



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
4417(935)2014

90 años

4623

Jurídico

ORD.: _____ /

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1) Correos electrónicos de 14.11.2014, entre asesor del recurrente y Departamento Jurídico.
2) Ord. N° 1800 recibido el 24.09.2014, de Inspectora Provincial del Trabajo de Valparaíso.
3) Ord. N° 3230 de 20.08.2014, Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Respuesta al traslado conferido de 03.06.2014, de don Jaime Vargas por Empresa Southern Shipmanagement Chile Ltda.
5) Ords. N°s 1753 y 1755 de 14.05.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
6) Presentación de 17.04.2014, de don Hernán Winter Levicoy, por Federación de Tripulantes de Chile, FETRICH.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

24 NOV 2014

A : SR. HERNÁN WINTER LEVICOY
FEDERACIÓN DE TRIPULANTES DE CHILE, FETRICH.
TOMÁS RAMOS N° 68
VALPARAÍSO

Mediante presentaciones del antecedente 6), ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si se ajusta a la normativa laboral vigente, contenida en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, la manera en que la empresa Southern Shipmanagement Chile Ltda., paga las remuneraciones a los dependientes objeto de su consulta.

Al respecto, cumplo 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 convinieren 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, aún 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, con la finalidad de resolver fundadamente su presentación se solicitó un informe de fiscalización a la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, practicada por la fiscalizadora dependiente de esa oficina Sra. Paola Pacheco Mercado.

Durante la diligencia inspectiva señalada, fue posible constatar que los estipendios percibidos por los trabajadores objeto de su consulta reúnen los requisitos para ser calificados como sueldo, no obstante, que las partes a algunos de ellos, le dieron una denominación diversa.

En efecto, se verificó que el valor del sueldo diario se encontraba denominado como “Emb. Costa chilena”, la cual se compone de estipendios obligatorios y fijos, como sueldo base, recargo embarco etc., que componen el sueldo base mensual, dependiendo si el trabajador se encuentra Embarcado o en Comisión de Servicios y/o Disponibilidad y/o Capacitación, no formando parte de dicha remuneración los montos percibidos por los trabajadores por concepto de gratificación y sobretiempo.

A modo ilustrativo, cabe señalar que la fiscalizadora actuante analizó el ejemplo planteado en su presentación, respecto de un tripulante que

realiza funciones de Marino Segundo, verificando que el sueldo diario se compone de sueldo base por \$6.504, recargo de embarco por \$1951, bono carga \$650, y bono plaza \$511, lo que suma un monto diario de \$9.616, el que mensualmente excede al valor fijado para el Ingreso Mínimo Mensual.


De este modo, aplicando lo expuesto en los acápites que anteceden al caso en consulta, preciso es sostener que el empleador se ajusta a la normativa laboral vigente, al verificarse el pago correcto de las remuneraciones a los trabajadores que se desempeñan como tripulantes de la marina mercante para la empresa fiscalizada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que se ajusta a la normativa laboral vigente, contenida en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, la manera en que la empresa Southern Shipmanagement Chile Ltda., paga las remuneraciones a sus dependientes objeto de su consulta.

Saluda a Ud.,



JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


SOG/MOP
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control