

656

31 de octubre del 2023

1. Tenemos dos colaboradoras cubriendo las posiciones de otros dos por licencias, uno por licencia médica de un mes, por el momento (puede se extienda) y otra cubriendo una licencia de maternidad. ¿Quería saber si es obligatorio compensar con el salario de quien están cubriendo? Por ejemplo, una gana 29,000 pero la posición de la persona que cubre es de 58,000. Claro las personas no tienen ni la experiencia ni las competencias de las otras, pero están cubriendo la posición completa.

El artículo 206 del Código de Trabajo, dispone: "Cuando un trabajador ocupe temporal o definitivamente un empleo de mayor retribución que el suyo, debe percibir el salario que corresponda al primero, sin que ello implique que tenga derecho a las mejoras o primas que por su especial eficiencia o su largo servicio en la empresa, pudiera tener la persona que ocupó anteriormente ese cargo."

Me parece que ahí tiene la respuesta a su inquietud.

2. Tenemos una colaboradora que renunció, pero le estaremos dando 50% de las prestaciones laborales. ¿Como lo podemos llamar? ¿Bono de salida? ¿O que recomienda usted?

He visto que muchas empresas le ponen "gratificación", y no lo veo mal.

Desde el punto de vista de la ley laboral, no hay problemas con ponerle lo que es: "50% de las prestaciones laborales, por renuncia, según acuerdo entre las partes". Sin embargo, no estaría demás que consulte a un contador o experto tributario, a fin de que indique cómo es mejor que aparezca en los registros contables.

De acuerdo con el artículo 299, Letra K, del Código Tributario, las prestaciones laborales están exentas de impuestos. En consecuencia, pienso que conviene ponerle "50% de prestaciones laborales" o tal vez sólo "prestaciones laborales".