



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 174340 (1393) 2021

2578

Jurídico

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ingreso Mínimo Remuneracional. Remuneraciones.
Bonos.

RESUMEN:

Incumbe al empleador ejercer privativamente la facultad de dirigir, organizar y administrar su empresa, lo que supone efectuar las adecuaciones que estime necesarias para incluir o no determinados bonos en los ítems que conforman la remuneración del trabajador, sin que corresponda a este Servicio limitar sus atribuciones.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de 25.10.2021 y 05.11.21 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

2) Presentación de 06.10.2021 del Sr. Cristián Díaz Soto, en representación de TANDEM S.A

SANTIAGO,

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. CRISTIÁN DÍAZ SOTO
GERENTE RECURSOS HUMANOS
TÁNDEM S.A
SAN FRANCISCO DE BORJA N° 1251,
ESTACIÓN CENTRAL**

11 NOV 2021

Mediante presentación del Ant.2), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico en relación con los emolumentos que se deben considerar para conformar el Ingreso Mínimo Remuneracional.

Agrega el recurrente, que la empresa mantiene un Contrato Colectivo en que las partidas se reajustan semestralmente en base a la variación del IPC. El ingreso de los trabajadores está compuesto por el sueldo base y otros ítems, y en dos de estos se mantienen controversias respecto a si pueden formar parte del sueldo para completar el IMR, en rigor, el Bono de Permanencia Pasiva y el Bono de Responsabilidad.

Sobre el particular, cúpleme 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 avaluables 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 17.08.2021, 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 considerar que el artículo 3° del Código del Trabajo, en su parte pertinente, dispone que: *“Para todos los efectos legales se entiende por:*

- a) *empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.*

Para los efectos de legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”.

Conforme a la norma señalada precedentemente, corresponde al empleador dirigir, organizar y administrar su empresa, lo que supone efectuar las adecuaciones que estime necesarias para incluir o no determinados bonos en los ítems que conformaran la remuneración del trabajador, manteniendo de todos modos la observancia de la ley que rige la materia.

Por lo anterior, la consulta que se somete a la consideración de este Servicio, incide directa y exclusivamente en la facultad de administración que posee el empleador. (Ord. N°6207 de 21.12.2017).

Misma idea se encuentra contenida en la jurisprudencia administrativa de este Servicio mediante Ord. N°907 de 11.02.2016, que señala que: *“Corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad”*.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumplo con informar a Ud., que incumbe al empleador ejercer privativamente la facultad de dirigir, organizar y administrar su empresa, lo que supone efectuar las adecuaciones que estime necesarias para incluir o no determinados bonos en los ítems que conforman la remuneración del trabajador, sin que corresponda a este Servicio limitar sus atribuciones.

Saluda atentamente a Ud.,


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



LBP/EZD
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control