

Legal |
Opinión | Artículo 2 de 2

Sueldo base e ingreso mínimo mensual

"...Las multas de las inspecciones del Trabajo, respecto al pago de un sueldo base inferior al IMM, resultan ser ilegales cuando no se consideren las demás asignaciones y bonos que tengan naturaleza jurídica de sueldo y siempre que sumados todos sobrepasen el ingreso mínimo mensual vigente al aplicarse la respectiva multa. No obstante, la interpretación antes expuesta podría quedar superada próximamente..."

Viernes, 27 de septiembre de 2024 a las 10:15



A⁻ A⁺ Imprimir Enviar

Ignacio Jiménez

Como bien es sabido, el ingreso mínimo mensual (IMM) asciende a la suma de \$500 mil, monto que se encuentra vigente desde el día 1° de julio del presente año.

Se ha podido observar que las inspecciones del Trabajo, fiscalizando esto último, han aplicado multas de manera reiterada a las empresas por pagar sueldos base inferiores al mínimo legal.

Efectivamente, el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo nos dice que el sueldo no podrá ser inferior al IMM. La misma disposición señala que es sueldo o sueldo base *"el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por periodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo (...)"*.

La redacción actual de esta disposición fue establecida por la Ley N° 20.281, la cual entró en vigor en el año 2008.

Ahora bien, la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo, contenida entre otros en el Dictamen Ord. N° 3152/063, del mismo año 2008, que interpreta el alcance de dicha norma legal, ha señalado consistentemente que el concepto de sueldo base debe entenderse de manera amplia, en el sentido de que se considera como sueldo no solo aquella prestación que tenga el apelativo o se denomine de tal manera en particular, sino que también se debe englobar todo otro concepto remuneracional que se le asimile por compartir sus mismas características, esto es: a) que se trate de un estipendio fijo; b) que se pague en dinero; c) que se pague en periodos iguales determinados en el contrato; d) que esté regulado en algún instrumento contractual, y e) que se relacione con la prestación de servicios en jornada ordinaria

de trabajo.

Esto es relevante, pues para constatar si está pagando un sueldo base que supere el ingreso mínimo legal debe computarse no solo dicho concepto, sino que todos los demás que se le asemejen por compartir los elementos antes descritos, por lo que pueden considerarse igualmente, y según sus características peculiares, las asignaciones de zona, casa, combustible, bonos de asistencia, puntualidad, turno nocturno, responsabilidad, producción, etc.

Así, si tales asignaciones o bonos son fijos, pagaderos en dinero y por períodos iguales, están pactados en el contrato y se enteran por el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo, entonces es la suma de todos ellos más el sueldo base lo que debe ser igual o superior al IMM, y *a contrario sensu*, el sueldo que se paga puede ser inferior a esta última cantidad, en la medida que se complementa con otros bonos y asignaciones de similar naturaleza.

La jurisprudencia de los tribunales de justicia es consistente en señalar que prestaciones como las antes dichas son equivalentes a sueldo base para efectos legales, según se puede observar, por ejemplo, en sentencia de la Corte Suprema, rol 41.328-2021, de fecha 24 de mayo de 2023.

Asimismo, los tribunales de justicia laborales coinciden en la acogida de reclamos de multa interpuestos por empresas contra las correspondientes inspecciones del Trabajo en relación con esta materia, y para muestra, podemos indicar las sentencias en causa RIT I-59-2023, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, de fecha 9 de febrero de 2024 (confirmada por Corte de Apelaciones de San Miguel en Rol Laboral Cobranza 134-2024), y RIT I-2-2024, del Juzgado de Letras de Isla de Pascua, de fecha 16 de agosto de 2024.

En suma, las multas de las inspecciones del Trabajo, respecto al pago de un sueldo base inferior al IMM, resultan ser ilegales cuando no se consideren las demás asignaciones y bonos que tengan naturaleza jurídica de sueldo y siempre que sumados todos sobrepasen el ingreso mínimo mensual vigente al aplicarse la respectiva multa.

No obstante lo anterior, la interpretación antes expuesta podría quedar superada próximamente, pues se tramita actualmente en la Cámara de Diputadas y Diputados un proyecto de ley, ingresado con fecha 23 de octubre de 2023 (boletín 16.377-13), el cual expresamente regula que el sueldo o sueldo base no podrá ser complementado con bonos u otras asignaciones que se adecúen al concepto de sueldo o sueldo base definido legalmente.

** Ignacio Jiménez Gallegos es abogado de Estudio Navarro.*

0 Comentarios

 Ximena Urrejola ▼



Sé el primero en comentar...



Comparte

Mejores Más recientes Más antiguos

Sé el primero en comentar.

Suscríbete

Política de Privacidad

No vendan mis datos

EL MERCURIO

