



ACTIVIDAD DE AUTO-APRENDIZAJE

Objetivo: Identificar tipos de remuneraciones y la normativa vigente asociada.

Instrucciones: Luego de leer detenidamente la lectura, reconozca los conceptos claves relacionadas con cada contenido.

Actividad a realizar:

1. Realice un resumen del documento en su cuaderno (mínimo dos páginas).
2. Elabore un esquema o mapa conceptual que muestre de manera didáctica y creativa la clasificación y tipos de remuneración que se propone. Preocúpese de especificar brevemente los artículos asociados a cada elemento de remuneración. Utilizando hoja de cuadernillo, debiendo entregar el día que se retomen las clases, suponiendo que suceda en 14 días más.

III. Clasificación de las remuneraciones

Existen diversas clasificaciones de las remuneraciones, como las siguientes:

a) Ordinarias, extraordinarias y especiales.

Remuneraciones ordinarias son aquellas que nacen como consecuencia de la retribución de los servicios prestados, lo que determina que su pago tenga lugar con cierta periodicidad como, por ejemplo, el sueldo, la comisión, etc.

Remuneraciones extraordinarias son aquellas que nacen a título de retribución de servicios prestados esporádicamente, en cuyo caso el pago se verifica cuando se acredita el cumplimiento de los requisitos que se fijan para impetrarlos. Un caso típico de este tipo de remuneración es el sobresueldo u horas extraordinarias.

Remuneraciones especiales son aquellas que se originan en razón de cumplirse condiciones especiales, tales como aguinaldos, bonos, etc.

b) Fijas y variables.

Remuneración fija es aquella que en forma periódica, semanal, quincenal o mensual, percibe el trabajador, siendo fija en la medida que su monto no varíe en sus períodos de pago, siendo el sueldo un ejemplo típico de este tipo de remuneración.

Remuneración variable, es aquella que, conforme al contrato, implica la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno u otro mes como, por ejemplo, las comisiones.

Esta clasificación es importante, entre otras cosas, para la determinación de la remuneración durante el feriado conforme al artículo 71 del Código del Trabajo.

c) Principal y accesoria.

Una remuneración puede ser clasificada de principal cuando responde a la contraprestación fundamental pactada en el contrato, en términos que no depende de otra para su procedencia y cálculo, por ejemplo, el sueldo, bono de antigüedad, etc.

La remuneración es accesoria, cuando se calcula sobre la remuneración principal, como por ejemplo, el sobresueldo u horas extraordinarias.

IV. Tipos de remuneraciones

El artículo 42 del Código del Trabajo enumera y define algunos tipos de remuneraciones. A diferencia de la enumeración del inciso 2º del artículo 41, que es taxativa, la que efectúa el citado artículo 42 es meramente ejemplar, por lo cual, existen otros tipos de remuneraciones que reciben diversas denominaciones, tales como aguinaldos, bonos, etc.

Todos los conceptos que contempla el artículo 42 constituyen remuneración, existiendo entre ésta y aquéllos una relación de género a especie.

De acuerdo al citado precepto legal constituyen remuneración:

- a) Sueldo;
 - b) Sobresueldo;
 - c) Comisión;
 - d) Participación, y
 - e) Gratificación.
- a) El Sueldo

Es definido como estipendio obligatorio y 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 Código del Trabajo.

De acuerdo a la definición legal para que un estipendio pueda ser calificado como sueldo, deben concurrir copulativamente los siguientes requisitos:

- Que se trate de un estipendio fijo.

El elemento fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, 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.

- Que se pague en dinero.

- Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.

- Que responda a una prestación de servicios.

De esta manera, aun cuando las partes le den otra denominación, será sueldo todo pago que reúna los requisitos mencionados. La importancia de determinar el sueldo dentro de una remuneración que tiene varios componentes radica en que, por una parte, su monto no puede ser inferior al ingreso mínimo (salvo el caso de los trabajadores no afectos a jornada) y, por otra parte, debido al hecho de que el sueldo sirve de base para calcular beneficios tales como el sobresueldo u horas extraordinarias.

b) Sobresueldo

El sobresueldo corresponde a la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo. Al tenor del artículo 30 del Código del Trabajo 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. Las horas extraordinarias deben calcularse en relación al sueldo convenido para la jornada ordinaria, no siendo jurídicamente procedente considerar para estos efectos un sueldo de monto inferior al ingreso mínimo. Ahora bien, el recargo legal del 50% se aplica de igual forma cualquiera que sean los días y los horarios en que se laboren las horas extraordinarias. En todo caso, no existe inconveniente jurídico en que las partes pacten un recargo mayor al 50% que la ley establece como recargo mínimo.

c) La Comisión

Este tipo de remuneración 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.

Para que una remuneración sea calificada como comisión debe reunir la característica esencial de 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 existencia de la comisión está subordinada a las ventas, compras u otras operaciones comprendidas en el giro comercial de la empresa.

Ahora bien, la comisión no puede estar sujeta a una condición ajena a las partes, por lo que no resulta procedente sujetar el nacimiento de la comisión pactada a condición alguna que no sea la propia prestación de servicios personales y subordinados, en los términos convenidos en el contrato de trabajo. Es así que resultaría ilegal descontar de las comisiones sumas que correspondan a cuentas pagadas con cheque de los clientes que resulten protestados, o que estos dejen sin efecto la adquisición de un producto.

En efecto, la Dirección del Trabajo ha señalado en su doctrina administrativa que el derecho al pago de la retribución pactada nace a la vida jurídica en el momento mismo en que se efectúa la prestación como una obligación simple y pura, sin que le afecte limitación alguna, no siendo viable, por tanto, que el empleador la supedita a una condición suspensiva, esto es, a un hecho futuro e incierto, el cual, mientras no se produzca, suspende el ejercicio del derecho a tal remuneración.

d) La Participación

Se puede definir como la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.

Se tiende a confundir la participación con la gratificación pues ambas suponen la existencia de utilidades, sin embargo, presentan diferencias importantes, a saber:

- a) La participación tiene un origen contractual, su existencia, monto y condiciones dependen del acuerdo de las partes.
- b) La gratificación tiene un origen legal, la ley obliga a pagarla cuando concurren ciertos requisitos.
- c) La participación se puede calcular sobre las utilidades de un negocio, de una empresa o de una o más secciones de una empresa.
- d) La gratificación se calcula sobre las utilidades de la empresa en su conjunto.
- e) La Gratificación

La letra e) del artículo 42 del Código del Trabajo prescribe que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 del referido Código, los empleadores que obtienen utilidades líquidas en su giro al término del año, tienen la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores, sea por la modalidad del señalado artículo 47, es decir, en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades o por la vía del artículo 50 del mismo cuerpo legal, esto es, pagando al trabajador el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales con un límite de 4,75 ingresos mínimos mensuales. De esta manera, el derecho a la gratificación nace de la ley y no del contrato y se genera desde el momento que terminado el ejercicio comercial de que se trate, el resultado contable al 31 de diciembre indique que el empleador ha obtenido utilidades líquidas en su giro. En caso de existir utilidades líquidas la gratificación debe pagarse a más tardar en el mes a abril del año siguiente al del ejercicio comercial de que se trate.