5.- Leyes sociales. (1)

5.1.- Generalidades.

El cálculo de las leyes sociales, incluye una revisión de: remuneraciones, incentivos, regalías y obligaciones previsionales, de salud, seguridad, y en general todos los beneficios sociales del sector.

El estudio fue dividido en dos partes:

i).- Cálculo de un valor porcentual de todas aquellas asignaciones legales obligatorias.

ii).- Cálculo de un valor porcentual de todos aquellos beneficios a que podría optar el empleado los cuales tendrían que ser pactados directamente con el empleador y bajo su propia decisión.

5.2.- Actualización de Leyes Sociales.

5.2.1.- Costo fijo del trabajador.

Sólo para este efecto de las leyes sociales, se adoptó como base, los valores de mano de obra del Manual Ondac. Para aquellos trabajadores a trato, se ha supuesto un 45% de incentivo sobre el valor base. Ver Cuadro Nº 5.1.

CUADRO Nº 5.1: REMUNERACIONES DE MANO DE OBRA.



(1) Fuente de información: Extracto Publicación ONDAC #208 Ed. Enero de 1998, denominado: "Leyes Sociales".

Las incidencias de cada especialidad de mano de obra se determinó mediante una encuesta. Esto nos permite obtener una media del costo de mano de obra.

CUADRO 5.2 : INCIDENCIA DE CADA ESPECIALIDAD (%)



5.2.2.‑ Cálculos preliminares.

A continuación se calcula el valor medio por día, a trato, para los trabajadores de la construcción. Para esto, se multiplica el valor supuesto a trato de cada especialidad por su respectiva incidencia. Las sumas de dichos valores nos da el valor medio ponderado (hombre‑día) a trato. Ver Cuadro Nº 5.3.

CUADRO Nª 5.3 VALOR MEDIO PONDERADO HOMBRE - DIA



‑ Valor medio por trato edificación: $ 8.862,36/día de 8 hr.

‑ Valor medio por trato obras civiles: $ 7.737,29/día de 8 hr.

CUADRO Nº 5.4: RESUMEN VALORES MEDIOS A TRATO DE MANO DE OBRA.



5.2.3.‑ Bases de cálculo.

Se consideran 296 días de trabajo efectivo, se descuentan 69 días feriados, incluyendo domingos y festivos y 4 horas por efecto de horas de permisos, matrimonio, nacimiento, fallecimiento, etc. Se tiene por lo tanto 296 x 8 = 2.368 horas anuales.

Se define I.A. = ingreso anual = Horas anuales x valor de hora de mano de obra.

I.A.E = 2.368 x 1.107,80 = 2.623.270,40 (Edificación)

I.A.O.C = 2.368 x 967,06 = 2.289.998,08 (Obras Civiles)

5.2.4.‑ Beneficios obligatorios.

‑ Semana corrida.

Se han considerado 69 días, es decir 552 horas que se pagan al 80% del valor medio supuesto a trato que equivalen al sueldo base diario.

552 hr x 1.107,80 x 0,8

% incidencia (Edificación) = ‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑ = 18,65 %

2.623.270,40

552 hr x 967,16 x 0,8

% incidencia (Obras civiles) = ‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑ = 18,65%

2.289.998,0

5.2.5.‑ Asignaciones legales.

a.‑ Aporte patronal (cargo del Empleador): AP = 0,9% = cotizaciones básicas por seguro de accidentes del trabajo a las mutuales.

b.‑ Accidentes del trabajo:

b.1.‑ Cotización a la mutual de seguridad: existe una cotización adicional diferenciada por accidentes del trabajo, que fluctúa entre 0,85% y 3,4%, según la actividad económica y riesgo de la empresa (es una cotización adicional a la Mutual). Este porcentaje es calculado sobre los salarios imponibles y se debe agregar a la cotización básica analizada anteriormente e igual a 0,9% de los salarios imponibles. Este porcentaje para empresas constructoras es generalmente igual a 2,55%

b.2.‑ Servicios de Seguro Social: Los porcentajes son los siguientes:

10% Fondos de Pensiones.

3%Fondo de Seguro de sobrevivencia. Esta variable depende de cada A.F.P.

CUADRO Nº 5.5: ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

(A.F.P. datos de agosto 1997)



Existen además las entidades que entregan beneficios de salud, sean estos FONASA o ISAPRES. El aporte a estos fondos de salud es de 7%.

Fondo de Pensiones 10 %

Fondo de Sobrevivencia 3 %

Fondo de Salud 7 %

----------------------------------------------------------

TOTAL DE IMPOSICIONES 20 %

Estas imposiciones, es decir, Fondo de Pensiones, Fondo de Salud, Fondo de Sobrevivencia, se descuentan del salario bruto, son de cargo del empleado, por lo tanto, no inciden en el costo de la empresa.

5.3.‑ Remuneraciones legales.

a.‑ Por feriado anual (vacaciones).

Los trabajadores con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles con remuneración íntegra, de esa forma, se cancelarán 1,25 días por mes completo trabajado (15/12). Ver base de cálculo 1.

‑ Base de cálculo (1):

Rem. Mensual + semana corrida

Valor día = --------------------------------

30

Cálculos:

Rem. mensual Edificación: $ 230.421,36. Ver Cuadro #3

Rem. mensual O.Civiles : $ 201.169,54. Ver Cuadro #3

Valor día semana corrida:



Nº días: 69 días/15 = 4,60 días.

Por lo tanto:

230.421,36+(4,60 x 7.089,92)

Valor $/día edific. = --------------------------------------- = 8.767,83

30

201.169,54+(4,60 x 6.189,82)

Valor $/día O. Civ. = --------------------------------------- = 7.654,76

30

1,25 x 8.767,83 x 12

% Incidencia Edificación = ------------------------------------ = 5,01%

2.623.270,40

1,25 x 7.654,76 x 12

% Incidencia Obras Civiles = ----------------------------------- = 5,01%

2.289.998,08

b.‑ Por años de servicio:

Se fija una indemnización mínima e irrevocable de un mes por año de servicio, con un tope de 330 días (11 años) con el objeto de proteger a los trabajadores de la eventualidad de un despido, equivalente a un 8,33% de los salarios mensuales x 12 meses = 1 salario mensual.

Suponiendo que el 40% de los empleados hace uso de esta indemnización, % de incidencia = 8,33 x 0,4 = 3,33 %

c.‑ Desahucio:

Se estima trabajo continuo promedio de seis meses y, que al 30% de los trabajadores se les paga desahucio de 30 días. 30/180 = 0,167; 0,167 x 0,3 = 0.05; % de incidencia = 5%

d.‑ Gratificación (imponible):

La gratificación se puede expresar en dos formas:

‑ 30 % de las utilidades líquidas en sus giros, tendrá la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades.

La gratificación será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual.

‑ 4,75 ingresos mínimos: El empleador que pacte esta forma de cancelar la gratificación a sus trabajadores, quedará eximido de la forma anterior sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviese. En este caso, la gratificación anual de cada trabajador no excederá el 4,75 de los ingresos mensuales, y que corresponden a un 25% del salario devengado. (Ver base de cálculo 2).

Base de Cálculo (2): Ingreso mínimo = $ 71.400.‑

4,75 x I.M = $ 339.150.‑

339.150

% incidencia en edificación = ‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑ = 12,93 %

2.263.270,40

339,150

% incidencia en obras civiles = ‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑ = 14,81 %

2.289.998,08

e.‑ Equipos de seguridad y trabajo:

Se consideran los siguientes elementos:

CUADRO Nº 5.6 EQUIPOS DE SEGURIDAD.



24.538

% incidencia en edificación = ‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑ = 0,94 %

2.263.270,40

24.538

% incidencia en obras civiles = ‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑ = 1,07 %

2.289.998,08

5.4.‑ Beneficios adicionales usuales.

Estos beneficios son pactados con los trabajadores y no obligatorios, son variables dependiendo de cada empresa. Se incluye en forma ilustrativa, el análisis de estos beneficios.

a.‑ Causas climáticas.

Se imputan 12 días al año que no se trabajan por este concepto y cancelados al 75% de la remuneración base. (El trabajador debe presentarse en la obra).

Base de cálculo (4).

Remuneración Base Promedio = días de 8 horas.

R.B.P Edificación = 789,22

R.B.PO. Civiles = 801,78

% incidencia edificación = (12 x 8 x 789,22 x 0,75) / 2.623.270,40 = 2,17 %

% incidencia O.Civiles = (12 x 8 x 801,78 x 0,75) / 2.289.998,08 = 2,52%

b.‑ Colación: (no imponible).

Monto variable dependiendo de cada empresa.

Se considera una asignación de colación promedio de $ 1.900,‑

1.900 x 12

% incidencia en edificación = ‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑ = 0,87 %

2.263.270,40

1.900 x 12

% incidencia en obras civiles = ‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑ = 0,99 %

2.289.998,08

c.‑ Movilización (no imponible):

Monto variable dependiendo de cada empresa Se considera una asignación de movilización de $ 1.630.‑

1.630 x 12

% incidencia en edificación = ‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑ = 0,75 %

2.263.270,40

1.630 x 12

% incidencia en obras civiles = ‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑ = 0,85 %

2.289.998,08

d.‑ Falta de materiales:

Este concepto está bajo la responsabilidad de la empresa y no del trabajador, los cuales por estar contratados deben ser remunerados. Se estima un día por cada 120 d.h. Se ha supuesto que el 50% de los trabajadores percibe este beneficio.

1 x 0,5

% incidencia = ‑‑‑‑‑‑‑ = 0,42 %

120

e.‑ Desgaste de herramientas:

Se cancelan $370.‑ por día efectivo trabajado. Se ha supuesto que el 40 % de los trabajadores percibe este beneficio (300 días/año).

370 x 300 x 0,4

% incidencia en edificación = ‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑ = 1,69 %

2.263.270,40

370 x 300 x 0,4

% incidencia en obras civiles = ‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑‑ = 1,94 %

2.289.998,08

f.‑ Aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad.

Se ha supuesto que el 90% de los trabajadores percibe este beneficio dos veces al año:

1 x 0,9

% incidencia = ‑‑‑‑‑‑‑ = 0,5 %

182,5

g.‑ Asignación por fallecimiento:

Se considera una vez al año afectando al 10% de los trabajadores.

1 x 0,1

% incidencia = ‑‑‑‑‑‑‑ = 0,03 %

365

h.‑ Una cotización adicional que se expresa como "Departamento de Seguridad" de una Empresa.

‑ Toda empresa con más de 100 empleados contratados deben contar con asesoría de un experto en seguridad con jornada parcial.

‑ Si la empresa tiene más de 500 empleados contratados, debe existir un departamento de prevención de riesgos. Cada empresa dedicará, de acuerdo a sus políticas internas y distribución de costos, un porcentaje variable para la mantención de este departamento. Este valor no es obligatorio y puede representarse como: % incidencia = 1%

5.5.‑ Cuadros de resumen

.

CUADRO Nº 5.7: ASIGNACIONES LEGALES



CUADRO Nº 5.8: BENEFICIOS ADICIONALES

