



**MATERIAL DE PROFUNDIZACIÓN**  
**REMUNERACIONES**

Dirección de Planificación y Desarrollo Online - INACAP Online  
Universidad Tecnológica de Chile - INACAP  
[www.inacap.cl](http://www.inacap.cl)  
Santiago de Chile

#### **Equipo de Autoría**

Experto Disciplinar: Humberto Lagomarsino  
Diseñador Instruccional: Loreto Pérez  
Editor de Contenidos: Gustavo Puebla  
Diseñador Gráfico: Danilo Guerra

Julio, 2018. Propiedad de INACAP  
Versión: 1.0 (07/2018)  
Palabras claves: legislación, derecho, trabajo, empresa

**FOLIO: ADN-P2017-LESP05-GA**

## Tema 1. Remuneraciones

A continuación, revisaremos y detallaremos sobre qué tratan las remuneraciones, su diferencia con las asignaciones, los casos cuando corresponde una remuneración, las gratificaciones y las garantías.

### 1.1 Remuneraciones

El concepto de remuneración se contiene en el artículo 41 del CT, "...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".

De lo expuesto, lo que recibe el trabajador por los servicios que presta corresponden a remuneración en la medida que tengan por causa el contrato de trabajo. Por lo tanto, aquellos estipendios que no reúnan tal carácter, no son remuneraciones.

#### Asignaciones que no constituyen remuneración:

El artículo 41 inc. 2° del CT, realiza una enumeración **taxativa** de las asignaciones que no constituyen remuneración.

#### 1.1.1 No constituyen remuneración

1. **La asignación de movilización** presenta un carácter compensatorio toda vez que tienen por objeto cubrir los gastos en que incurre el trabajador para ir y volver del trabajo.
- 2.- **La asignación de pérdida de caja** tiene por objeto resarcir a los cajeros de posibles pérdidas, hurtos o extravíos de dinero.
- 3.- **La asignación de desgaste de herramientas**, cuya finalidad es reponer al trabajador el valor de sus herramientas disminuidas por el uso que han tenido al servicio del empleador, presentan un carácter eminentemente indemnizatorio. Las asignaciones de pérdida de compras pactadas en el contrato no constituyen remuneración imponible, ya que por su naturaleza se asimilan a la pérdida de caja.
- 4.- **La asignación de colación** presenta un carácter compensatorio toda vez que tienen por objeto cubrir los gastos que debe efectuar un trabajador para su alimentación.
- 5.- **Los viáticos** pueden ser definidos como las sumas de dinero de monto razonable y prudente que los empleadores pagan a los trabajadores a fin de que estos solventen sus gastos de alimentación, alojamiento y traslado en que incurran con motivo del desempeño de sus labores, siempre que para dicho efecto deban ausentarse del lugar de su residencia habitual. Es naturaleza indemnizatoria.
- 6.- **Las prestaciones o asignaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley**, no son pagadas por el empleador, sino que este se limita a ser intermediario de los organismos de seguridad social, que son los que otorgan este beneficio, por la cual, es lógica, su exclusión del carácter de remuneración.
- 7.- **La indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del CT.**
- 8.- **Las indemnizaciones que proceda pagar al extinguirse la relación laboral**, como la indemnización por feriado, legal o proporcional, no constituyen remuneración, por lo tanto, no están afectas a cotizaciones previsionales.

## 9.- En general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.



### Para profundizar

Revisa el video presentado a continuación sobre remuneraciones disponible en la web de la Dirección del Trabajo:

<http://www.dt.gob.cl/laborito/1614/w3-propertyvalue-22071.html>

### 1.1.2 Clasificación o tipos de remuneraciones

El artículo 42 del CT enumera y define algunos tipos de remuneraciones, y lo que es enumeración meramente ejemplar. También existen otros tipos de remuneraciones que reciben diversas denominaciones, tales como aguinaldos, bonos, etc.

#### El sueldo

Estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 10 del CT. Debe cumplir con:

Ser un estipendio fijo: es el elemento fijeza el que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo y está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente y, además, porque su monto y forma de pago se encuentren preestablecidos en el contrato de trabajo o en acto posterior.

Pagarse en dinero.

Pagarse en períodos iguales determinados en el contrato.

Responder a una prestación de servicios.

#### El sobresueldo

Consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo. Al tenor del artículo 30 del CT, constituye jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

Las horas extraordinarias se pagan con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deben liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

#### La comisión

Corresponde al **porcentaje** sobre el precio de las ventas o compras o sobre el monto de otras operaciones que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

La característica esencial de la comisión es ser una suma porcentual calculada sobre el valor de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones que realice la empresa con la colaboración del trabajador.

#### La participación

Se define como la **proporción en las utilidades** de un negocio determinado o de una empresa o solo de una o más secciones o sucursales de las mismas.

Supone la existencia de utilidades.

La participación tiene un origen contractual, su existencia, monto y condiciones dependen del acuerdo de las partes.

La participación se puede calcular sobre las utilidades de un negocio, de una empresa o de una o más secciones de una empresa.

## 1.2. Gratificación

Se entiende por gratificación, según el artículo 42, letra e), del CT, “aquella parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador”.

Supone la existencia de utilidades.

La gratificación, tiene un origen legal, la ley obliga a pagarla cuando concurren ciertos requisitos.

La gratificación se calcula sobre las utilidades de la empresa en su conjunto.

Las gratificaciones legales se regularán en los contratos individuales o en los colectivos de trabajo y, en todo caso, no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas legales anteriormente mencionadas.

Se pueden establecer gratificaciones superiores a las legales.

El empleador y sus trabajadores podrán convenir las gratificaciones, sean individual o colectivamente y, solo a falta de la estipulación regirán las normas de los artículos 46 a 52 del CT.

### 1.2.1 Características de la gratificación

Anualidad del beneficio	Beneficio sujeto a condición de eventualidad
La gratificación, sea legal o convencional, es un beneficio de carácter anual.	Esto es, ante la posibilidad que la empresa obtenga utilidades líquidas en su giro, condición cuyo cumplimiento debe determinarse cuando se realice la declaración del Impuesto a la Renta cada año.

En consecuencia, la gratificación legal es de carácter obligatorio si la empresa obtuvo utilidades líquidas en su ejercicio comercial respectivo, y deberá pagarse, aunque exista pacto contrario entre empleador y trabajador, pues un pacto de esa naturaleza es nulo por significar una renuncia a un derecho consagrado por la ley.

### 1.2.3 Clasificación de la gratificación

Clasificación de la gratificación	
Atendiendo a su origen puede ser	<b>Gratificación legal:</b> es aquella que define el artículo 42 del CT.
	<b>Gratificación voluntaria:</b> Es aquella que nace de la voluntad del empleador sin sujetarse a condiciones, pudiendo por tanto no tener relación alguna con las utilidades de la empresa.
	<b>Gratificación convencional:</b> Corresponde a aquella que se pacta individual o colectivamente y, por este solo hecho pasa a ser garantizada, no obstante que, por aplicación de lo dispuesto en el art. 46 del CT, su monto no puede ser inferior a la legal.
	Por otra parte, se puede pactar la modalidad de pago de la gratificación legal, de suerte que el empleador siempre estará obligado a pagar sobre la base del 30% o el 25% de lo devengado con el tope legal, según cual haya sido la modalidad pactada.
Atendiendo al tiempo trabajado puede ser	<b>Gratificación íntegra o completa.</b>
	<b>Gratificación proporcional.</b>

### Obligación de gratificar

Están obligados a otorgar gratificaciones las organizaciones que cumplan con los siguientes requisitos:

- Que sean establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cooperativas.
- Que persigan fines de lucro.
- Que estén obligados a llevar libro de contabilidad.
- Que tengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Para los efectos del pago de la gratificación, se considerará utilidad la que resulte del balance que se presente al Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta; y por utilidad líquida (provisoria), la que arroje dicho balance, deducido el 10% por interés del capital propio del empleador al cierre del ejercicio comercial.

### 1.2.4 Sistemas de pagos de la gratificación legal

En los artículos 47 y 50 del CT, se establece la existencia de dos sistemas para la distribución de la gratificación legal, **correspondiéndole al empleador elegir**, respecto de cada uno de los trabajadores, el sistema a aplicar.

Los sistemas de pago de gratificación legal son los siguientes:

#### 1. Sistema de prorrateo

Es aquella modalidad contemplada en el artículo 47 del CT, el empleador debe distribuir el 30% de la utilidad líquida en forma proporcional al monto de lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual.

Ejemplo: una vez determinada la utilidad líquida por el SII y deducido el 30% de las utilidades a repartir corresponderá realizar el siguiente cálculo:

- a) Se divide el 30% de la utilidad líquida obtenida en el respectivo ejercicio financiero por el total de lo devengado (pagado) por los trabajadores durante el mismo año.

b) Multiplicar el factor resultante de la operación anterior de lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual. El resultado obtenido será la gratificación correspondiente a cada uno.

## 2. Sistema de abono del 25%

Es aquella modalidad que se prevé en el artículo 50 del CT, según el cual el empleador que abone o pague a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47 del CT, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere.

Los abonos que efectúen en el respectivo ejercicio, se entenderán como anticipos y se cargarán a las gratificaciones correspondientes al sistema del 25% de las remuneraciones pagadas en el año.

Sin embargo, la gratificación que se pague por esta modalidad, tiene como tope el equivalente a 4,75 ingresos mínimos mensuales.

### Gratificación proporcional al tiempo trabajado

Al trabajador que dejó de prestar servicios antes del término del respectivo ejercicio comercial, le corresponderá percibir por concepto de gratificación legal una suma proporcional al tiempo servido en conformidad al artículo 52 del CT, dentro de los máximos legales, también proporcionales.

Oportunidad de pago de la gratificación.

1.- En la oportunidad fijada en los contratos individuales o colectivos. Los pactos que así se celebran no podrán infringir el ordenamiento jurídico vigente, ni menos constituir renuncia de derechos.

2.- En los plazos fijados en la ley:

a.- En carácter de anticipo, cuando se efectúen abonos con cargo a las gratificaciones correspondientes al 25% de las remuneraciones pagadas en el año.

b.- Cuando el Servicio de Impuestos Internos haya practicado la liquidación definitiva.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 48 inciso final del CT, la presentación del balance o liquidación según sea el caso, determinan la oportunidad en que los empleadores se encuentran obligados a pagar la gratificación a su personal, con el carácter de anticipo, en tanto se practique la liquidación definitiva.

## 1.3. Libro de remuneraciones

De conformidad con lo establecido en el art. 62 CT el empleador se encuentra obligado a llevar un libro de remuneraciones cuando cuenta con cinco o más trabajadores. El libro en cuestión debe ser timbrado el Servicio de Impuestos Internos y sólo las remuneraciones que en él figuren pueden considerarse como gastos por remuneraciones en la contabilidad de la empresa. Finalmente cabe señalar que en este registro deben ser considerados todos los trabajadores de la empresa que prestan servicio con el vínculo de subordinación y dependencia y debe contener las cantidades brutas que el empleador pague a los dependientes.

Si la empresa tiene establecimientos, faenas o sucursales y quiere centralizar la información sobre las remuneraciones en un solo libro de remuneraciones, debe solicitar la centralización del Libro Auxiliar de

Remuneraciones a la Dirección Regional del Trabajo de la jurisdicción donde se ubican los puestos de trabajo y si éstos se encuentran ubicados en más de una región tal solicitud debe ser presentada en el Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo. Es del caso señalar que para el otorgamiento de la autorización la autoridad toma en consideración la conducta laboral y previsional que haya tenido el empleador de forma que la autorización que se otorgue, sea de validez nacional o regional, es de carácter transitorio y mientras lo amerite la conducta laboral de la empresa, de forma tal que, de existir en el futuro infracción a la legislación laboral, tal autorización será revocada por la misma autoridad que la otorgó.

## 1.4 La protección a las remuneraciones

El conjunto de disposiciones tendientes a proteger las remuneraciones pretende que el trabajador efectivamente perciba su remuneración, la remuneración pactada.

### 1.4.1 Garantías relativas al pago considerado en sí mismo

Las garantías relativas al pago de la remuneración se encuentran contenidas en los artículos 54 a 56 y 65 del CT.

#### **Las remuneraciones deben pagarse en moneda de curso legal.**

Regla en cuya virtud deben pagarse las remuneraciones en moneda de curso legal, entendiendo por esta el peso chileno.

#### **Las remuneraciones deben pagarse en dinero efectivo.**

La obligación del empleador es pagar la remuneración en dinero efectivo. Para que sea procedente el pago mediante cheque o vale vista bancaria, es necesario que exista el consentimiento del trabajador, el cual se expresará mediante la solicitud que su remuneración sea pagada en esa forma.

#### **Junto con la remuneración debe entregarse un comprobante de liquidación de remuneraciones.**

El comprobante debe contener:

- Indicación del monto pagado.
- La forma cómo se determinó.
- Las deducciones efectuadas.

A este respecto cabe señalar que existen empresas de servicios que precisamente se dedican a la construcción y elaboración de programas computacionales que permiten calcular y mantener al día todo lo referido al control de las remuneraciones, creando sistemas de control de remuneraciones.

El período de pago de las remuneraciones es el que acuerden las partes, el que no puede exceder de un mes.  
Anticipos quincenales.

En los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada existe la obligación de otorgar anticipos quincenales, salvo que las partes hayan dispuesto lo contrario.

Regla relativa al momento en que deben pagarse las remuneraciones.

a) En día de trabajo, entre lunes y viernes.



- b) En el lugar de trabajo.
- c) Dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada de trabajo.

Se faculta a las partes para estipular días y horas de pago distintas a las enunciadas. Se ha establecido que la condición signada con la letra c) precedente se entiende cumplida si el pago de la remuneración se hace efectivo dentro de la hora siguiente al término del turno de cada trabajador en las empresas que trabajan con sistemas de turnos.

### 1.4.2 Garantías frente al empleador

Dentro de estas garantías se pueden considerar las materias referidas a los descuentos a las remuneraciones (artículo 58 del CT), la publicidad de las remuneraciones (artículo 62 del CT), y la reajustabilidad de las prestaciones morosas (artículo 63 del CT).

#### Los descuentos a las remuneraciones. Artículo 58 del CT

##### a. Descuentos legales u obligatorios

Son aquellos que el empleador se encuentra obligado a efectuar por mandato legal, sin que sea procedente que se excuse de ello. La norma es imperativa, razón por la cual el empleador deberá efectuarlos, incluso cuando el trabajador consienta en que tales descuentos no se efectúen.

Estos descuentos son: los impuestos, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales, las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Existen otros dos descuentos que el empleador se verá obligado a efectuar en la medida que haya una solicitud escrita del trabajador, ellos son: cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas; cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda (los segundos, no pueden exceder el 30% de la remuneración total del dependiente).

##### b. Descuentos voluntarios

Estos son regulados por el inciso 2º del artículo 58 del CT, y son aquellos que se efectúan de común acuerdo entre trabajador y empleador, en consecuencia, es esencial el acuerdo de las partes.

Se requiere que: el acuerdo debe constar por escrito. Asimismo, el descuento no puede exceder el 15% de la remuneración total del trabajador. Este límite, se aplica sobre las remuneraciones, una vez practicados los descuentos legales u obligatorios.

##### c. Descuentos prohibidos

Se prohíbe, al empleador, de las remuneraciones del trabajador, realizar descuentos por concepto de arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie o por multas no autorizadas en el reglamento interno. Tampoco podrá retener o compensar alguna suma por los conceptos mencionados.

### 1.4.3 Garantías frente a los acreedores del trabajador

Con el propósito de proteger las remuneraciones del trabajador frente a los derechos de los acreedores de este, el artículo 57 del CT establece como regla general **la inembargabilidad de las remuneraciones**, es decir, que estas no pueden ser afectadas por la medida de apremio denominada “embargo”.

**Excepción 1:** la parte de las remuneraciones que exceda de 56 U F podrá ser embargada.

**Excepción 2:** podrá embargarse hasta el 50% de las remuneraciones cuando se fundamenten en el inciso 2º del artículo 57 del CT:

Pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente.

En los casos de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en ejercicio de su cargo.

En el caso de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en calidad de trabajadores.

### 1.4.4 Garantías para la familia del trabajador

Son los artículos 57, 59 y 60 del Código del Trabajo, los que regulan esta forma de protección de las remuneraciones.

#### a. Embargabilidad de las remuneraciones

La remuneración puede ser embargada hasta el 50% en el caso de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente. Esta es otra excepción a la regla general que prescribe el carácter inembargable de las remuneraciones.

#### b. Mantención de la familia del trabajador

El artículo 59 del CT, contempla la posibilidad de establecer en el contrato de trabajo la cantidad que el dependiente asigna para la mantención de su familia.

#### c. Trabajador vicioso

En los casos que el marido sea declarado vicioso por resolución judicial, la cónyuge podrá percibir hasta el 50% de la remuneración de tal.

En las situaciones descritas precedentemente, el empleador se encuentra obligado a efectuar los descuentos que correspondan y pagar las sumas respectivas a la persona en cuyo favor se haya estipulado o declarado judicialmente.

#### d. Fallecimiento del trabajador

El artículo 60 del CT, regula el destino de los emolumentos o remuneraciones adeudados al trabajador al momento de su fallecimiento.

a) Al fallecer el trabajador, las remuneraciones que se le adeuden deberán ser pagadas a la persona que se hizo cargo de los funerales, hasta la concurrencia del costo de ellos.

i.- Efectuado el pago, si queda un saldo y es inferior a 5 Unidades de Tributarias Anuales, se deben pagar a las personas indicadas en el artículo 60 del CT, en el orden de prelación establecido.

ii.- Si el saldo es igual o superior a 5 Unidades Tributarias Anuales, pasa a formar parte de la herencia del trabajador fallecido, siendo necesario realizar los trámites relativos a la posesión efectiva, para obtener el pago de las prestaciones adeudadas.

#### **1.4.5 Garantías frente a los acreedores del empleador**

El trabajador adquiere la calidad de acreedor respecto del empleador por las deudas de este hacia a aquél. Si los bienes del deudor-empleador son insuficientes para pagar a todos los acreedores, incluyendo a los trabajadores, en este caso rige la prelación de créditos que establece la ley, pagándose primeramente los créditos privilegiados sobre los comunes.

**Los emolumentos que gozan del privilegio del artículo 2472 del Código Civil, o sea, constituyen créditos de primera clase son:**

- Las remuneraciones adeudadas al trabajador.
- Las asignaciones familiares.
- Las imposiciones o cotizaciones y demás aportes que corresponda percibir a los organismos o entidades de previsión o de seguridad social.
- Los impuestos fiscales devengados de retención o recargo.
- Las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral.
- Los reajustes, intereses y multas de los créditos enumerados.

Se amplía el concepto de remuneración, adquiriendo tal carácter no solo las señaladas en el inciso 1º del artículo 41, sino que también las compensaciones en dinero que corresponda hacer a los trabajadores por feriado anual o descansos no otorgados para los efectos del N° 5 del artículo 2472 del Código Civil.

El privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales, se extiende, por cada trabajador, hasta un monto de tres Ingresos Mínimos Mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de 10 años, el exceso, si los hubiere, será crédito valista o común.

#### **1.4.6 Responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra**

También como medida de protección a los trabajadores, se establece la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena, en relación a las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los trabajadores de los contratistas.

Esta responsabilidad subsidiaria se extiende a los subcontratistas, por lo cual el contratista es responsable subsidiariamente de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas en favor de los trabajadores de estos.

Debe entenderse por contratista toda persona natural o jurídica que, mediante un contrato ejecutado para un tercero, ya sea dueño de una obra, empresa o faena, haga labores de ejecución material de trabajos o prestaciones de servicios a cambio de un precio convenido, contratando para ello trabajadores.

Las responsabilidades subsidiarias no proceden cuando:

- i.- Se trata de la construcción de un edificio.
- ii.- Sea por precio único prefijado.
- iii.- La obra sea encargada por una persona natural.

El artículo 4º, de la ley Nº 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, prescribe que el dueño de la obra, empresa o faena, será subsidiariamente responsable de las obligaciones que, en materia de afiliación y cotización, afecten a sus contratistas respecto de sus trabajadores. Igual responsabilidad afectará al contratista en relación con las obligaciones de sus subcontratistas.

## 1.5 Descuentos legales

El artículo 58 del CT señala taxativamente los descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de sus trabajadores, a saber:

- a) Los impuestos que las gravan.
- b) Las cotizaciones de seguridad social.
- c) Las cuotas sindicales, de acuerdo a la ley.
- d) Las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.
- e) Las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas.
- f) Las cantidades indicadas por el trabajador para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda, las que, en todo caso, no podrán exceder del 30% de la remuneración total del trabajador.

Es necesario señalar que las deducciones obligatorias señaladas en las letras e) y f) precedentes solo operarán en tanto exista una petición escrita del trabajador en tal sentido.

Del precepto indicado se infiere además que solo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones, sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo del 15% de la remuneración total del dependiente.

Finalmente, la norma prohíbe al empleador efectuar ciertos descuentos, entre los que se cuentan el arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica y otras prestaciones en especie o por multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno.

Ahora bien, las sumas adeudadas por el dependiente al empleador pueden tener diversas causas, tales como un préstamo, un pago erróneo, etc., constituyendo todas ellas, conforme a la definición que el Diccionario de la Real

Academia Española, al término deuda, como la "obligación que uno hace de pagar o entregar a otro una cosa, por lo común dinero".

En consecuencia, solo por acuerdo suscrito entre trabajador y empleador resulta procedente el descuento de las sumas que el trabajador le adeude con un máximo del 15% de la remuneración total del dependiente.

## 1.6 Seguro de cesantía

Los requisitos para optar al Seguro de Cesantía con cargo al Fondo de Cesantía Solidario establecido en la Ley N° 19.728, son los siguientes:

- Estar cesante.
- Registrar 12 cotizaciones, continuas o discontinuas, dentro de los últimos 24 meses anteriores al despido, con la exigencia de registrar 3 cotizaciones continuas al fondo de cesantía solidario, con un mismo empleador.
- Tener en la cuenta individual, un saldo insuficiente para financiar las prestaciones.
- Haber terminado contrato de trabajo por causales de término 159 N°4 (Vencimiento del plazo convenido en el contrato), 159 N°5 (Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato), 159 N°6 (Caso fortuito o fuerza mayor) o 161 (Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio).
- Concurrir mensualmente a la OMIL (Oficina Municipal de Intermediación Laboral) para que certifiquen su condición de cesante.

Debe tenerse presente que, si se está recibiendo pagos con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, el beneficio se suspende automáticamente si el afiliado:

- Pierde la condición de cesante (nuevo empleo).
- Rechaza una oferta de trabajo sin causa justificada cuya remuneración es igual o superior al 50% de la última remuneración recibida.
- Rechaza sin causa justificada una beca de capacitación ofrecida por la OMIL o abandona un curso antes de terminarlo.

### Tabla de giros

Meses	Promedio remuneración
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Sexto	30%
Séptimo o superior	30%

## Bibliografía

Gobierno de Chile, Dirección del trabajo. (s.f. a). *Remuneraciones*. Recuperado el 30 de mayo de 2015:  
<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article>