

Santiago, seis de mayo de dos mil veintidós.

Se complementa acta de audiencia de fecha 21 de abril de 2022, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

RIT I-75-2022

RUC 22- 4-0391100-7

m.e.a.p.

TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA

Santiago, veintiuno de abril del año dos mil veintidós.

VISTOS:

PRIMERO: Que, a folio 1, comparece **SODEXO CHILE SPA**, en la forma representada que indica, deduciendo reclamo en contra de la resolución administrativa de multa dictada por la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE PROVIDENCIA**, la que se funda en que la Resolución de Multa N.º 8681/22/11, de fecha 28 de febrero de 2022, la sancionó por haber infringido el artículo 42, letra a) del Código del Trabajo, según indica, por no pagar el sueldo base, conforme al ingreso mínimo mensual, respecto de la trabajadora doña Chiedza Noizil, entre los meses de agosto y diciembre de 2021.

Al respecto, alega la inexistencia de la infracción constatada, dado que el concepto de sueldo, debe considerar el bono área salud y el haber remuneracional denominado “Diferencia Ingreso Mínimo Mensual”, que se encuentra presente en las liquidaciones de remuneración de los meses indicados de la trabajadora. Asimismo, alega que se pagó mensualmente, todos estos meses, los montos correspondientes y sostiene, además, que actuó conforme a la doctrina institucional del Ordinario N.º 2373, de 23 de mayo de 2019. Por ello, solicita que se deje sin efecto la multa, con condena en costas.

Que la demandada compareció a la audiencia única, contestando e indicando que la reclamante sostiene la necesidad de considerar el bono área salud y diferencia ingreso mínimo mensual, para el cálculo del ingreso mínimo mensual, indicando que el dictamen que señala no es una doctrina institucional, ya que el ordinario no se emite mediante ordinario, sino que mediante dictámenes y



luego señala que además la interpretación de la demandante o reclamante es incorrecta, al haberse pretendido complementar el ingreso mínimo mensual con un bono que fue pactado colectivamente, por lo que sería improcedente computarlo como parte del ingreso mínimo mensual, y además de señalar que el bono no puede considerarse un estipendio fijo, dado que mantiene, al menos, dos requisitos que detalla en su contestación, respecto de su percepción y devengamiento mensual. Por ello, solicita que se rechace el reclamo, con condena en costas.

SEGUNDO: Que, en la audiencia única, se fijaron como hechos pacíficos los siguientes:

1. Que la resolución N.º 8681/22/11, de fecha 28 de febrero de 2022, impuso a la reclamante una multa de 60 Unidades Tributarias Mensuales, por infracción del artículo 42, letra a) del Código del Trabajo.
2. Que la trabajadora presta servicios en jornada ordinaria.
3. Que las liquidaciones de remuneración de la trabajadora establecen un sueldo base de \$295.079.- (Doscientos noventa y cinco mil setenta y nueve pesos) en el mes de agosto de 2021, que fue variando hasta llegar a los \$314.665.- (Trescientos catorce mil seiscientos sesenta y cinco pesos) en el mes de febrero del año 2022.
4. Que el convenio colectivo de fecha 22 de junio de 2020, contempla el “bono área salud”, en su cláusula segunda, punto 1.
5. Que se contemplan dentro de la liquidación de remuneraciones otros estipendios de carácter imposables, denominados “bono área salud” y “diferencia ingreso mínimo”, que se encuentran presentes en todas las liquidaciones de remuneración entre agosto de 2021 y febrero de 2022, ambos meses inclusive.

Se resolvió por el tribunal que, dados los antecedentes presentados, no existían hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, por lo que no se recibió la causa a prueba, pasando derechamente a dictar sentencia.



TERCERO: Que, la controversia se encuentra fijada exclusivamente en el criterio utilizado por el fiscalizador de la Inspección del Trabajo, para determinar la existencia de la infracción.

Lo anterior, debido a que consta en las liquidaciones que fueron acompañadas junto con la presentación del reclamo, y es expresamente reconocido por las partes, que el concepto de sueldo base en todos los periodos que se indica, al menos en las liquidaciones de sueldo, es efectivamente menor al ingreso mínimo mensual, en situación de que la trabajadora prestaba servicios en jornada ordinaria.

Al respecto, la reclamante argumenta que deben considerarse otros dos conceptos comprendidos en la liquidación de remuneración para el cálculo del ingreso mínimo mensual que se estaba pagando de manera fija, por concepto de sueldo base para efectos de cuantificar el ingreso mínimo mensual. Estos serían los conceptos “Bono área salud”, “Diferencia ingreso mínimo”. Las liquidaciones de remuneración acompañadas con la presentación del reclamo dan cuenta de que mensualmente se pagaban estos conceptos.

Por su parte, la norma del artículo 42, letra a), sostiene lo siguiente:

“Constituyen remuneración, entre otras, la siguiente:

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.”

De lo anterior, se desprende que el sueldo fijo o sueldo base, para tener la calidad de tal, debe cumplir ciertos requisitos como ser un estipendio fijo y obligatorio, pagado por períodos iguales, que recibe el trabajador por la prestación de servicios en jornada ordinaria.

Según lo expuesto por la propia demandada, y lo contenido en el contrato colectivo acompañado en la presentación del reclamo, el estipendio denominado BONO ÁREA SALUD no puede tener el carácter de sueldo, sin perjuicio de constituir remuneración al ser un bono imponible. Lo anterior debido a que su



otorgamiento se encuentra supeditado a varias condiciones, la más importante, consistente en que la trabajadora no debe presentar en el mes calendario dos atrasos por más de 30 minutos. Lo anterior implica que, en el caso de no cumplirse la condición, la trabajadora recibirá una remuneración menor al sueldo mínimo. Esta sola posibilidad infringe la finalidad de la norma de asegurar un monto mínimo de salario fijo y obligatorio para la jornada ordinaria de trabajo.

En tales circunstancias, no hay infracción del criterio por parte de la Inspección del Trabajo, respecto de este bono, por cuanto no se trata de un estipendio fijo, mensual y obligatorio, sino que derechamente se trata de un bono que requiere el cumplimiento de una condición determinada para su otorgamiento, y que, por tanto, no constituye un estipendio fijo y no debe ser considerado para el cálculo del ingreso mínimo mensual.

CUARTO: Que la reclamante ha señalado que, con independencia del nombre que le otorguen las partes, los estipendios señalados constituyen remuneración, no teniendo importancia la denominación realizada en las liquidaciones de remuneración. Cabe hacer presente que dicha afirmación es errónea, pues la denominación de los estipendios en la liquidación de remuneraciones si tiene importancia práctica. En particular, para el cálculo de subsidios por incapacidad médica, según el artículo 10 del D.F.L. N.º 44 de 1978, se excluyen del cálculo de remuneración para efectos del subsidio:

“Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de navidad o fiestas patrias, no se considerarán para la determinación de las bases de cálculo establecidas en los artículos anteriores”.

La interpretación de esta norma resultaría en el caso de autos, en la exclusión de los conceptos denominados “bono” de la liquidación de remuneraciones de la trabajadora, para el pago de subsidios por incapacidad por enfermedad, perjudicando en cuanto al monto obtenido, que será menor al que le corresponde, por un mero capricho del empleador de no denominar correctamente el sueldo base.



Por ello es que no es procedente la alegación de la reclamante de restar importancia a la correcta denominación de los estipendios en la liquidación de remuneraciones como sueldo base.

QUINTO: Que, a mayor abundamiento, el bono cuya cuantificación se reclama y se atribuye calidad de parte del sueldo base fue establecido mediante negociación colectiva en el convenio de fecha 22 de junio de 2020. Por lo anterior, atribuirle el carácter de sueldo fijo, efectivamente constituye una vulneración a la voluntad colectiva, que pretende pactar condiciones especiales para los trabajadores por sobre el mínimo legal y el contrato individual de trabajo, en tal sentido, atribuirle el carácter de sueldo base a un convenio colectivo de un bono es restarle todo valor a los beneficios conseguidos y la voluntad contractual.

SEXTO: Que finalmente, en cuanto a la confianza legítima en la interpretación de la Dirección del Trabajo, respecto del Ordinario N.º 2373, de 23 de mayo del 2019, a juicio del tribunal, no existe pronunciamiento en contrario, atendido a lo resuelto respecto del bono área salud, que como se señaló no puede considerarse que constituya remuneración, por no ser un estipendio fijo al requerir condiciones para su devengamiento y pago.

SÉPTIMO: Conforme a lo resuelto, lo constatado por el fiscalizador es efectivo, dado que los estipendios de sueldo base y diferencia de sueldo mínimo, no alcanzan en ninguno de los meses cuya liquidación de remuneraciones se presentó, a cubrir el monto correspondiente al ingreso mínimo mensual de la trabajadora, por lo que la infracción detectada en la resolución de multa es efectiva.

OCTAVO: Que, habiendo sido completamente vencida la reclamante, y considerando que no existían motivos plausibles para litigar, conforme a lo dispuesto en el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, expresamente aplicable por disposición del artículo 432 del Código del Trabajo, se le condenará en costas, regulando estas en la suma de \$500.000.- (Quinientos mil pesos).

Por tanto, en virtud de lo expuesto, y de lo dispuesto en los artículos 5, 42 A), 311, 420, 432, 453, 496 y siguientes, 503 del Código del Trabajo, 144 del Código de Procedimiento Civil, artículo 10 del D.F.L. N.º 44 de 1978 y demás normas legales aplicables; **SE DECLARA:**

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360
Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



- I. Que se **rechaza** el reclamo en todas sus partes.
- II. Que se condena en costas a la reclamante, regulándose estas en la suma de \$500.000.- (Quinientos mil pesos).

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Sentencia dictada por don GUILLERMO RODRÍGUEZ ORDENES, Juez Suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



