



DEPARTAMENTO JURIDICO
K3943 (887) 2014

1498 - 25

ORD. N° _____ / _____

MAT.: Rechaza solicitud de reconsideración de dictamen N°3662/053.

ANT.: 1) Instrucciones de 17.02.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Instrucciones de 14.11.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Instrucciones de 06.06.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Memo N°26, de 15.04.2014, de Jefe Departamento de Inspección.
5) Presentación de 08.04.2014, de Federación Nacional de Sindicatos de Buses, Camiones, Actividades Afines y Conexas de Chile (Fenasicoch).

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 42.

CONCORDANCIAS:

Dictamen N°3662/053, de 17.08.2010.

SANTIAGO,

26 MAR 2015

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

**A : FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE BUSES, CAMIONES,
ACTIVIDADES AFINES Y CONEXAS DE CHILE (FENASICOCH)
SARGENTO ALDEA N°1491
SANTIAGO /**

Mediante presentación de antecedente 5), Uds. han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de diversas materias relacionadas con la normativa que rige a los trabajadores que prestan servicios en vehículos de transporte interurbano de carga.

Ahora bien, mediante memorándum del antecedente 4), el Departamento de Inspección solicitó al Departamento Jurídico de este Servicio, particularmente, analizar su solicitud de reconsideración del dictamen N°3662/053, de 17.08.2010, que complementa y precisa doctrina establecida, a su vez, en dictamen N°3152/063, de 25.07.2008, en relación al concepto de sueldo base establecido por el artículo único de la ley N° 20.281, contenida en el N°1 de su presentación.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud., que los argumentos y consideraciones hechos valer en la presentación que nos ocupa, fueron debidamente ponderados y analizados al emitir el pronunciamiento impugnado, por lo cual no constituyen nuevos antecedentes que permitan variar la conclusión a la que en él se arriba, la cual se ajusta plenamente a la normativa vigente que regula la materia.

No obstante lo señalado, es dable indicar que la presentación que nos ocupa señala en su N°1 que la empresa Pietro Depetris e Hijos y Compañía Ltda., estaría incumpliendo lo dispuesto en el artículo 42, letra a) del Código del Trabajo, por cuanto los trabajadores serían remunerados con un sueldo inferior al mínimo, no obstante lo cual, para alcanzar dicha cifra, la remuneración estaría siendo complementada a través de dos bonos –antigüedad y no accidente-, contemplados en el contrato colectivo de fecha 06.12.2011, con vigencia de 4 años a contar del 01.12.2011, dirigiendo su consulta básicamente a la primera de las bonificaciones mencionadas.

Ahora bien, dentro de los antecedentes que se han tenido a la vista para la confección del presente informe, se encuentra el informe de fiscalización N°0301/2013/1400, de fecha 26.10.2013, realizado por la funcionaria Sra. Norma Ojeda González, dependiente de la Inspección Provincial de Copiapó.

Aclarado lo anterior, resulta necesario señalar que el artículo 42, letra a), del Código del Trabajo, dispone:

“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 efectúe 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.”

Al respecto, el citado dictamen N°3662/053, expresa que del tenor literal de la disposición transcrita fluye que un determinado estipendio constituirá sueldo o sueldo base en tanto cumpla copulativamente con las siguientes condiciones:

a) Que se trate de un estipendio fijo,

b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo prevenido en el inciso 2º del artículo 10,

c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato, y,

d) que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

Tal como se señalara en el dictamen N°3152/063 precitado, toda aquella remuneración que reúna las condiciones indicadas podrá ser calificado como sueldo o sueldo base, aun cuando las partes le hayan dado una denominación diversa, circunstancia que, a su vez, permite sostener que todas ellas pueden ser consideradas para enterar el valor del sueldo base, vale decir, el equivalente a un ingreso mínimo mensual.

Dicho todo lo anterior, cabe referirse a las condiciones previstas en las letras a) y d) precedentes, vale decir, al elemento fijeza y a aquél que exige que el pago del respectivo estipendio responda a la prestación de servicios del trabajador en una jornada ordinaria de trabajo, por ser éstos los que revisten la mayor complejidad para efectuar la calificación de sueldo, tratándose de emolumentos a los que las partes han dado una denominación diversa.

Respecto al primero de ellos, esto es, al carácter fijo del sueldo, es preciso recordar, en primer término, que conforme a la historia fidedigna de la ley 20.281, el sueldo es por su esencia *"el estipendio fijo que percibe el trabajador, por el tiempo de prestación de sus servicios en la empresa, es decir, a la remuneración que tiene como correspondencia la prestación de los servicios en una jornada ordinaria pactada, dejando a otros elementos la compensación por la productividad del trabajador, dicho preliminarmente, si el sobresueldo es la compensación por una mayor jornada que la ordinaria -jornada extraordinaria-, forzoso es concluir que el sueldo es la contraprestación de los servicios prestados dentro de la jornada ordinaria de trabajo. Expresado de otra forma, enfatiza el Ejecutivo, el sobresueldo hace sentido a la jornada extraordinaria, tanto como el sueldo hace sentido a la jornada ordinaria."*

De lo anteriormente expuesto fluye entonces que el carácter fijo del sueldo deriva de la circunstancia de que su percepción está subordinada únicamente a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, con prescindencia de otros componentes relacionados con la productividad del trabajador.

Por su parte, la reiterada jurisprudencia de este Servicio, ha considerado que reviste el carácter de remuneración fija, tanto aquella cuyo monto se encuentra preestablecido en el contrato de trabajo, como aquella en que éste puede ser determinado de acuerdo a las bases numéricas consignadas en dicho instrumento.

Directamente vinculada con la condición de fijeza ya analizada, está aquella a que se refiere la letra d) indicada en párrafos anteriores, vale decir, la que exige que el sueldo responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

En relación a este último requisito, la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección ha sostenido que el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios, significa que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, agregando que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación, pudiendo citarse, a vía de ejemplo, los que son establecidos en relación a la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc.

Al tenor de dicha doctrina, la misma jurisprudencia administrativa citada ha estimado que responden a la prestación de servicios por guardar íntima relación con las particularidades propias de dicha prestación, entre otros estipendios, justamente una asignación de experiencia y/o de antigüedad como la que se consulta, la cual podrá ser calificada como sueldo en la medida que cumpla los demás requisitos necesarios para ello.

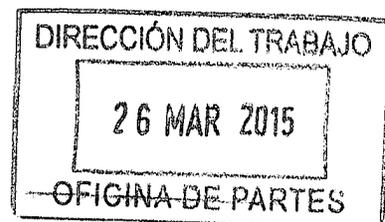
En relación con el requisito en análisis, es preciso aclarar que la exigencia que el mismo establece en orden a que el sueldo debe responder a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, se encuentra referida exclusivamente a que el trabajador esté afecto o sujeto a una jornada de tal carácter, sea ésta de carácter total o parcial y no al cumplimiento efectivo del total o parte de la misma. De este modo, es dable colegir que las bonificaciones por las que se consulta pueden efectivamente ser consideradas para la determinación del sueldo de los dependientes de que se trata.

En consecuencia, de acuerdo a lo dispuesto en las normas legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud., que se niega lugar a la reconsideración del dictamen N°3662/053, de 17.08.2010, por encontrarse plenamente ajustado a derecho.

Saluda a Ud.,



**CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO**



JFCC/SOG/RCG

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Dpto. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo