



Jurídico

DEPARTAMENTO JURÍDICO
K.5195 (1281) 2016

ORD.: 4308

MAT.: Da respuesta a presentación de Sra. Paula Benavente Zurita.

ANT.: 1) Instrucciones, de 11.07.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
2) Presentación, de 16.05.2016, de Sra. Paula Benavente Zurita.

SANTIAGO, 18 AGO 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRA. PAULA BENAVENTE ZURITA
LOS CONQUISTADORES N° 1700, PISO 16
pbenavente@asyc.com
PROVIDENCIA

Mediante presentación citada en el antecedente 2), solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si procede pactar con un trabajador sujeto a jornada de trabajo de 45 horas semanales, distribuida en 6 días a la semana, una remuneración diaria, la cual cumple con el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, al no ser inferior al ingreso mínimo mensual; y si corresponde denominarla sueldo o sueldo base, aun cuando se encuentre pactada diariamente.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

La letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, en su actual texto, 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 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."

A su vez, los incisos primero y tercero del artículo 44 del mismo cuerpo legal, establecen:

"La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42."

"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."

Del análisis conjunto de los preceptos legales preinsertos se infiere, que el sueldo, o el sueldo base, conceptos que la norma legal en comento hace similares, es el estipendio 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.

Se infiere, asimismo que dicho 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.

Pues bien, la doctrina vigente de este Servicio contenida entre otros, en Dictámenes N°s 3152/063 de 25.07.2008 y 3662/053 de 17.08.2010 ha precisado, que para que un estipendio sea calificado de sueldo o sueldo base, es menester que el mismo reúna las siguientes características:

- 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 lo anterior se concluye, que 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 nuevo sueldo base, vale decir, el equivalente a un ingreso mínimo mensual.

Ahora bien, respondiendo a su consulta, nada obsta que las partes pacten una remuneración diaria en proporción al sueldo base, siempre que el procedimiento se sujete a la normativa vigente, en especial al artículo 16 del Reglamento N° 969 de 1933, del Ministerio del Trabajo, y a la doctrina de este Servicio contenida en Dictámenes N°s 4121, de 25.11.81 y 2439/117, de 27.04.94; y Ord. N° 5776, de 09.11.2015, no correspondiendo denominarla sueldo base por tratarse de la proporción diaria de este, de conformidad a las consideraciones señaladas en el presente informe.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




SP/MECB
Distribución:
 - Dest.
 - Jurídico.
 - Partes.
 - Control.