



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K8811(1982)2017

Juridico
✓

5775

ORD. N° _____/

MAT.: Calificación de bono de responsabilidad para enterar sueldo que alcance al ingreso mínimo mensual.

ANT.: 1) Instrucciones de Jefatura de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 30.10.2017.
2) Presentación de don Luis Hidalgo Durán en representación de Proseguridad Ltda., de 13.09.2017.
3) Contratos de trabajo y liquidaciones de remuneraciones.

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

29 NOV 2017

A : DON LUIS HIDALGO DURÁN
PROSEGURIDAD LTDA.
IRARRÁZAVAL N° 5185 OFICINA 605
COMUNA DE ÑUÑO A

Por la presentación del antecedente 2), se solicita que esta Dirección califique de sueldo el bono de responsabilidad que consta en los contratos de trabajo y las liquidaciones de remuneraciones de antecedente 3), que se acompañan, con el objeto que Proseguridad Ltda., en su condición de empresa contratista, se encuentre en condiciones de acreditar el pago de sueldos equivalentes al menos al ingreso mínimo mensual, como lo establece la ley.

Al respecto, cúpleme manifestar lo siguiente:

La letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, en lo que interesa, califica al "sueldo" de remuneración y lo define como, "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..." El sueldo no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual."...

En estas condiciones, conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de esta Dirección, una remuneración o beneficio para que sea calificado de "sueldo" debe reunir las siguientes condiciones copulativas:

- 1.- Que se trate de un estipendio fijo.*
- 2.- Que se pague en dinero.*
- 3.- Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.*
- 4.- Que responda a una prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo".*

Ahora bien, en la cláusula quinta letra c) del contrato de trabajo suscrito por Proseguridad Ltda. y el trabajador don William Ignacio Silva Alarcón, de 15 de marzo de 2017, se pacta un bono de responsabilidad de \$20.000 mensual, pagadero siempre y cuando el trabajador haya prestado servicios durante el mes completo. Constan asimismo, las liquidaciones de remuneraciones correspondientes a abril, mayo, junio y julio, en las que figura el bono de responsabilidad en cada uno de los referidos meses.

En similares términos se encuentra contemplado este beneficio en el anexo de contrato de trabajo suscrito por don Manuel Bernardino Ortiz Muñoz, con la misma empleadora, de fecha 1º de enero de 2017. Figura también este bono de responsabilidad, en las liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses citados precedentemente, del mismo año 2017.


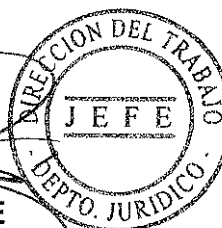
De las características que reúne este bono convencional, es dable concluir que responde a las cuatro condiciones que la jurisprudencia administrativa ha estimado que sirven de base para considerarlo "sueldo", esto es, son estipendios fijos, que se pagan en dinero, en períodos iguales pactados por las partes, y responden a una prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

Que este bono esté sujeto a que el trabajador haya prestado servicios el mes completo, no lo priva de su carácter de estipendio fijo, puesto que la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección se ha pronunciado en el sentido que este requisito no significa que las partes hayan acordado una suma de dinero determinada siempre y bajo toda circunstancia, sino basta que se haya pactado la forma de liquidar y establecer el monto del beneficio, lo cual le da el carácter de "fijeza" al mismo. Así, *"esta Dirección del Trabajo ha dejado establecido que el hecho de que un beneficio pueda producir resultados que no sean constantes de un mes a otro, no altera la naturaleza del mismo para convertirlo en un estipendio de carácter variable, por cuanto el elemento de fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente, y además, porque su monto y forma de pago se encuentren preestablecidos"* (Dictamen N° 1207/75, de 22.03.93, citado por el Dictamen N° 6920/324, de 13.12.96).

Cabe señalar, por tanto, que el bono examinado tiene el carácter de sueldo, de lo cual se infiere que respecto a todo el resto de los dependientes que obre documentación similar a la tenida a la vista, debe entenderse que la suma del sueldo más el bono de responsabilidad, satisface la exigencia legal de que ningún trabajador deberá percibir por una jornada ordinaria de trabajo, una suma de dinero inferior a un ingreso mínimo mensual.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocadas, cúpleme manifestar que el bono de responsabilidad analizado tiene el carácter de sueldo, y por tanto, esa empresa deberá actualizar los contratos de trabajo para el efecto de comprobar que paga a su personal por una jornada ordinaria de trabajo al menos un ingreso mínimo mensual, esto es, la suma del sueldo convenido más lo percibido por concepto del referido bono.

Saluda a Ud.



LORETO BARRERA PEDEMONTE
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


RGR/igr

Distribución:

- Jurídico, Partes y Control