



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 110666 (711) 2022

Judicial



1181 ✓

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Sueldo base e ingreso mínimo mensual.

**RESUMEN:**

Por expresa disposición legal, preceptuada en el inciso 3° del artículo 44 del Código del Trabajo, no procede pactar un sueldo base de monto inferior al ingreso mínimo mensual.

**ANTECEDENTE:**

Solicitud de pronunciamiento de 24.05.2022.

**SANTIAGO,**

**DE: DIRECTOR DEL TRABAJO**

11 JUL 2022

**A: SRA. PAULINA VALLE ODE  
PEDRO DE VALDIVIA N°2038 DEPTO. N°303 c  
PROVIDENCIA  
Valle.pau@gmail.com**

Mediante solicitud de ANT. se ha requerido a este Servicio un pronunciamiento respecto a la procedencia de equiparar sueldo base a sueldo mínimo, en relación con un grupo de trabajadores cuya jornada de trabajo es de lunes a viernes a tiempo completo, con registro de asistencia implementado y que perciben mensualmente bonos y comisiones que superan con creces el monto del ingreso mínimo mensual, por lo que plantea la pregunta final ¿Podría ser inferior el sueldo base al mínimo legal?

Al respecto, cúmpleme informar que el inciso 1° letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, establece que: "Art. 42. Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

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 esta 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”.

Luego, el inciso 3° del artículo 44 del Código del Trabajo dispone: “El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo”.

Por su parte, la doctrina de este Servicio contenida en Ord. N°2065 de 06.07.2020 ha concluido que: “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:

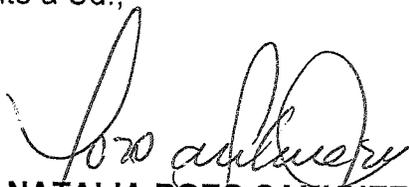
- a) Que se trate de un estipendio fijo;
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de los beneficios en especie;
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato;
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

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”.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones normativas citadas, cumplo con informar a usted que:

1.- Por expresa disposición legal, preceptuada en el inciso 3° del artículo 44 del Código del Trabajo, no procede pactar un sueldo base de monto inferior al ingreso mínimo mensual.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



NPS/LEP/AMF

Distribución:

- Jurídico
- Partes