



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 182787 (1173) (2022)

Jurídico

ORDINARIO N°: 1998 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Ingreso Mínimo Remuneracional. Remuneraciones.
Cálculo.

RESUMEN:
No resulta jurídicamente procedente enterar el Ingreso Mínimo Mensual con bonos, gratificaciones legales o convencionales y determinadas asignaciones, por las razones expuestas en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 29.08.2022 y 23.09.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2) Presentación de 18.08.2022 de Deuz Spa.
SANTIAGO, 23 NOV 2022

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

**A: DEUZ SPA
CALLE OSORNO N°313
REGIÓN DE LOS LAGOS
cinshdf@gmail.com
SANTIAGO**

Mediante presentación del Ant.2), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, respecto a determinar si resulta jurídicamente procedente completar el Ingreso Mínimo Mensual mediante el pago de "un bono de asistencia y puntualidad", así como también mediante gratificaciones y asignaciones de colación y movilización, según da cuenta la Cláusula Cuarta que indica en su presentación.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 41 del Código del Trabajo, dispone:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del Trabajo".

Del precepto legal preinserto se colige que las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que el trabajador perciba del empleador, en la medida que ellas reconozcan por causa el contrato de trabajo, constituyen remuneración. No tienen este carácter, en cambio, según la propia ley lo dispone, los beneficios señalados en el inciso 2º de la norma en comento, entre otros, las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación.

Ahora bien, la jurisprudencia de este Servicio ha sido reiterativa y uniforme en el sentido de considerar, como elemento *sine qua non* para atribuir a una suma pagada a un trabajador el carácter de remuneración, el que ella tenga como causa inmediata el respectivo contrato de trabajo. (Dictamen N°1118/44 de 13.02.95).

A su vez, el artículo 42 del Código del Trabajo realiza una enumeración que en ningún caso alcanza a ser exhaustiva dado que distingue entre éstas al sueldo, al sobresueldo, la comisión, la participación y la gratificación. De este modo, las nuevas clases de remuneraciones, que no fueron contempladas por el Código, deben ser creadas por las partes en los contratos individuales y/o colectivos de trabajo, materia en la cual cuentan con las más absolutas de las libertades para pactar el tipo de remuneración que sea más acorde con sus necesidades particulares.

Al efecto la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en Dictamen N°4442/247 de 28.07.97 ha señalado que: *"Del análisis conjunto de las normas legales citadas se desprende que el legislador ha distinguido varios tipos de remuneración, entre ellos, sueldo y gratificación, cada uno de los cuales presenta características y modalidades diversas que permiten diferenciarlos entre sí. Lo anterior, permiten también sostener que el sueldo y la gratificación son especies de remuneración, de suerte tal que esta última puede involucrar ambos estipendios. En efecto, el concepto de remuneración puede comprender tanto el sueldo como la gratificación y cualquier otro de los estipendios establecidos en el artículo 42 del Código del Trabajo. Ahora bien, aplicando las normas legales citadas en párrafos anteriores al caso por el cual se consulta, posible resulta sostener que no existe inconveniente alguno en establecer que el monto total a pagar por concepto de remuneración se encuentra conformado por sueldo y gratificación".*

Por otro lado, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros, en los Dictámenes N°s. 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 Ord. 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."

En base a lo anterior, cualquier estipendio podrá constituir sueldo o sueldo base, en la medida que reúna los requisitos señalados en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, a saber:

- 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 periodos 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 tal sentido se ha pronunciado este Servicio mediante su jurisprudencia administrativa contenida, entre otros en, Ord. N°2065 de 06.07.2020, al 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”*.

Ahora bien, menester es precisar que, conforme lo dispone la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, todo trabajador que debe cumplir una jornada ordinaria de trabajo debe estar remunerado con un sueldo o sueldo base equivalente al valor del ingreso mínimo mensual, salvo los trabajadores excluidos de la limitación de jornada, esto es, los que se encuentran en alguna de las situaciones señaladas en el inciso 2° y siguientes del artículo 22 del Código del Trabajo como, por ejemplo, los gerentes, los que trabajan sin fiscalización superior inmediata, y los vendedores que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

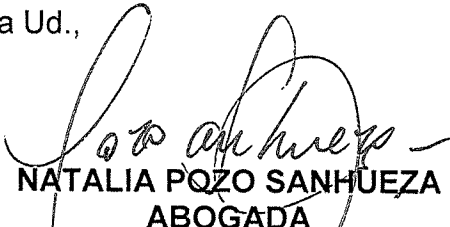
Ahora bien, para enterar el ingreso mínimo debe tenerse presente lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 8° del decreto ley N° 670 de 1974, que establece que para completar el ingreso mínimo no se consideran los pagos por horas extraordinarias, la asignación familiar legal, de movilización, de colación, 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. En efecto, la Dirección del Trabajo en su jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en Dictamen N°7878/392 de 26.12.1997, ha señalado que *“no resulta jurídicamente procedente enterar el ingreso mínimo mensual con la gratificación legal o convencional, sea que esta última revista o no el carácter de garantizada, pagada mes a mes, salvo que se trate de contratos de trabajo que tengan una duración de 30 días o menos, o de prórrogas de éstos, que sumadas al período inicial, no excedan de 60 días.”*

De esta manera, si un trabajador está exento de jornada de trabajo tendría derecho a un sueldo, que puede ser de un monto inferior al ingreso mínimo mensual, monto que en todo caso no puede ser enterado con el beneficio de la gratificación mensual.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Ud., que no resulta jurídicamente procedente enterar el Ingreso Mínimo Mensual con bonos, gratificaciones legales o convencionales y determinadas asignaciones, por las razones expuestas en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/EZD
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control