



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 127994-127930 (1176) 2021

ORD N°: 086 /

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA:

Ingreso Mínimo mensual. Sueldo Base. Asignación de zona.

RESUMEN:

Dada la importancia del ingreso mínimo mensual para las necesidades del trabajador y su familia, no procede jurídicamente que sea reducido por debajo del mínimo legal como ocurre en el caso concreto. Y de ser el caso, no resulta conforme a derecho que su monto sea enterado con cargo a otro emolumento como es la asignación de zona.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 12.01.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Correo electrónico de 19.08.2021.
- 3) Presentación de 12.08.2021 del Sr. [REDACTED]
[REDACTED] presidente Sindicato Sasipa SpA.

SANTIAGO, 17 ENE 2022

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A: SR. [REDACTED]
PRESIDENTE SINDICATO SASIPA SpA
[REDACTED]

Mediante solicitud de ANT.3) se ha requerido a este Servicio un pronunciamiento que determine la situación de los representados por la organización sindical, específicamente del 51% del universo total de trabajadores sindicalizados cuyo sueldo base es inferior al ingreso mínimo mensual. Se informa que el sueldo base en los casos indicados es de \$206.000 pesos.

Añade la solicitud que dichos trabajadores se desempeñan en una zona aislada de nuestro país como es la Isla de Pascua, por lo tanto, lamenta que el ingreso mínimo mensual vigente en el territorio continental no se condiga con los costos de vida que representa habitar una zona insular. Asimismo, en correo electrónico de ANT.1), se reitera que un gran número de trabajadores perciben un sueldo base inferior al ingreso mínimo mensual, sin embargo, el empleador les habría señalado que deben considerar la asignación de zona.

Al respecto cumpla con informar a Ud. que el artículo 1° de la Ley N°21.360 señala que: *"A contar del 1 de mayo de 2021, elévase a \$337.000 el ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad"*. Por su parte, el artículo 7° de la Ley N°21.360, establece que: *"A partir del 1 de enero de 2022, el ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad será el monto que corresponda según se establece en los siguientes literales:*

a) En caso de que el crecimiento del Indicador Mensual de Actividad Económica, en adelante "IMACEC", desestacionalizado, determinado e informado por el Banco Central de Chile, correspondiente a noviembre de 2021 hubiere crecido menos de tres puntos porcentuales respecto del mes de mayo de 2021, el monto del ingreso mínimo señalado en el encabezado de este artículo corresponderá a \$345.000.

b) En caso que el crecimiento del IMACEC desestacionalizado, determinado e informado por el Banco Central de Chile, correspondiente a noviembre de 2021 hubiere crecido tres o más puntos porcentuales respecto del mes de mayo de 2021, el monto del ingreso mínimo señalado en el encabezado de este artículo corresponderá a \$350.000".

Complementa lo anterior el artículo 9 de la Ley N°21.360 al indicar que: *"A más tardar el 15 de enero de 2022, mediante decreto supremo dictado por el Ministerio de Hacienda, que además deberá ser suscrito por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, se comunicarán los valores resultantes de acuerdo a lo señalado en los artículos 7 y 8 para los reajustes respectivos a contar del 1 de enero de 2022"*.

Por consiguiente, la cifra de \$206.000 que según precisa la organización sindical constituye el sueldo base para un grupo de trabajadores, evidentemente representa un monto inferior al actual ingreso mínimo mensual, y también resulta menor al monto de \$337.000 vigente en la época en que se origina la consulta en el mes de agosto del año 2021.

En este caso, la primera parte de la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, establece que: *"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"*.

Así las cosas, no es lícito pactar un sueldo base inferior al ingreso mínimo mensual. En este sentido, la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°0777/014 de 16.02.2015, ha destacado que *"el sueldo o sueldo base tiene*

carácter obligatorio constituyendo un piso remuneracional para cualquier trabajador que esté sujeto a una jornada ordinaria de trabajo".

A su vez, no procede enterar en forma total o parcial, el monto del ingreso mínimo mensual con cargo al pago de otros emolumentos que percibe el trabajador. Así lo señala el inciso 3° del artículo 8° del DL N°670 de 1974 al indicar que: *"En el ingreso mínimo indicado no se considerarán los pagos por horas extraordinarias, la asignación familiar legal, de movilización, de colación, de desgaste de herramientas, la asignación de pérdida de caja ni los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes y los demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual o que constituyan devolución de gastos en que se incurra por causa del trabajo. Tampoco se imputarán al ingreso mínimo las cantidades que perciba el trabajador por concepto de gratificación legal, cualquiera que fuere su forma de pago".* Esta normativa también se ha considerado en la jurisprudencia administrativa como ocurre en el Dictamen N°0190/0013 de 11.01.2001.

En el plano internacional, Chile ha ratificado el Convenio OIT N°131 de 1970 "Relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo". El N°1 del artículo 2° de dicho instrumento internacional establece que: *"1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza."* Añade el artículo 3 literal a) de la misma normativa internacional que: *"Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y condiciones nacionales, los siguientes:*

a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales."


Considerando lo anterior, en nuestro ordenamiento jurídico la única excepción al pago del ingreso mínimo se encuentra regulada en el artículo 81 del Código del Trabajo, referido a los aprendices cuya remuneración se conviene en forma libre.

Por lo tanto, dada la importancia del ingreso mínimo mensual para las necesidades del trabajador y su familia, no procede jurídicamente que sea reducido por debajo del mínimo legal como ocurre en el caso concreto. Y de ser el caso, no en conforme a derecho que su monto sea enterado con cargo a otro emolumento como es la asignación de zona, consagrada en el DL N°249 del 31.12.1973 modificado por el DL N°450 de 1974, DL N°3551 de 1980 y por la Ley N°19.354, entre otras normativas. Esto debido a que tal como señala el artículo 7° del DL N°249, la asignación de zona viene a remunerar al trabajador que debe residir por su empleo en un territorio que reúna condiciones especiales derivadas del aislamiento o por su costo de vida, como ocurre en el caso de los trabajadores residentes en Isla de Pascua. En estos casos, los porcentajes de cálculo del monto de esta asignación de zona vienen determinados por la ley y no es procedente que se rebaje dicho monto por el empleador con el objetivo de enterar otro tipo de remuneraciones como es el ingreso mínimo mensual.

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

Dada la importancia del ingreso mínimo mensual para las necesidades del trabajador y su familia, no procede jurídicamente que sea reducido por debajo del mínimo legal como ocurre en el caso concreto. Y de ser el caso, no resulta conforme a derecho que su monto sea enterado con cargo a otro emolumento como es la asignación de zona.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JDTP/LEP/AMF
Distribución:

- Jurídico
- Partes

