se encuentran divididas en una hoja de instrucciones y tres hojas de preguntas.

La encuesta consta de 37 preguntas las que se clasificaron de diferente forma, estas consisten en preguntas dicotómicas, cerradas, abiertas y de selección múltiple. Las preguntas que se aplicaron en la mencionada “Encuesta” son seleccionadas de acuerdo con la naturaleza de la investigación y, además, se consideró el nivel de educación de las personas que se van a responder el cuestionario. En este caso fueron relacionadas al nivel de conocimiento que poseen los trabajadores dependientes, aplicando preguntas fáciles de responder, se utilizó un vocabulario claro para cualquier trabajador dependiente, además no era una encuesta demasiado extensa, contenía preguntas breves, porque las

preguntas largas suelen resultar tediosas, toman más tiempo y puede distraer al encuestado. No se realizaron preguntas que puedan incomodar al encuestado ni ser percibidas como amenazas y menos sentir que se le enjuicia.

Además se podía encontrar en las encuestas preguntas obligatorias y otras que dependían de la respuesta de la pregunta anterior. A continuación se detallará en qué consisten cada tipo de preguntas utilizadas en el instrumento:

a) Preguntas cerradas: Son “Las que contienen alternativas de respuestas previamente delimitadas”, Hernández, et al., (2003, p.393). Se necesitaran estas preguntas, porque se requiere conocer información específica y se puede responder utilizando un “sí”, “no” o con respuestas muy cortas. Por ejemplo, ¿Cuántos años de experiencia tiene en este sector?, en estos casos la respuesta se limita, debido a que solamente se puede responder con un número finito como “dos”, “uno” o “seis”.

Las ventajas que tienen estas preguntas cerradas es que permiten mantener el control de la entrevista, se puede formular muchas preguntas en muy poco tiempo, ofrece información útil, comparar las entrevistas fácilmente y es directo.

Las desventajas es que estas preguntas podrían inhibir al candidato, pues puede sentirse interrogado, aburren al entrevistador, se limita a respuestas muy cortas. Y no ayuda a forjar una relación cercana entre entrevistador y entrevistado.

b) Preguntas de selección múltiple: Se necesitó este tipo de preguntas porque, ofrece una gama mayor de respuestas que las dicotómicas, y lo que debe hacer el encuestado es indicar la alternativa que exprese su opinión o si es necesario, elegir varias opciones de respuestas, dependiendo de la pregunta realizada.

c) Preguntas dicotómicas: Se aplicaron este tipo de preguntas porque, las personas encuestadas solamente debieron responder con un “sí” o un “no”. Además, sirvió para clasificar a los entrevistados en dos grupos, en función de una determinada variable, como por ejemplo, sexo, masculino o femenino.

Este tipo de preguntas pueden ser utilizadas, porque son las que nos facilitan y cumplen las características de la información que se desea tener. Pero aun no es nada concreto.

La forma del cuestionario fue además de las preguntas y categorías de respuestas, estaba formado básicamente por, portada, introducción, instrucciones insertas a lo largo del mismo y agradecimientos finales, “Metodología de Investigación” (2010, pp.229), de Roberto Hernández Sampieri, et al. La encuesta fue entregada al trabajador dependiente, en una reunión organizada en conjunto con el presidente del sindicato de Supermercado Santa Isabel y Abarrotes San Carlos, en la cual cada trabajador constaba de un tiempo aproximado de 15 minutos para realizar la encuesta, este período de tiempo se determinó a través de las pruebas de validación que se le realizaron a cada empresa. Antes de que comiencen a responder la encuesta se les explicó las instrucciones y luego se respondieron consultas de algunas dudas que ellos obtuvieran, solo en el caso de que hubiera dudas en el planteamiento de las preguntas, pero no de los contenidos. Al finalizar los trabajadores sus respectivas encuestas, se reunieron y se contaron las encuestas para ver si fueron la misma cantidad entregada al inicio de este proceso.

Con la tienda Paris la encuesta se tuvo que realizar de diferente forma, dado que, era muy complicado reunir a la cantidad de personas requerida para la realización de esta. El Presidente de Sindicato de París en conjunto con el Gerente de la empresa nos facilitó las dependencias del casino, en donde se logró encuestar a los trabajadores en su horario de colación. Mediante iban llegando a colación los trabajadores se les iba entregando las encuestas y antes de que los trabajadores comenzaran a responder las se les fue explicando a cada uno de ellos en qué consistía.

Para finalizar se registró todos los datos obtenidos de las encuesta realizada a la empresas observadas en el programa analítico informático SPSS, el cual nos entregó los resultados que se deseaban investigar con las diferentes restricciones del estudio.

Capítulo III

Análisis

3.1. Análisis de las Liquidaciones de Sueldos

Al analizar una liquidación de sueldo debemos saber que cada empresa, cada trabajador posee una liquidación distinta, ya sea por el cargo que desempeña, por los beneficios que contrae en forma personal o colectiva o por motivos de capacitación. Es por este motivo que para poder analizar se realizó la siguiente tabla para observar que ítems de la liquidación de sueldo son iguales en todas las empresas y cuales son específicas en cada una de ellas.

3.1.1. Estipendios

Concepto	Empresa	Abarrotes San Carlos	Paris	Santa Isabel
Sueldo Base		X	x	x
Horas Extraordinarias		X	x	x
(Horas de Permiso)			x	
Asignación Familiar		X	x	x
Asignación Movilización		X	x	x
Asignación Colación		X	x	x
Asignación de Caja o Asignación de Pérdida de Caja			x	
Asignación Retroactiva			x	x
Bono de Ventas		X		
Bono Mayorista		X		
Bono Yalero		X		
Bonos Mejores		X		
Bono Asistencia			x	X
Bono Digitadores		X		
Bono de Permanencia			x	
Vacaciones Progresivas		X		

Tabla 1.5 Estipendios Fuente: Elaboración Propia

Concepto	Empresa	Abarrotes San Carlos	Paris	Santa Isabel
Comisión Venta Contado			x	
Comisión Tarjeta de Regalo			x	
Semana Corrida			x	
Incentivo				x
Gratificaciones		x	x	x
Comisión Venta Tarjeta			x	
Comisión por Transacción			x	

Tabla 1.6 Estipendios Fuente: Elaboración Propia

Dentro de cada liquidación de sueldo existen estipendios, que se dividen en imponible (los que aumentan el patrimonio, están afecto a impuesto y son con los que se calculan los descuentos obligatorios) y los no imponible o haberes (los cuales son retribuciones que tiene el trabajador por parte del empleador por concepto de algún gasto que incurrió este para realizar sus obligaciones como por ejemplo la locomoción o colación).

Dentro de los imponibles encontramos los mencionados por el legislador en el código tributario, como lo es sueldo base, las horas extraordinarias o sobresueldo, las comisiones y gratificaciones. Además hay otros acordados por el empleador y el trabajador, ya sea por acuerdos entre las partes o colectivos, como lo son los caso de los bonos que poseen los trabajadores de abarrotes San Carlos, la semana corrida en la empresa Paris o el Incentivo que otorgan en Santa Isabel.

También existen algunos beneficios que otorga el estado como es el caso de las asignaciones familiares, los cuales para obtener hay que cumplir una serie de requisitos, como es los rangos de sueldo, dado a que este beneficio de carácter inversamente proporcional, esto quiere decir que mientras más dinero obtenga menor será el beneficio otorgado.

En el caso de los no imponibles se encuentran todos aquellos beneficios que son por devolución de un gasto como es el caso de la asignación de colación o movilización, los cuales son otorgados en todas las empresas analizadas. En el

caso de Santa Isabel existe una diferencia de cómo se entrega el beneficio de colación dado en que en Abarrotes San Carlos y Paris este beneficio se entrega en dinero, en cambio en Santa Isabel se entrega en alimentación, el cual se entrega en el casino de la empresa.

3.1.2. Descuentos

Concepto	Empresa	Abarrotes San Carlos	Paris	Santa Isabel
Salud		x	x	x
Fondo de pensiones		x	x	x
Seguro de Cesantía		x	x	x
Préstamos		x	x	x
Sindicato		x	x	x
Pérdida de Caja			x	
Descuento de Farmacias			x	x
Vale de Mercadería		x		x
Seguro Caja de Compensación				x
Anticipos		x	x	

Tabla 1.7 Descuentos Fuente: Elaboración Propia

Para poder analizar alguno de los descuento tenemos que tener en cuenta el tipo de contrato, los tratos que posee cada trabajador con su empleador o acuerdos con cajas de compensaciones.

Dentro de los descuentos podemos observar los obligatorios como lo son los de salud, fondo de pensiones, impuesto único de segunda categoría o seguro de cesantía dependiendo el tipo de contrato que posea el trabajador.

Otros tipos de descuentos son los que se toman en forma colectiva como es el caso de los sindicatos, este valor depende de lo acordado en las juntas de sindicatos.

También existen descuentos pactados de forma personal como lo son los préstamos ya sea con la misma institución que trabaja o con otras entidades ajenas a la empresa, ya sea bancaria o en cajas de compensaciones.

Hay otros que son exigidos por tribunales de justicia como lo son los casos de las retenciones judiciales principalmente por pensiones alimenticias pactadas en un tribunal de familia y descontadas por planillas.

3.2. Análisis de los datos obtenidos

El estudio empírico se llevó a cabo contando con 189 trabajadores pertenecientes a las empresas París, Santa Isabel y Abarrotes San Carlos de la ciudad Chillán. Luego de haber realizado las encuestas y lograr obtener los datos necesarios para el estudio se comenzó a tabular la información, el cual sirvió para analizar los conocimientos que poseen los trabajadores sobre el contrato, de los estipendios obtenidos y los descuentos que se le realizan.

3.2.1. Información descriptiva del trabajador

Para poder comenzar el análisis, en primer lugar se identificará el perfil del trabajador, luego analizaremos los conocimientos en distintos segmentos de la liquidación de sueldo, para continuar con el análisis de los datos adquiridos de las encuestas en donde se podrá validar o refutar la hipótesis obtenida al comienzo de la investigación.

3.2.1.1. Tipo de jornada de trabajo

En la tabla 1.8 se observa que tipo de jornada de trabajo poseen los trabajadores de cada tienda analizada. En el caso de París y Santa Isabel no se muestra una diferencia significativa entre jornada de trabajo parcial y completa, en cambio en Abarrotes San Carlos la mayor parte de los trabajadores posee jornada completa.

JORNADA DE TRABAJO	LUGAR DE TRABAJO		
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS
COMPLETA	43	39	17
PARCIAL	39	42	9
TOTAL	82	81	26

Tabla 1.8 Tipo de jornada de trabajo Fuente: Elaboración Propia

3.2.1.2. Cargo que desempeña

En relación a la función que cumplen los trabajadores, según la tabla 1.9, podemos encontrar vendedores, cajeros, bodegueros, reponedores y digitadores. En el caso de la empresa París al revisar los datos obtenidos se desprende que del total de los trabajadores encuestados un 75,6% equivale a personas que desempeñan el cargo de vendedor; en el caso de Santa Isabel la mayor cantidad de trabajadores se encuentra desempeñando el cargo de cajeros el cual equivale a un 64,2% de la cantidad total de encuestados; y por último al igual que París, Abarrotes San Carlos posee un mayor cantidad de vendedores, el que equivale a un 53,8% de trabajadores que desempeñan el cargo.

CARGO QUE DESEMPEÑA DENTRO DE LA EMPRESA	LUGAR DE TRABAJO		
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS
VENDEDOR	62	24	14
CAJERO	17	52	10
BODEGUERO	1	0	0
REPONEDOR	2	5	1
DIGITADOR	0	0	1
TOTAL	82	81	26

Tabla 1.9 Cargo que desempeña Fuente: Elaboración Propia

3.2.1.3. Genero

En la tabla 1.10, se aprecia el género de los trabajadores, el cual al observar los datos obtenidos en las encuesta se puede desprender que en las tres empresas existe una mayor cantidad de sexo femenino, en París se puede encontrar que hay un 67.1%; en Santa Isabel un 75,3%; y en Abarrotes San Carlos un 69,2%.

GENERO DEL TRABAJADOR	LUGAR DE TRABAJO		
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS
MASCULINO	27	20	8
FEMENINO	55	61	18
TOTAL	82	81	26

Tabla 1.10 Genero Fuente: Elaboración Propia

3.2.1.4. Edad del trabajador

En cuanto a la edad, en la tabla 1.11 se puede observar que el rango de edad que más se repite en la empresa París es el de 18 a 28 años, siendo de las empresas la que posee una mayor cantidad de jóvenes trabajando con un 41,5% del total de encuestados. En el caso de Santa Isabel el rango que más se repite es el de 29 a los 39 años, siendo este un 45,7% de los encuestados. Por último Abarrotes San Carlos son el grupo más longevo, dado a que el 46,1% de los trabajadores pertenecen al rango de edad de los 40 a 50 años.

EDAD DEL TRABAJADOR	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
MENOS DE 18	3	0	1	4
18-28	34	25	6	65
29-39	30	37	7	74
40-50	15	17	12	44
51-61	0	2	0	2
Total	82	81	26	189

Tabla 1.11 Edad de trabajador Fuente: Elaboración Propia

3.2.1.5. Tipo de contrato

En cuanto al tipo de contrato, se observó, que tanto París como en Santa Isabel más de la mitad de los trabajadores poseen contrato indefinido y en cambio en abarrotes San Carlos todos los trabajadores poseen este tipo de contrato.

TIPO DE CONTRATO	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
PLAZO FIJO	26	7	0	33
INDEFINIDO	56	74	26	156
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.12 Tipo de contrato Fuente: Elaboración Propia

3.2.1.6. Sueldo líquido

En cuanto al rango de remuneración, de la tabla 1.13 se desprende que en todas las empresas la mayor cantidad de los trabajadores no sobrepasa los \$236.094 de sueldo líquido, en el caso de Abarrotes San Carlos existe una igualdad entre los que ganan menos de \$236.094 y los que tienen un rango de sueldos entre \$236.095 A \$344.840.

Este dato se utiliza para ver el beneficio de la asignación familiar, dado a que estos tres rangos son usados para entregar dicho beneficio, el cual es inversamente proporcional a su sueldo, es decir, a mayor sueldo menor es el beneficio. Pero los trabajadores que reciben sueldo superior a \$537.834 no reciben este beneficio.

RANGO DEL SUELDO LIQUIDO QUE RECIBE	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
MENOS DE \$236.094	54	54	12	120
\$236.095 A \$344.840	23	20	12	55
\$344.841 A \$537.834	5	7	2	14
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.13 Sueldo líquido Fuente: Elaboración Propia

3.2.1.7. Horas extras

En relación a las horas extras, en la tabla 1.14 se puede observar que en Santa Isabel solo un trabajador omitió esta pregunta, que puede ser debido al desconocimiento sobre el tema de las horas extraordinarias o simplemente se les paso.

En Santa Isabel y en París existe una diferencia mínima entre los trabajadores que realizan horas extras y los que no, en cambio en Abarrotes San Carlos más de la mitad de los encuestados realizan horas extraordinarias.

REALIZA HORAS EXTRAS	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
OMITIDO	0	1	0	1
SI	38	42	19	99
NO	44	38	7	89
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.14 Horas extras Fuente: Elaboración Propia

3.2.1.8. Total imponible

En relación al total imponible, en la tabla 1.15 se observan los rangos afectos al impuesto único de segunda categoría, es decir, los que la ley menciona como un aumento de patrimonio y son la base para los descuentos legales obligatorios.

En este caso se observa que en las empresas, la mayor cantidad de trabajadores poseen un sueldo inferior a \$569.970.

TOTAL IMPONIBLE	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
\$0 A \$569.970	77	79	26	182
\$569.971 A \$1.266.600	5	2	0	7
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.15 Total imponible Fuente: Elaboración Propia

3.2.1.9. Cargas familiares

Con respecto a las cargas familiares, en la tabla 1.16 se puede observar a los trabajadores que poseen y no el beneficio de la asignación familiar.

Del total de los encuestados se puede mencionar que más de la mitad de los trabajadores poseen cargas familiares.

POSEE EL BENEFICIO DE LAS CARGAS FAMILIARES	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
SI	37	49	17	103
NO	45	32	9	86
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.16 Cargas familiares Fuente: Elaboración Propia

3.2.1.10. Semana corrida

En cuanto a la semana corrida, el cual es un beneficio para aquel trabajador que se desempeñe por un periodo de una semana sin que se haya ausentado.

Al revisar las liquidaciones de sueldo de cada empresa, solo existe el concepto de semana corrida para los trabajadores de Paris, pero menos de la mitad mencionó que lo tenía.

En cambio en la tabla 1.17 se aprecia que en Santa Isabel y Abarrotes San Carlos más de la mitad tiene conocimientos que en su liquidación de sueldo no aparece el concepto de semana corrida.

SEMANA CORRIDA	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
OMITIDOS	3	2	0	5
SI	33	22	9	64
NO	46	57	17	120
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.17 Semana corrida Fuente: Elaboración Propia

3.2.1.11. Sistema de pensiones

En los datos recogidos, sobre el sistema de pensión, casi la totalidad de los trabajadores está en AFP, esto sucede porque el IPS es el antiguo método de pensiones en el cual ya no se pueda acceder.

SISTEMA DE PENSION QUE ESTA AFILIADO	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
AFP (ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES)	81	81	26	188
IPS (EX INP)	1	0	0	1
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.18 Sistema de pensiones Fuente: Elaboración Propia

3.2.1.12. Sistema de salud

En los datos recogidos, sobre el sistema de salud, solo un trabajador de Paris y uno de Santa Isabel decían estar afiliados a Isapre.

SISTEMA DE SALUD	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
FONASA	81	80	26	187
ISAPRE	1	1	0	2
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.19 Sistema de salud Fuente: Elaboración Propia

3.2.1.13. Administradora de Fondo de Pensiones

En cuanto a las administradoras de fondo de pensiones, se puede observar que de las personas encuestadas la mayoría se encuentra afiliada en Próvida seguida de la Capital y en tercer lugar Hábitat.

AFP EN EL QUE ESTA AFILIADO	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
OMITIDOS	3	0	0	3
CAPITAL	13	26	3	42
CUPRUM	4	3	1	8
HABITAT	16	12	4	32
PLAN VITAL	15	2	5	22
PROVIDA	14	33	11	58
MODELO	17	5	2	24
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.20 Administración de fondo de pensiones Fuente: Elaboración Propia

3.2.1.14. Impuesto único de segunda categoría

En relación al descuento de impuesto único podemos observar que la mayoría de los trabajadores cree no cumplir con los requisitos que exige la ley para que estén afectos a este impuesto.

Solo en el caso de Paris hay trabajadores que mencionaron que están afectos a este tipo de tributo. En el caso de Santa Isabel y Abarrotes San Carlos ningún trabajador cree que esta afecto a este tipo de gravamen.

DESCUENTO IMPUESTO UNICO	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
OMITIDOS	7	5	4	16
SI	27	0	0	27
NO	48	76	22	146
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.21 Impuesto único de segunda categoría Fuente: Elaboración Propia

3.2.1.15. Préstamos descontados en la liquidación de sueldo

En la tabla 1.22 se observa a los trabajadores que poseen algún tipo préstamo que sea descontado en su liquidación de sueldo, ya sea otorgado por la empresa o con terceros. En el caso de Paris y Abarrotes San Carlos se puede observar que una gran cantidad de trabajadores no piden algún tipo de préstamo. Por otro lado en Santa Isabel no existe una diferencia significativa entre los que piden un préstamo y los que no.

PRÉSTAMOS DESCONTADOS EN LIQUIDACION DE SUELDO	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
OMITIDOS	0	0	1	1
SI	29	40	8	77
NO	53	41	17	111
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.22 Préstamos descontados en la liquidación de sueldo Fuente: Elaboración Propia

3.2.1.16. Descuentos pactados

En las empresas encuestadas existen distintos tipo de descuentos pactados, en el caso de París podemos encontrar los préstamos personales, los varios sindicatos, descuento por planilla farmacias cruz verdes y descuentos aporte federación; en el caso de Santa Isabel están los descuentos por vale de mercadería, préstamos los héroes, descuento por planilla farmacias Cruz Verde, cuota sindical Cencosud y seguro caja lo héroes; en el caso de Abarrotes San Carlos se puede encontrar los descuentos por cuota préstamo, cuota sindicato y otros descuentos (vale mercadería).

En relación a los pactos que pueden realizar los trabajadores con sus respectivos empleadores, se puede observar que no hay una diferencia significativa entre las empresas, dado a que una gran parte mencionaba que no tenían acuerdos pactados con los empleadores. Sin embargo, la mayoría de los encuestados pertenecía al sindicato de trabajadores lo que deja en manifiesto el

desconocimiento en parte de los empleados, debido a que si poseen descuentos pactados.

DESCUENTOS PACTADOS	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
SI	17	9	8	34
NO	65	72	18	155
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.23 Descuentos pactados Fuente: Elaboración Propia

3.2.2. Análisis de resultados

Para poder obtener una información más detallada de los datos obtenidos, se realizó un cruce de información entre dos o más preguntas que se les realizó a los trabajadores para entender y observar de mejor manera como se comportan los distintos conceptos analizados.

3.2.2.1. Ingreso mínimo mensual exigido por ley

En la tabla 1.24 se puede observar que en todas las empresas una gran cantidad de trabajadores respondieron que el sueldo mínimo exigido por ley es de \$225.000, lo cual están en lo correcto dado a que a contar del 1 de julio de 2014 ese fue el monto que se estipuló.

Los trabajadores de la empresa Santa Isabel fueron los que más se equivocaron en esta pregunta, dado a que solo un 44,4% respondió correctamente. En el caso contrario, Paris y Abarrotes San Carlos más de la mitad acertaron en esta pregunta, siendo un 56,1% y 76,9% respectivamente.

Cabe mencionar que el segundo monto más elegido por Santa Isabel y París fue de \$210.000, debido al desconocimiento del reajuste que se hizo el 2014, dado a que este era el sueldo mínimo que existía antes de la fecha mencionada.

SUELDO MINIMO EXIGIDO POR LEY	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTOS SAN CARLOS	
\$ 193.000	3	14	2	19
\$ 210.000	29	26	2	57
\$ 225.000	46	36	20	102
\$ 241.000	1	3	1	5
\$ 250.000	3	2	1	6
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.24 Ingreso mínimo mensual exigido por ley Fuente: Elaboración Propia

3.2.2.2. Recargo legal de las horas extras

Dentro de la ley, exactamente el artículo 42 letra b del Código del Trabajo, menciona que el recargo mínimo legal es de un 50% más de una hora ordinaria, mismo porcentaje que utilizan París, Abarrotos San Carlos y Santa Isabel.

En cuanto al grado de conocimiento en materia de horas extra en el caso de París se obtuvo la mayor cantidad de acierto con un 41,5% de los encuestados, pero aun así no logro obtener más del 50% de las respuestas correctas, en el caso de Santa Isabel y Abarrotos San Carlos el caso es más crítico dado a que ambos respondieron que el recargo mínimo legal es de un 40% sobre una hora ordinaria siendo un 38,2% y 50% respectivamente. Este porcentaje de recargo es incorrecto, debido a que es ilegal porque como base debe ser 50% de recargo por horas extras, ya mencionado. Ver tabla 1.25

También se puede entender que la sensación del trabajador es que se recibe menor cantidad de dinero, debido al desconocimiento sobre este tipo de pregunta, dado a que la mayor parte de los trabajadores de las empresas respondieron que lo que obtenían por este concepto ronda entre un 30% o 40% más de recargo por sus horas extraordinarias en vez del 50%.

RECARGO LEGAL DE LAS HORAS EXTRAS	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PAR IS	SANTA ISABEL	ABARROTOS SAN CARLOS	
30% MAS	18	25	6	49
40% MAS	24	31	13	68
50% MAS	34	17	5	56
60% MAS	5	4	1	10
70% MAS	1	4	1	6
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.25 Recargo legal de las horas extras Fuente: Elaboración Propia

3.2.2.3. Bonos que reciben los encuestados

Según el resultado de la encuesta aplicada, Anexo 4, de un total de 309 respuestas obtenidas en la pregunta de selección múltiple relacionada con los bonos obtenidos por diversos conceptos, se obtiene la siguiente información:

- Un 31,4% de las respuestas obtenidas, mencionan que poseen el bono de presentismo, el cual se divide en un 1,3% de las respuestas de París, un 25,2% de los que respondieron de Santa Isabel y un 4,9% de las respuestas de Abarrotos San Carlos, los cuales mencionaron que poseen este beneficio. Los trabajadores de Santa Isabel que contestaron que obtenían el bono de presentimos, estaban en lo correcto, porque al observar sus liquidaciones de sueldo se pueden ver reflejado este tipo de bono, pero por otro lado los trabajadores de Abarrotos San Carlos y Paris que contestaron que tenían el bono de presentimos estaban equivocado, ya que, ellos no lo poseen y esto se puede comprobar en las liquidaciones de sueldo de estas empresas.
- Un 13,9% de las respuestas obtenidas, mencionan que poseen el bono de permanencia, el cual se segmenta en un 9,7% de las respuestas de París, un 2,9% de los que respondieron de Santa Isabel y un 1,3% de las respuestas de Abarrotos San Carlos, los cuales mencionaron que poseen este beneficio. Los trabajadores de París que contestaron que obtenían el bono de permanencia,

estaban en lo correcto, porque al observar sus liquidaciones de sueldo se pueden ver reflejado este tipo de bono, pero por otro lado los trabajadores de Abarrotes San Carlos y Santa Isabel que contestaron que tenían el bono de permanencia estaban equivocado, ya que, ellos no lo poseen y esto se puede comprobar en las liquidaciones de sueldo de estas empresas.

- Un 18,8% de las respuestas obtenidas, mencionan que poseen el bono de venta, el cual se descompone en un 12,3% de las respuestas de París, un 3,9% de los que respondieron de Santa Isabel y un 2,6% de las respuestas de Abarrotes San Carlos, los cuales mencionaron que poseen este beneficio. Los trabajadores de Abarrotes San Carlos que contestaron que obtenían el bono de venta, estaban en lo correcto, porque al observar sus liquidaciones de sueldo se pueden ver reflejado este tipo de bono, pero por otro lado los trabajadores de Santa Isabel y Paris que contestaron que tenían el bono de venta estaban equivocado, ya que, ellos no lo poseen y esto se puede comprobar en las liquidaciones de sueldo de estas empresas.
- Un 21,4% de las respuestas obtenidas, mencionan que poseen el bono de asistencia, el cual se divide en un 14,9% de las respuestas de París, un 4,9% de los respondieron de Santa Isabel y un 1,6% de las respuestas de Abarrotes San Carlos, los cuales mencionaron que poseen este beneficio. Los trabajadores de Abarrotes San Carlos y Paris que contestaron que obtenían el bono de asistencia, estaban en lo correcto, porque al observar sus liquidaciones de sueldo se pueden ver reflejado este tipo de bono, pero por otro lado los trabajadores de Santa Isabel que contestaron que tenían el bono de asistencia estaban equivocado, ya que, ellos no lo poseen y esto se puede comprobar en las liquidaciones de sueldo de estas empresas.
- Un 2,3% de las respuestas obtenidas, mencionan que poseen el bono mayorista, el cual solo fueron respuestas de los trabajadores de Abarrotes San Carlos, los cuales sus respuestas fueron correctas.
- Al igual que en el bono mayorista, solo fueron respuestas de los trabajadores de Abarrotes San Carlos mencionaron que recibían los bonos Yalero, mejoras y digitadores los cuales tuvieron un 1,3%, 0,6% y un 0,3% respectivamente, los

cuales están acertados, dado a que este beneficio solo lo entrega esta empresa.

- Un 10% de las respuestas obtenidas, mencionan que poseen el bono vacaciones progresivas, el cual se divide en un 0,6% de las respuestas los trabajadores de París, un 7,4% de los que respondieron de Santa Isabel y un 1,9% de las respuestas de Abarrotes San Carlos, los cuales mencionaron que poseen este beneficio. Los trabajadores de Abarrotes San Carlos que contestaron que obtenían el bono de vacaciones progresivas, estaban en lo correcto, porque al observar sus liquidaciones de sueldo se pueden ver reflejado este tipo de bono, pero por otro lado los trabajadores de Santa Isabel y Paris que contestaron que tenían el bono de vacaciones progresivas estaban equivocado, ya que, ellos no lo poseen y esto se puede comprobar en las liquidaciones de sueldo de estas empresas.

BONOS	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
BONO DE PRESENTISMO	4	78	15	97
BONO DE PERMANENCIA	30	9	4	43
BONO VENTA	38	12	8	58
BONO ASISTENCIA	46	15	5	66
BONO MAYORISTA	0	0	7	7
BONO YALERO	0	0	4	4
BONO MEJORAS	0	0	1	1
BONO VACACIONES PROGRESIVAS	2	23	6	31
BONO DIGITADORES	0	0	2	2
TOTAL	71	79	25	309

Tabla 1.26 Bonos que reciben los encuestados Fuente: Elaboración Propia

3.2.2.4. Gratificación

En el caso de estas tres empresas la gratificación se realiza de forma mensual, el cual equivale a un 25% de su total imponible y no excediendo al ingreso mínimo mensual por 4,75 y esto dividido por los doce meses, independientemente de la utilidad obtenida por la empresa.

En la tabla 1.27 se puede observar que París es la única en que los trabajadores no tienen conocimiento sobre si posee o no gratificaciones, la cual en porcentaje es un 52,4% que dicen no recibir gratificación. Por otro lado la empresa Santa Isabel y Abarrotes San Carlos tienen un buen porcentaje de respuesta afirmativa, siendo en porcentaje un 86,5% y un 84,6% respectivamente.

POSEE GRATIFICACION	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
DESCONOCE	26	2	0	28
SI	39	70	22	131
NO	17	9	4	30
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.27 Gratificación Fuente: Elaboración Propia

3.2.2.5. Descuentos de impuesto único según su total imponible

Al observar la tabla 1.28 se aprecia el número de trabajadores afectos a impuesto único correspondiente a los primeros dos tramos de la tabla, donde el primero está exento de este impuesto.

Por lo tanto, se desprende que el 12,7%, de los trabajadores que respondieron que si le descontaban por este concepto y que además recibían un imponible inferior a \$569.971 están errados, dado a que estos se encuentran exentos a este impuesto.

Los trabajadores que respondieron que reciben más de \$569.971 y que además dicen que no le descuentan el impuesto único de segunda categoría, se encuentran equivocados, debido a que si se encuentran afectos a este impuesto, siendo en porcentaje un 2,12% que responden de forma incorrecta. Además un 8,47% omitieron esta pregunta.

En conclusión un 76,71% de los trabajadores encuestados respondió correctamente sobre el impuesto único de segunda categoría.

TOTAL IMPONIBLE	DESCUENTO IMPUESTO UNICO			TOTAL
	OMITIDO	SI	NO	
\$0 A \$569.970	16	24	142	182
\$569.971 A \$1.266.600	0	3	4	7
TOTAL	16	27	146	189

Tabla 1.28 Descuentos de impuesto único según su total imponible Fuente: Elaboración Propia

3.2.2.6. Asignación Familiar según su rango de sueldo imponible y si tiene hijos como carga

La asignación familiar es un beneficio otorgado por el estado, que da derecho a recibir un dinero, por cada carga familiar acreditada, el cual es de carácter progresivo y que depende de los ingresos brutos que posee el trabajador, sin descuentos y el cual debe ser inferior a \$537.834.

En la tabla 1.29, se puede observar los rangos de sueldos que indicaron los trabajadores encuestados, si tenían o no hijos y además si recibían asignaciones familiares.

Los trabajadores que respondieron que sí obtenían el beneficio, que poseen cargas familiares y además reciben un sueldo inferior a \$537.834 están en lo correcto, es por esto que 97 personas contestaron de forma adecuada lo que equivale a un 51,3%.

Los trabajadores que por otra parte contestaron que no tenían hijos y que además recibían el beneficio por asignación familiar están equivocados, dado a que para recibir este beneficio se debe tener como carga a un hijo, y en este caso los encuestados mencionaron que no. Es por esto que 6 personas respondieron de forma incorrecta siendo un 3,17% del total de los encuestados.

En el caso de los trabajadores que respondieron que no recibían el beneficio por carga familiar y si tienen hijos no se puede asegurar que respondieron de forma incorrecta dado a que por falta de información no se sabe si él o la encuestada tienen como carga a su hijo o no.

Por último los trabajadores que contestaron que no tienen hijos y que no reciben el beneficio por cargas familiares están en lo correcto, es por esto que 59 personas contestaron de forma adecuada lo que equivale a un 31,22%.

En conclusión un 82,54% de los encuestados respondió correctamente y se puede asegurar que los trabajadores de las empresas París, Santa Isabel y Abarrotes San Carlos tiene conocimiento que si reciben el beneficio de asignación familiar por cada hijo que tienen.

RANGO DEL SUELDO	CARGA FAMILIAR (HIJOS)	POSEE ASIGNACION FAMILIAR		TOTAL
		SI	NO	
MENOS DE \$236.094	SI	58	15	73
	NO	1	46	47
\$236.095 A \$344.840	SI	33	6	39
	NO	5	11	16
\$344.841 A \$537.834	SI	6	6	12
	NO	0	2	2
TOTAL	SI	97	27	124
	NO	6	59	65
	TOTAL	103	86	189

Tabla 1.29 Asignación Familiar según su rango de sueldo imponible y si tiene hijos como carga Fuente: Elaboración Propia

3.2.2.7. Beneficio de colación según el lugar donde trabaja

Para entender este concepto tenemos que comprender que existe universalidad en este beneficio el cual dependiendo de la empresa es la forma que se entrega. En el caso de París y Abarrotes San Carlos este se entrega en dinero, en cambio en Santa Isabel este beneficio se otorga en alimentación, en las dependencias de la empresa.

Al observar la tabla 1.30 se logra apreciar que menos de la mitad está en lo incorrecto, dado a que Santa Isabel, Abarrotes San Carlos y París reciben beneficios por concepto de colación.

De un total de 189 trabajadores encuestados, el 65,6% respondió que sí posee el beneficio por concepto de colación y el 34,4% restante respondió que no posee este estipendio.

Como conclusión los trabajadores de París, Abarrotes San Carlos y Santa Isabel tienen un alto porcentaje de conocimiento sobre los beneficios que reciben por concepto de colación mencionado al comienzo.

BENEFICIOS POR CONCEPTOS DE COLACION	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
SI	54	51	19	124
NO	28	30	7	65
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.30 Beneficio de colación según el lugar donde trabaja Fuente: Elaboración Propia

3.2.2.8. Forma en que recibe el beneficio de colación según su lugar de trabajo

Para poder entender los datos obtenidos tenemos que comprender la forma en que se le entrega el beneficio en cada empresa analizadas; en el caso de París y Abarrotes San Carlos este se entrega en dinero y se ve reflejada en su liquidación de sueldo, mientras que en Santa Isabel este beneficio es entregado en las dependencias del local como alimentación, el cual depende del turno si es almuerzo o merienda de media tarde.

En la empresa Paris el 64,7% respondió que el beneficio se entrega en dinero, el cual es acertado, pues la política de la empresa menciona que este concepto se paga de esta forma.

En el caso de Santa Isabel el beneficio lo otorgan en Alimentación, entregada en el casino del supermercado, por lo cual un 53,1% están en lo incorrecto.

En Abarrotes San Carlos el beneficio por asignación de colación es entregado en dinero, el cual 57,7% de los que respondieron esta pregunta están en lo incorrecto. Ver tabla 1.31

BENEFICIO DE COLACION	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
NO POSEE BENEFICIO	28	30	7	65
DINERO	53	13	11	77
ALIMENTACION	1	38	7	46
OTRO	0	0	1	1
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.31 Forma en que recibe el beneficio de colación según su lugar de trabajo Fuente: Elaboración Propia

3.2.2.9. Asignación de movilización según lugar de trabajo

Este beneficio al igual que la asignación de colación es de forma universal, esto quiere decir que todos los trabajadores encuestados reciben este beneficio

Al observar la tabla 1.32 de movilización según el lugar de trabajo, se puede desprender que en las empresas París, Santa Isabel y Abarrotes San Carlos, los datos obtenidos fueron los siguientes que un 63,4% de los trabajadores de París, un 95,1% de los empleados de Santa Isabel y un 96% de los de Abarrotes San Carlos obtuvieron respuestas correctas.

Como conclusión, un 81,48% del total de los encuestados de París, Santa Isabel y Abarrotes San Carlos contestaron de forma correcta debido a que al comparar con sus liquidaciones de sueldo ellos sí recibían esta asignación, esto quiere decir que la mayoría de los trabajadores se encuentran en completo conocimiento sobre la asignación de movilización.

ASIGNACION DE MOVILIZACION	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
OMITIDOS	0	1	1	2
SI	52	77	25	154
NO	30	3	0	33
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.32 Asignación de movilización según lugar de trabajo Fuente: Elaboración Propia

3.2.2.10. Porcentaje que le descuentan según la AFP que está afiliado

Para poder entender que trabajadores están en lo correcto o no tenemos que comprender que cada AFP posee un porcentaje distinto de descuento, ya que el 10% va al fondo de pensión, el otro porcentaje equivale a la comisión que cobra cada una de ellas por conceptos de gastos operativos y el porcentaje restante es para el seguro de invalidez y sobrevivencia, el cual es financiado por los empleadores durante la vida laboral activa.

En este recuadro debemos tener claro que porcentajes es el que le descuentan a los trabajadores por concepto de AFP, para esto detallaremos a continuación que sucede en cada caso en particular:

En la AFP capital el porcentaje que se descuenta para estar afiliada en esta administradora de fondo de pensiones es de un 11,44%, por lo cual se puede observar que 16 personas de las 34 que están afiliadas respondieron correctamente.

En el caso de AFP Cuprum el porcentaje de descuento asciende al 11,48% y en el que solo 2 de 8 personas que están en esta institución respondieron de forma correcta.

Por otro lado en la AFP hábitat se descuenta un 11,27% a los trabajadores dependientes que están afiliados, por lo tanto solo 3 personas respondieron de forma correcta de un total de 26 encuestados que mencionaron que estaban afiliado en esta AFP.

En la AFP plan vital que posee un descuento de 10,47%, solo 5 personas respondieron correctamente de un total de 14 que afirmaron que estaban afiliadas a esta administradora de fondo de pensiones.

En el caso de AFP Provida que posee un descuento de 11,54%, es el que más llama la atención ya que solo 4 personas contestaron de forma correcta de 47 trabajadores que afirmaron que estaban afiliados en esta.

Por último la AFP modelo tuvo 3 respuestas correctas de un total de 17 personas correspondientes a un 17,6%, el cual la respuesta correcta era que se le descontaba por este concepto un total de 10,77% de su total imponible.

En la pregunta sobre en qué AFP se encontraban afiliados y sus porcentajes correspondientes, hubieron varios trabajadores que omitieron esta pregunta, por lo cual solo hay 146 respuestas.

% AFP	AFP EN EL QUE ESTA AFILIADO						TOTAL
	CAPITAL	CUPRUM	HABITAT	PLAN VITAL	PROVIDA	MODELO	
11,44%	16	0	4	1	14	4	39
11,48%	0	2	6	3	7	3	21
11,27%	3	0	3	2	8	1	17
10,47%	11	4	8	5	11	4	43
11,54%	4	1	1	3	4	2	15
10,77%	0	1	4	0	3	3	11
TOTAL	34	8	26	14	47	17	146

Tabla 1.33 Porcentaje que le descuentan según la AFP que está afiliado Fuente: Elaboración Propia

3.2.2.11. Porcentaje que le descuentan al trabajador por concepto de Salud

La tabla 1.34 muestra la cantidad de trabajadores que respondieron sobre el porcentaje que se le descontaban por concepto de Salud, y en el cual respondieron correctamente 84,3%, dado a que el descuento obligatorio tanto para Fonasa e Isapre corresponde a un 7% de su total imponible

Solo 26 personas respondieron incorrectamente y 23 omitieron la pregunta.

PORCENTAJE DE SALUD	TOTAL
5%	18
7%	140
9%	2
10%	6
TOTAL	166

Tabla 1.34 Porcentaje que le descuentan al trabajador por concepto de salud Fuente: Elaboración Propia

3.2.2.12. Porcentaje que se le Descuenta por concepto de seguro de cesantía según el tipo de contrato que posee

En la siguiente tabla 1.35 se puede observar los porcentajes de seguro de cesantía que tienen los trabajadores, si le descuentan por concepto de seguro de cesantía y el tipo de contrato, dado a que depende principalmente del tipo de contrato que posee cada trabajador, el descuento que se le aplica. Es por este motivo que explicaremos brevemente como se realizan este tipo de descuento.

En el caso de los trabajadores a plazo fijo, no existe ningún tipo de descuento que tenga el trabajador, esto porque el 3% que se descuenta es de cargo del empleador, por lo tanto todos los trabajadores de plazo fijo que hayan respondido que si poseen descuentos por este concepto están equivocados, es por esto que 18 personas contestaron de forma incorrecta, lo que equivale a un 13,74%.

Por otro lado todos los trabajadores que poseen un contrato indefinido tienen un descuento por este concepto equivalente a un 0,6% de su sueldo imponible, por lo tanto solo 30 personas respondieron que sí poseen beneficios y que tienen contrato indefinido saben realmente cual es el porcentaje que se le descuentan correctamente, lo que equivale a un 22,9%.

Los trabajadores que poseen contrato indefinido y que mencionaron que sus descuentos por seguro de cesantía son 1%, 2%, 2,4% y 3% están equivocados, por lo tanto 72 personas contestaron incorrectamente, lo que equivale a un 54,96%, dado a que el porcentaje legal por este concepto es 0,6%.

Los trabajadores que poseen contrato indefinido y que mencionaron que no le realizan descuento por el seguro de cesantía están equivocados, porque si le realizan descuentos por este concepto dado a que el empleador solo le paga el 2,4% y la diferencia lo debe pagar el trabajador. Por lo tanto el porcentaje de error equivale a 7,63% del total de los encuestados.

En general, del total de los encuestados más de la mitad de los trabajadores de las tres empresas respondieron de forma incorrecta, siendo en porcentaje un 76,34%.

PORCENTAJE DE SEGURO DE CESANTIA	DESCUENTAN SEGURO DE CESANTIA	TIPO DE CONTRATO		TOTAL
		PLAZO FIJO	INDEFINIDO	
0,6%	SI	12	30	42
1%	OMITIDO	1	0	1
	SI	5	42	47
	NO	0	3	3
2%	SI	1	10	11
	NO	0	1	3
2,4%	SI	0	15	15
3%	SI	0	5	5
	NO	0	6	6
TOTAL	OMITIDO	1	0	1
	SI	18	102	120
	NO	0	10	10

Tabla 1.35 Porcentaje que se le Descuenta por concepto de seguro de cesantía según el tipo de contrato que posee Fuente: Elaboración Propia

3.2.2.13. Anticipo

En la tabla 1.36 se puede observar si los trabajadores de las empresas encuestadas conocen sobre la solicitud de anticipos, lo cual según su liquidación de sueldo y lo investigado en la empresa, si existe la posibilidad de realizar un anticipo pero solo en una fecha estipulada por la empresa, la cual es para todo trabajador que lo desee.

En el caso de París un 61% de los trabajadores, respondió que sí existía la posibilidad de pedir un anticipo; En el caso de Santa Isabel un 44,44% de los trabajadores ha mencionado que la empresa da la facilidad de pedir anticipos; Y por último en Abarrotes San Carlos un 69,2% de los trabajadores menciona que si se puede realizar anticipos, los que están en lo correcto dado a que al revisar sus liquidaciones de sueldo se pueden ver reflejada, pero estas solo se realizan en fechas estipuladas por cada empresa.

En general los trabajadores de Santa Isabel son los que está peor informado sobre si pueden recibir anticipos ya que están bajo al 50%.

SOLICITUD DE ANTICIPO	LUGAR DE TRABAJO			TOTAL
	PARIS	SANTA ISABEL	ABARROTES SAN CARLOS	
OMITIDOS	1	2	0	3
SI	50	36	18	104
NO	31	43	8	82
TOTAL	82	81	26	189

Tabla 1.36 Anticipos Fuente: Elaboración Propia

3.3. Análisis Global de los datos Obtenidos

Al finalizar, en los resultados obtenidos se puede observar que en las empresas existen puntos débiles, pero en general los trabajadores conocen sus remuneraciones, por lo cual, para que sea más claro se destacará lo más relevante en cuanto a los aspectos positivos y aspectos negativos de los resultados de las preguntas.

Dentro de los aspectos positivos, se destaca, el conocimiento sobre el ingreso mínimo mensual exigido por ley, en este caso se puede observar que en general los trabajadores tienen un gran conocimiento, dado a que más del 50% aseguro que el sueldo mínimo es de \$225.000 (al 31 de diciembre de 2014), por otro lado se puede ver la gran variedad de bonos que las empresas le entregan a sus trabajadores, dependiendo de sus labores, también podemos observar que en el caso del impuesto único y las leyes sociales, principalmente en el sistema de salud, se tiene un conocimiento adecuado.

También dentro de los aspectos positivos podemos encontrar el gran conocimiento que tienen las empresas Santa Isabel y Abarrotes San Carlos sobre sus gratificaciones ya que más del 50% acertaron en esta pregunta. Pero lo contrario pasó con París debido a que no supera los 50% de respuestas correctas.

En la pregunta sobre el impuesto único de segunda categoría varios de los trabajadores de las empresas encuestadas respondieron correctamente ya que superaron el 50% de aciertos. Lo mismo sucedió en el caso de beneficio de asignación familiar por cada hijo que tienen.

Cuando se consultó sobre si recibían el concepto de colación en general las tres empresas se encontraban en gran conocimiento debido a que superaron el 50% de las respuestas correctas. También sucedió lo mismo cuando se le consultó sobre si recibían la asignación de movilización dado a que las tres empresas en general contestaron correctamente superando el 50% de aciertos.

Con respecto a la salud cuando se les consultó sobre el descuento que se les aplica, más de la mitad contestó correctamente.

En los aspectos negativos, se observa, el desconocimiento que tienen los trabajadores sobre el recargo mínimo legal de las horas extraordinarias, el mismo caso ocurre con el seguro de cesantía, también se puede ver el desconocimiento que tienen los encuestados con respecto de cómo reciben el beneficio de colación dado a que Santa Isabel y Abarrotes San Carlos no superan el 50% de respuestas correctas, pero solo París se destaca en esta pregunta superando el 50% de aciertos.

También dentro de los aspectos negativos cuando se les consultó a los trabajadores sobre el descuento que se le aplica según la AFP que se encuentran afiliados varios omitieron esta pregunta y los que respondieron, no superan el 50% de respuestas correctas.

Como conclusión al comparar los aspectos positivos con los negativos se puede observar que hay más aspectos positivos y menos negativos. Las empresas en general se encuentran en gran conocimiento sobre el contenido de sus liquidaciones de sueldo, aunque en algunos aspectos no superaban el 50% de las respuestas correctas, habían en otros que sí lo superaban siendo estos muchos más.

Al comparar las empresas, habían casos en que algunas tenían más conocimiento sobre unas preguntas y la otra no, pero también sucedía lo contrario. Por lo general, las tres empresas encuestadas eran bastante similares en el conocimiento sobre el contenido de sus liquidaciones de sueldo.

Conclusión

En base a los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento a 189 trabajadores dependientes de las empresas París, Santa Isabel y Abarrotes San Carlos de la ciudad de Chillán hemos generado las siguientes conclusiones:

Conclusión General:

De un total de 37 preguntas de conocimiento relevante, en el cual fueron consultados sobre conceptos básicos de la liquidación de sueldo y aspectos legales que son tema de discusión, como lo es el ingreso mínimo mensual, sueldo base, horas extras, distintos tipos de beneficios y los distintos tipos de descuentos. Debido a todas las preguntas realizadas se dio conclusión que un 45.88% de los trabajadores dependientes de las empresas París, Santa Isabel y Abarrotes San Carlos no poseen un conocimiento óptimo de sus liquidaciones de sueldo principalmente a lo que se refiere las remuneraciones que están afecta a impuesto, imposables, y en los descuentos que le realizan.

Hipótesis N°1: “Más del cincuenta por ciento de la población trabajadora dependiente no posee un conocimiento óptimo de sus remuneraciones”.

Si bien de los datos obtenidos, podemos observar que los trabajadores poseen un conocimiento óptimo de las remuneraciones que reciben y que conforman el imponible en sus liquidaciones de sueldo como lo es su sueldo base, horas extras, gratificación, bonos y comisión. De esto se obtiene que un 60,5% de los trabajadores tiene conocimientos de los bonos que reciben por parte del empleador, en el caso de las gratificaciones un 69,3% de los trabajadores afirma que este beneficio se le entrega en sus liquidaciones, y que solo un 29,6% de los trabajadores conoce cuál es el porcentaje que es el recargo mínimo legal, por lo

tanto se obtiene que en promedio un 51,3% de los trabajadores tiene un conocimiento óptimo de sus remuneraciones. Por lo cual esta hipótesis es rechazada dado a que los trabajadores si poseen un conocimiento óptimo de sus contrato de trabajo.

Hipótesis N°2: “Más del cincuenta por ciento de la población trabajadora dependiente no posee un conocimiento óptimo de sus Contratos de Trabajo”.

En el caso de los componentes mínimo del contrato de trabajo, que se tomaron en cuenta para realizar el instrumento encontramos cargo que desempeña, beneficios que obtenían dependiendo de las labores realizada, duración del contrato de trabajo, tipo de contrato de trabajo y el ingreso mínimo mensual exigido por el estado. De los cuales podemos observar que el 54% de los trabajadores tiene conocimiento del ingreso mínimo mensual que se exige por ley desde el 1 de julio de 2014. Por lo cual esta hipótesis es refutada dado a que los trabajadores si poseen un conocimiento óptimo de sus contrato de trabajo.

Hipótesis N°3: “Más del cincuenta por ciento de la población trabajadora dependiente no posee un conocimiento óptimo de los no imponibles”.

En esta hipótesis observaremos distintos estipendios que poseen los trabajadores dependientes de las empresas, y observaremos cuál es su nivel de conocimiento, en el caso del beneficio por colación el 65,6% de los trabajadores comprende cómo se entrega este beneficio y si lo reciben, en movilización el 81,5% de los trabajadores tiene conocimiento de que se le otorga este beneficio, en el caso de asignación familiar el 51,3% conoce en qué consiste y si es beneficiario y por último la semana corrida solo el 24,9% de los trabajadores conoce de que se trata y si se lo descuentan. En este caso se refuta la hipótesis dado a que si se posee un conocimiento óptimo de los haberes que les otorgan los empleadores a sus trabajadores, porque más de la mitad respondió correctamente.

Hipótesis N°4: “Más del cincuenta por ciento de la población trabajadora dependiente no posee un conocimiento óptimo de sus descuentos aplicados en sus remuneraciones”.

Si bien existen una serie de descuento nosotros nos enfocamos principalmente en los descuentos legales, lo cual nos otorgó la siguiente información que un 77,2% sabe que no le realizan descuentos por concepto de impuesto único de segunda categoría, pero un 87,9% de estos desconoce qué es lo que afecta a este impuesto para obtener el cálculo, en el caso de las AFP solo un 23% de los trabajadores sabe realmente que porcentaje le descuentan por este concepto, por seguro de cesantía el 23,4% de los trabajadores tenían entendido cuando se descuenta este beneficio y por último un 84,3% comprende cuanto es el porcentaje que le descuentan por salud. Por lo tanto esta hipótesis se refuta dado a que un 59,6% de la población trabajadora conoce los descuentos obligatorios.

Recomendaciones y propuestas

Al analizar las debilidades y fortalezas de los trabajadores dependientes de las empresas París, Santa Isabel y Abarrotes San Carlos se puede observar que las mayores debilidades se encuentran en los imponibles y descuentos, esto sucede principalmente por la desinformación que posee el trabajador y por la escases de tiempo que posee para poder informarse.

Es por esto que consideramos que tanto los empleadores, sindicatos y en especial los trabajadores deben trabajar de forma conjunta para poder disminuir el desconocimiento existente, por lo cual realizamos una lista con propuestas y recomendaciones para poder subsanar de manera sólida estas deficiencias:

- Que el sindicato de trabajadores realice capacitaciones a sus sindicalizados, sobre sus beneficios y descuentos, y como se realizan los distintos cálculos.
- Que los trabajadores y síndicos se interioricen sobre la nueva reforma laboral, para saber sobre sus derechos y deberes que obtendrán, y como beneficiara principalmente a los sindicatos.
- Que los trabajadores se interioricen en los descuentos obligatorios y que sepan que beneficios entregan, donde llegan esos recursos y para qué sirve cada uno de ellos.
- Que los encargados de los recursos humanos, detallen los beneficios y descuentos que poseen los trabajadores y los sitúen en un lugar a la vista del personal.
- Que se le adjunte a los nuevos trabajadores en la copia del contrato de trabajo que se le entrega al trabajador los detalles de los posibles beneficiarios y descuentos, y en la forma que se calculan
- Que los sindicatos exijan mayor claridad de las liquidaciones de sueldo y que detalles las abreviaturas utilizadas en estas, como por ejemplo el concepto “s1 tda el roble” el cual es un descuento de una tienda comercial del mall plaza el roble,

Referencias bibliográficas

Publicaciones No Periódicas

- Bunge, M. (1979). Ciencia: su método y su filosofía, Edición Siglo Veinte, Argentina.
- Contreras, V. (1981) Campesino y proletario, Editorial de la Agencia de Prensa Nóvosti Moscú
- Gallegos, C. (2012) Aplicaciones específicas en contabilidad: conciliación bancaria, remuneraciones, factoring, activos tangibles, Edición Universidad del Bío Bío.
- Hayer, W. (1979). Manual de derecho del trabajo: Tomo I, Edición Jurídica Cono sur limitada, Chile.
- Hernández, R. (2010). Metodología de la Investigación, Edición Mc Graw Hill, Perú.
- Kerlinger, F. (2002). Investigación del comportamiento, Edición Patria, México.

Publicaciones Periódicas

- Gálvez, T. (2009). Remuneración de vendedores y vendedoras en grandes tiendas. Temas Laborales, Nueva Época N°24.
- Vélez, P. (2006). Revista Laboral Chilena, Los principios del Derecho del Trabajo. Cuestiones de la teoría general y planteamiento de nuevos problemas”

Tesis

- Aros, J. (2012). Descuentos a las remuneraciones de los trabajadores dependientes [edición electrónica]

- Gallegos, C. & Letelier, M. (2001). Cálculo y contabilización de las remuneraciones [disco compacto].
- Moraga, M. & Rodríguez, G. (2007). Análisis crítico de los beneficios tributarios para las personas naturales y su aplicación mediante la creación de casos [disco compacto].

Recursos Electrónicos

- Asociación Americana de Psicología. (n.d.). Referencias electrónicas. Obtenido 30 de junio 2014, a partir de <http://werken.ubiobio.cl/html/docs/guia-apa.pdf>
- Biblioteca Congreso Nacional, ley fácil, sueldo base, semana corrida, 23 de diciembre de 2014, a partir de <http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/sueldo-minimo,-sueldo-base-derecho-a-semana-corrida>
- Biblioteca del Congreso Nacional, ley fácil, seguro de cesantía, recuperado el 12 de Agosto de 2014, a partir de <http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/seguro-de-cesantia>
- Dirección del Trabajo, remuneraciones 25 de Agosto de 2014, a partir de <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-99279.html>
- Memoria Chilena, Biblioteca Nacional de Chile (DIBAM). Orígenes de la legislación laboral en Chile (1924-1931). Recuperado el 2 de julio de 2014. A partir de <http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-3633.html#bibliografia>.
- Previred, recuperado el 20 de diciembre de 2014, a partir de <https://www.previred.com/indicadores/indicadores.htm>.
- Profesor en línea. Trabajo y legislación laboral en Chile. Registro N° 188.540.
- Real Academia Española, recuperado 8 de enero de 2015, a partir de <http://www.rae.es/>
- Recuperado el 3 de julio de 2014. A partir de Http://www.profesorenlinea.cl/Economia/Unidad_403_1M.htm.

Anexo

Anexo 1. Liquidación de sueldo Abarrotes San Carlos

AGROINDUSTRIA ITATA LTDA.

RUT. 88.490.400-5

COCHARCAS N° 815

CHILLAN

LIQUIDACION DE SUELDO MENSUAL

N° 6

NOMBRE	CABEZAS SOTO MARIA	SUELDO DEL MES DE	JUNIO 2014.
RUT	9.225.063-6		

1 (-) DIA SUELDO BASE DEL MES	JUNIO		\$	213.150
0 FERIADO LEGAL			\$	0
3,49 HORAS EXTRAORDINARIAS	A	\$ 1.715	\$	6.545
BONO * VENTA			\$	0
BONO * MAYORISTA			\$	0
BONO * YALERO			\$	0
BONO * MEJORES			\$	0
BONO * VACACIONES PROGRESIVAS			\$	0
BONO * DIGITADORES			\$	26.530
GRATIFICACION	25%		\$	61.556
TOTAL IMPONIBLE			\$	307.781

0 CARGAS DE ASIGNACION FAMILIAR			\$	0
MOVILIZACION				10.261
COLACION				8.504
TOTAL HABER			\$	326.546

DESCUENTO DE CARGO DEL TRABAJADOR	CTA.AHORR.	\$	0	
11,54 % COTIZ. OBLIG. A.F.P.	PROVIDA	\$	35.518	
7 % COTIZ. SALUD	FONASA	\$	21.545	
0,6 % SEG.CESANTIA		\$	0	
0 CUOTA PRESTAMO		\$	0	
CUOTA SINDICATO		\$	10.000	
OTROS		\$	0	
DCTO1		\$	0	
DCTO2		\$	0	
TOTAL DESCUENTOS(-)			\$	67.063
ALCANCE LIQUIDO			\$	259.483
ANTICIPOS(-)			\$	150.000
SALDO LIQUIDO(=)			\$	109.483

Certifico que he recibido de:

Agroindustria Itata Ltda.

a mi entera satisfacción el saldo líquido indicado en la presente liquidación y no tengo cargo ni cobro alguno posterior que hacer, por ninguno de los conceptos comprendidos en ella.

V°B°	FECHA	05-07-14	firma del trabajador
------	-------	----------	----------------------

Anexo 2. Liquidación de sueldo París S.A.

PARIS ADMINISTRADORA LTDA
77.779.000-5

LIQUIDACION DE REMUNERACIONES
AGOSTO DEL 2014

Nombre: XXXXXXXXXX	Código: 15XXXXXX Fecha Ingreso: XXXXXX
Lugar de Pago: 81619 El Roble 770, Chillán (Paris)	Depto./Sección: Full-Time/FULL TIME
Cargo: Vendedor/Cajero	A.F.P.: PROVIDA
Centro de Costo: 9001060 (P581) EL ROBLE	Isapre: FONASA

Forma de Pago: CUENTA VISTA (Conv.Paris); Banco BBVA; N°: ~~XXXXXXXXXX~~

HABERES		DESCUENTOS	
Descripción	Valor	Descripción	Valor
Sueldo Base /30.00	225.000	11.54% Cotiz. PROVIDA sobre 405.516	46.797
Bono por Asistencia	7.579	Seguro de Cesantia	2.433
Bono de Permanencia <i>DMG 2?</i>	5.414	7% FONASA	28.386
Comisión Venta con Tarjeta Mas	32.995	Anticipo Quincenal	86.000
Comisión por Transacción <i>2</i>	4.892	Préstamo Personal Ct. 9 de 20	25.000
Comisión Tarjeta Regalo Paris	252	Préstamo Personal Ct. 5 de 48	11.979
Promedio Vacaciones (comisiones) <i>2</i>	11.018	Anticipo Ct. 5 de 48	5.414
Horas Extras <i>1.20 hrs</i>	2.100	Varios sindicato	11.179
Comision Venta Contado	19.495	Perdida de Caja	10.828
Horas Permisos	-1.622	S1 Tda El Roble	4.500
Semana Corrida	17.290	Descuento Farm. Cruz Verde (CONSUMO JUL	20.000
Gratificación	81.103	Descuento Aporte Federación	700
Asignación de Caja	11.102		
Asignación de Colación	12.469		
Asignación de Movilización	12.469		
Asig.Familiares Simple(1.00)	1.793		
Asignaciones Retroactivas (LH)	120		

Imponible	405.516	Tributable	0	Total Descuentos	253.216
-----------	---------	------------	---	------------------	---------

Total Haberes	Descuentos Legales	Alcance Líquido	Descuentos Varios	Líquido a Pagar
443.469	77.616	365.853	175.600	190.253

Anexo 3. Liquidación de Santa Isabel



Santa Isabel Administradora S.A.
Rut: 76.062.794-1

Liquidación de Remuneraciones
mes de Agosto del 2014

Nombre: ESPINOZA BETANCOURT, GUSTAVO ALEJANDRO
Lugar de Pago: El Roble 770, Local B, Chillán
Depto./Sección: BODEGA
Cargo: Op. Mercadería Cajero
1805

Nombre: ESPINOZA BETANCOURT, GUSTAVO ALEJANDRO
Lugar de Pago: El Roble 770, Local B, Chillán
Depto./Sección: BODEGA
Cargo: Op. Mercadería Cajero
1805

Centro de Costo: (N663) Local 0040
00040 - 00076

Nombre: ESPINOZA BETANCOURT, GUSTAVO ALEJANDRO		Código: 14.028.546-3		Fecha de Ingreso: 12/02/2004											
Lugar de Pago: El Roble 770, Local B, Chillán		Depto./Sección: BODEGA													
Cargo: Op. Mercadería Cajero		AFP: PROVIDA													
Centro de Costo: (N663) Local 0040		Isapre: FONASA													
HABERES			DESCUENTOS												
Descripción	Valor	Descripción	Valor												
Sueldo Base 730.00	236.250	11.54% Cotiz. PROVIDA sobre: 466.443	53.828												
Horas Extras 6.47	16.129	Seguro de Cesantía	2.799												
Incentivo (Abr-Jun)	101.921	7% FONASA	32.651												
Bono Presentismo (JUL 14)	23.680	Anticipo Quincenal	25.000												
Gratificación	89.683	Cuota Sind. Cencosud Sup.	4.000												
Asignación de Movilización	36.719	Cuota CONATRACOPS	150												
		Vale de Mercadería	37.685												
		Préstamo Los Heroes (7/48)	57.942												
		Farm. Cruz Verde (CONSUMO JUL 14)	18.590												
<table border="1"> <tr> <td>Imponible</td> <td>466.443</td> <td>Tributable</td> <td>377.165</td> </tr> </table>		Imponible	466.443	Tributable	377.165										
Imponible	466.443	Tributable	377.165												
<table border="1"> <tr> <th>Total Haberes</th> <th>Descuentos Legales</th> <th>Alcance Líquido</th> <th>Descuentos Varios</th> <th>Líquido a Pagar</th> </tr> <tr> <td>503.162</td> <td>89.278</td> <td>413.884</td> <td>143.367</td> <td>270.517</td> </tr> </table>		Total Haberes	Descuentos Legales	Alcance Líquido	Descuentos Varios	Líquido a Pagar	503.162	89.278	413.884	143.367	270.517				
Total Haberes	Descuentos Legales	Alcance Líquido	Descuentos Varios	Líquido a Pagar											
503.162	89.278	413.884	143.367	270.517											
	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Tot.Hrs.	Hor.Extr.	Hor.Bon.	Hor.Fes.	Falta			
14/07-20/07	07:07-15:01	-	-	-	-	-	-	7,43							
21/07-27/07	-	-	14:22-23:23	08:07-15:23	07:05-15:23	07:26-13:42	-	25,22							
28/07-03/08	07:15-16:29	07:02-15:47	07:02-15:18	07:05-15:36	07:05-15:36	07:18-15:00	-	48,17							
04/08-10/08	07:03-15:33	07:05-17:32	07:04-16:10	07:11-15:57	07:14-17:13	07:09-13:45	-	50,28							
Forma de Pago Cta Cte OTRO banco (Pago BCI) Banco BBVA N°: 04790100011668 _____ Recibi Conforme															

Anexo 4. Encuesta

1. Lugar de Trabajo

- Paris
- Santa Isabel
- Abarrotes San Carlos

2. Tipo de Jornada

- Completa
- Parcial

3. Cargo que desempeña

4. Género

- Masculino
- Femenino

5. Edad

- menos de 18
- 18 - 28
- 29 - 39
- 40 - 50
- 51 - 61
- más de 62

6. Identifique cual es el Sueldo Minimo
El estipulado por ley

- \$ 193.000
- \$ 210.000
- \$ 225.000
- \$ 241.000
- \$ 250.000

7. Su sueldo base está en el rango

- menos de \$236.094
- \$236.095 a \$344.840
- \$344.841 a \$537.834
- \$537.835 a \$663.829
- más de \$663.829

8. Dentro del último mes ha realizado Horas Extras

- Si
- No

9. Me podría mencionar que porcentaje de recargo es el mínimo legal

- 30% más de una hora ordinaria
- 40% más de una hora ordinaria
- 50% más de una hora ordinaria
- 60% más de una hora ordinaria
- 70% más de una hora ordinaria

10. Cuál de estos bonos entregan en su empresa

- Bono de Presentismo
- Bono de Permanencia
- Bono Venta
- Bono Asistencia
- Bono Mayorista
- Bono Yalero
- Bono Mejoras
- Bono Vacaciones Progresivas
- Bono Digitadores

11. En su liquidación de sueldo está el ítem Gratificación

- Si
- No

12. ¿Tiene hijos?

- Si
- No

13. Sabe si tiene Asignación Por Cargas Familiares

- Si
- No

14. Posee Asignación por concepto de Colación

- Si
- No

15. La Asignación por concepto de Colación usted la recibe en forma de:

- Dinero
- Mercadería
- Alimentación
- Otro: _____

16. Posee asignación por concepto de Movilización

- Si
- No

17. Posee ingresos por Comisión

- Si
- No

18. Qué Tipo de Comisión posee

Las que se detallan en sus liquidaciones de Sueldo, si contesto en la pregunta 17 que no omite esta pregunta.

- Comisión venta con tarjeta
- Comisión por transacción
- Comisión por tarjeta de regalo
- Comisión Venta al Contado
- Otro _____

19. Sabe si en su Liquidación de Sueldo sale el concepto de Semana Corrida

- Si
- No

20. Su total imponible en que rango esta:

Este valor es la suma de distintos ítems como por ejemplo sueldo base, horas extras, etc.

- \$ 0 a \$ 569.970
- \$ 569.971 a \$ 1.266.600
- \$ 1.266.601 a \$ 2.111.000

21. Usted sabe en qué consiste la semana corrida

- Si
- No

22. Posee Asignación de Caja

- Si
- No

23. En que está Afiliado

- AFP (Administradora de Fondos de Pensiones)
- IPS (ex INP)

24. Cuál de estas AFP está afiliado

Solo si está afiliado a AFP

- Capital
- Cuprum
- Habitat
- Plan Vital
- Próvida
- Modelo

25. Sabe cuál es el porcentaje que le descuentan por concepto de AFP

- 12,59%
- 12,63%
- 12,42%
- 11,62%
- 12,69%
- 11,92%

26. Qué sistema de salud posee

- Fonasa (Fondo Nacional de Salud)
- Isapre (Instituto de Salud Previsional)

27. Sabe cuál es el porcentaje que se descuenta por este concepto

Si contesto Fonasa responda esta pregunta, si respondió Isapre omite esta pregunta.

- 5%
- 7%
- 9%
- 10%

28. Conoce cuál es su plan de Isapre

Si contesto Isapre responda esta pregunta, si respondió Fonasa omita esta pregunta

- Si
- No

29. Tipo de contrato posee

- Definido
- Indefinido

30. Sabe si le realizan descuentos por conceptos de Seguro de Cesantía

- Si
- No

31. Sabe si le realizan descuentos por conceptos de Seguro de Cesantía

Si en la pregunta anterior respondió que "Si" responda esta pregunta, si respondió "No" omita esta pregunta

- 0,6%
- 1%
- 2%
- 2,4%
- 3%

32. Usted sabe si le descuentan por concepto de Impuesto único de segunda Categoría

- Si
- No

33. Posee deudas por préstamos que sean descontados en la liquidación de Sueldo

- Si
- No

34. Tiene la posibilidad de pedir Anticipos

- Si
- No

35. Cuando usted tiene pérdida de dinero en el cierre de su caja que procedimiento toma la empresa

Solo si realiza manejo de dinero

- Se le realiza descuento en su liquidación
- Debe Cancelar inmediatamente
- Depende de la cantidad que se haya perdido

36. Tiene algún descuento pactado con su empleador

- Si
- No

37. ¿Cuáles?

Anexo 5. Fuerza de trabajo de Chile (trimestre julio a septiembre 2014)

