



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
K 25027(1476)2019

ORDINARIO N°: 2065 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Sueldo o sueldo base. Requisitos. Ingreso mínimo.

RESUMEN:

1.El sueldo o sueldo base no puede ser de un monto inferior a aquel fijado para el ingreso mínimo mensual en el caso de aquellos trabajadores que acordaron la jornada ordinaria máxima legal como tampoco inferior a dicho ingreso mínimo, proporcionalmente calculado, respecto de quienes pactaron una jornada de trabajo parcial.

2.El concepto de "fijeza", elemento que permite distinguir al sueldo de otros estipendios, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente toda vez que éste deriva de la sola prestación de los servicios en una jornada ordinaria de trabajo y porque su monto se encuentra predeterminado en el contrato o es determinable aplicando las reglas numéricas consignadas en el mismo sin que dependa de la concurrencia de una circunstancia que puede o no acontecer.

3.Los estipendios que reúnan las características establecidas en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo constituirán el concepto de "sueldo o sueldo base", lo anterior, con prescindencia del nombre que las partes le hayan dado para identificarlo.

4.Cualquier estipendio que reúna las características establecidas en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo puede ser calificado de sueldo o sueldo base, sea que se origine de un contrato individual o colectivo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 15.06.2020 y 23.04.2020 de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal (S)
- 2) Revisión de 27.02.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 3) Presentación de 17.07.2019 de Federación de Sindicatos Sodexo Chile y Sodexo Servicios.

SANTIAGO, 06 JUL 2020

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES
DE EMPRESAS CONEXAS Y RELACIONADAS A LA INDUSTRIA DE
ALIMENTOS Y SERVICIOS SODEXO CHILE S.A.
julioortez24@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 3), solicita se esclarezcan algunas discrepancias con respecto al Ordinario N°2372, de 23.05.2018 emanado de Jefe de Departamento de Inspección, el cual menciona lo que debe ser considerado como sueldo base y si este puede o no, ser complementado con bonos fijos o variables, al tenor de las preguntas que indica:

- a) Si el sueldo base puede ser inferior al sueldo mínimo;
- b) Qué estipendios pueden ser considerados bono fijo y ser complementarios de sueldo base;
- c) Si los bonos fijos son complementarios de renta, éstos deben considerarse para todos los cálculos en donde el ítem sueldo base sea el determinante del monto a cancelar;
- d) Si los bonos obtenidos en un proceso de negociación colectiva pueden ser utilizados como complemento del sueldo base.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

1. Con respecto a la primera pregunta, el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, dispone:

“a) sueldo o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y 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, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esa norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente especialmente en el caso de desarrollar sus labores en regiones diferentes de la del domicilio del empleador.”

Por su parte, el artículo 44 inciso tercero del mismo cuerpo legal, establece:

“El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.”

De esta forma, el sueldo o sueldo base es un estipendio de carácter obligatorio que perciben los trabajadores afectos al límite de la jornada de trabajo cuyo monto no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual tratándose de aquellos que convinieron la jornada máxima legal de 45 horas semanales o bien a la proporción de dicho ingreso mínimo mensual, en el caso de aquellos que acordaron jornadas parciales de trabajo.

La reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros, en los dictámenes nros.3152/63 de 25.07.2008, 3662/53 de 17.08.2010, 1498/25 de 26.03.2015, 4246/91 de 28.10.2011 y Ordinario N°294 de 18.01.2018, ha señalado:

“el sueldo o sueldo base es de carácter obligatorio no pudiendo ser inferior al valor fijado para un ingreso mínimo mensual si la jornada ordinaria convenida es la máxima legal de 45 horas semanales, o bien tratándose de jornadas parciales de trabajo, inferior al ingreso mínimo vigente, proporcionalmente calculado en relación a dicha jornada ordinaria máxima.”

Ahora bien, cualquier estipendio podrá constituir sueldo o sueldo base, en la medida que reúna los requisitos copulativos establecidos en la disposición legal transcrita, que se indican:

- a) Que se trate de un estipendio fijo;
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de los beneficios en especie;
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato;
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

De esta forma, todos los estipendios fijos que reúnan las condiciones antes anotadas, que sean percibidos por la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, pueden ser calificados de sueldo o sueldo base para los efectos de pagar una remuneración cuyo monto no puede ser inferior al ingreso mínimo.

2. Con respecto a la segunda pregunta, la jurisprudencia de este Servicio ha señalado entre otros, en dictámenes N°3662/53 de 17.08.2010, y N°1498/25 de 26.03.2015 que:

“La fijeza de una remuneración es la característica de ésta en virtud de la cual su procedencia y cuantía no está determinada por el rendimiento, sino por la sola prestación de servicios en el tiempo. De esta forma, toda remuneración (en especie o en dinero) cuyo devengo no dependa del rendimiento del trabajador, ni de condición alguna, en general, sino únicamente de la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, será calificable de fija, existiendo certeza para su percepción si se cumple con ella”.

En ese orden de ideas, tiene el carácter de “remuneración fija” tanto aquella cuyo monto se encuentra preestablecido en el contrato, como aquella en que este monto se puede determinar aplicando las bases numéricas consignadas en el referido instrumento.

Así, el concepto de “fijeza”, elemento que permite distinguir al sueldo de otros estipendios, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente, toda vez que éste deriva de la sola prestación de los servicios en una jornada ordinaria de trabajo y porque su monto se encuentra predeterminado en el contrato o es determinable

aplicando las reglas numéricas consignadas en el mismo sin que dependa de la concurrencia de una circunstancia que puede o no acontecer.

3. Con respecto a la tercera pregunta cabe señalar que los estipendios que reúnan las características establecidas en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo constituirán el concepto de "sueldo o sueldo base", lo anterior, con prescindencia del nombre que las partes le hayan dado para identificarlo. En tal sentido se ha pronunciado este Servicio en los Ordinarios Nros. 2990 de 03.06.2016, 373 de 20.01.2017, 2528 de 07.06.2017, 294 de 18.01.2018.

4. Con respecto a la cuarta pregunta, cabe señalar que cualquier estipendio que reúna las características señaladas en el numeral 1) puede ser considerado "sueldo o sueldo base" para efectos de enterar el monto mínimo establecido por la ley, esto es, una suma no inferior al ingreso mínimo mensual, con independencia que dicho estipendio se origine de un acuerdo individual o bien, de uno colectivo. En tal sentido se ha pronunciado este Servicio, entre otros, en dictamen N° 3152/63 de 25.07.2008, y en Ordinarios Nros. 2204 de 09.05.2018, 4639 de 24.11.2014.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

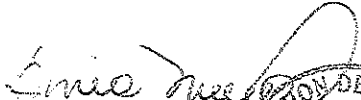
1.El sueldo o sueldo base no puede ser de un monto inferior a aquel fijado para el ingreso mínimo mensual en el caso de aquellos trabajadores que acordaron la jornada ordinaria máxima legal como tampoco inferior a dicho ingreso mínimo, proporcionalmente calculado, respecto de quienes pactaron una jornada de trabajo parcial.


2.El concepto de "fijeza", elemento que permite distinguir al sueldo de otros estipendios, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente toda vez que éste deriva de la sola prestación de los servicios en una jornada ordinaria de trabajo y porque su monto se encuentra predeterminado en el contrato o es determinable aplicando las reglas numéricas consignadas en el mismo, sin que dependa de la concurrencia de una circunstancia que puede o no acontecer.

3.Los estipendios que reúnan las características establecidas en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo constituirán el concepto de "sueldo o sueldo base", lo anterior, con prescindencia del nombre que las partes le hayan dado para identificarlo.


4.Cualquier estipendio que reúna las características establecidas en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo puede ser calificado de sueldo o sueldo base, sea que se origine de un contrato individual o colectivo.

Saluda atentamente a Ud.,


SONIA MENA SOTO
— ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
06 JUL 2020
OFICINA DE PARTES


LEPICAS
Distribución:
- Jurídico
- Partes