

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 7199(1331) 2015

90 años

Jurídico

ORD N°: 5867

**MAT.:** Atiende presentación que indica.

**ANT.:** 1) Instrucciones, de 26.10.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Instrucciones, de 10.08.2015, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).  
3) Presentación, de 09.06.2015, de Sr. Sergio Miranda Manríquez, Sub Gerente de Adm. y Finanzas, Club de la Unión.

**SANTIAGO,**

11 NOV 2015

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SR. SERGIO MIRANDA MANRÍQUEZ  
CLUB DE LA UNIÓN  
ALAMEDA N° 1091  
SANTIAGO/**

Mediante presentación citada en el antecedente 3), solicita un pronunciamiento de este Servicio, acerca de cómo corresponde operar con los reajustes complementarios al sueldo mínimo según ley N° 20.281.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo único de la ley N° 20.281, en su artículo 1) modifica la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

*"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 a 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 Código del Trabajo, en su nuevo texto fijado por el Artículo único, N° 2, de la ley N° 20.281, 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 conviniere 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 transcritos se desprende, en primer término, que el legislador ha establecido un nuevo concepto de sueldo, asimilándolo al sueldo base, precisando que tal estipendio es de carácter obligatorio y no podrá ser inferior al valor fijado para un ingreso mínimo mensual, cuando se ha convenido la jornada ordinaria máxima legal prevista en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, vale decir, 45 horas semanales.

Se infiere asimismo, que tratándose de jornadas parciales de trabajo, el sueldo pactado no podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente, proporcionalmente calculado en relación a dicha jornada ordinaria máxima.

Analizando la señalada normativa, este Servicio, en dictamen N° 3152/63, de 25.07.2008, sostuvo que el nuevo concepto de sueldo base establecido por el legislador constituye un piso remuneracional para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal o una inferior, estipendio éste que, como ya se ha expresado, no puede ser inferior al monto de un ingreso mínimo mensual o a la proporción de éste, tratándose de jornadas parciales de trabajo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo transitorio de la ley N° 20.281, previene:

*"Los empleadores que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley hubieren pactado sueldos base inferiores a un ingreso mínimo mensual en los contratos de trabajo, sean éstos individuales o producto de negociaciones colectivas, deberán, dentro de seis meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, ajustar la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo con cargo a los emolumentos variables, lo que deberá reflejarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones".*

*"Este ajuste no podrá significar una disminución de las remuneraciones. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la remuneración cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración que la que habría percibido en las mismas condiciones, antes del ajuste".*

Según lo ha precisado la jurisprudencia administrativa de este Servicio, específicamente, en dictamen N° 3152 /63, de 25.07.08, el tenor literal de la aludida disposición legal permite afirmar que el legislador ha establecido un plazo de seis meses contado desde la fecha de entrada en vigencia de la ley, para que los empleadores que a esta última fecha hubieren pactado, ya sea individual o colectivamente, sueldos base de monto inferior a un ingreso mínimo mensual, procedan a ajustar la diferencia existente entre el sueldo convenido y el ingreso mínimo, con cargo a las remuneraciones variables que perciba el trabajador, debiendo proceder a consignar dicho ajuste en las respectivas liquidaciones de remuneraciones.

Conforme a la citada doctrina, el señalado ajuste no puede significar en caso alguno una disminución de las remuneraciones, entendiendo que existe disminución si una vez producido el ajuste el trabajador percibiera una remuneración menor a aquella que le hubiere correspondido percibir en las mismas condiciones, antes de aquél. En el mismo dictamen se señalan las características y condiciones que debe reunir el ajuste en comento, como asimismo, la forma en que éste debe ser efectuado.

De acuerdo a lo establecido en el referido dictamen, el ajuste de remuneraciones a que se encuentran obligados a efectuar los empleadores respecto de aquellos trabajadores que a la entrada en vigencia de la ley N° 20.281 estaban afectos a un sistema remuneracional integrado por un sueldo inferior al monto asignado al ingreso mínimo y remuneraciones variables, como también, respecto de los que a aquella fecha hubieren estado afectos exclusivamente a remuneraciones variables, presenta las siguientes características.

a) Corresponde efectuarlo al empleador en forma unilateral, esto es, sin que sea necesario para ello el acuerdo de los respectivos trabajadores.

b) Debe efectuarse en el plazo fatal de seis meses contado desde el día 21 de julio de 2008, fecha de entrada en vigencia de la ley N° 20.281.

c) Debe reflejarse expresamente en la liquidación de remuneraciones.

d) La diferencia del monto entre el sueldo base convenido y el valor asignado al ingreso mínimo mensual, sólo puede efectuarse con cargo a las remuneraciones variables.

e) El referido ajuste no puede importar una disminución de las remuneraciones, lo que se traduce en que una vez efectuada dicha operación, el trabajador no puede percibir una remuneración inferior a la que le habría correspondido en las mismas condiciones, con anterioridad al ajuste.

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina sustentada en dictamen N°110/001, de 08.01.2009, de este Servicio, la circunstancia de que por expreso mandato del legislador el mencionado ajuste deba efectuarse con cargo a las remuneraciones variables del trabajador, implica que una parte de éstas pasará a integrar el respectivo sueldo base del trabajador, debiendo consignarse el monto correspondiente como "ajuste del sueldo base" en las respectivas liquidaciones de remuneraciones.

Se agrega que ello importa una alteración de la naturaleza jurídica de aquella parte de las remuneraciones variables que se destina a completar un sueldo base equivalente al ingreso mínimo, la que, por lo tanto, deja de tener tal carácter, pasando a revestir el carácter de sueldo para todos los efectos legales y contractuales.

Se expresa además que el ajuste de remuneraciones que establece el artículo transitorio de la ley N° 20.281, produce el efecto de asignar la calidad de sueldo base a aquella parte de las remuneraciones variables del trabajador necesaria para cubrir la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo mensual, valor que, como ya se expresara, adquiere la calidad jurídica de sueldo conforme al concepto que sobre dicha remuneración establece el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que del tenor literal del artículo transitorio de la ley en comento, como asimismo, de la historia fidedigna del establecimiento de la ley, se colige que el ajuste de remuneraciones que allí se establece se encuentra referido exclusivamente a aquellos empleadores que a la fecha de vigencia de dicho texto legal, vale decir, al 21 de julio de 2008, hubieran pactado sueldos base inferiores al ingreso mínimo mensual de \$159.000, vigente a esa época, o no hubieran pactado sueldo base alguno, facultándolos para que en el plazo de seis meses contado desde dicha vigencia, efectuaren la adecuación del sistema remuneracional de sus dependientes, estableciendo un sueldo base del monto ya indicado.

De ello se sigue que la norma transitoria en comento, esto es, el ajuste de remuneraciones que nos ocupa sólo resulta aplicable a las situaciones descritas precedentemente y debe operar en los términos allí previstos, esto es, considerando las condiciones y el valor del ingreso mínimo mensual existentes a la fecha de su entrada en vigencia .

Ello permite sostener, por lo tanto, que el ejercicio de la facultad excepcional conferida al empleador en orden a efectuar el ajuste de que se trata con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores, sólo procede respecto del ingreso mínimo mensual que regía a la fecha de vigencia de la ley N° 20.281, vale decir, \$159,000, constituyendo, por lo tanto, dicho valor el único parámetro que debe considerarse para aplicar tal ajuste.

En efecto, el dictamen N° 1588/027 de 27.04.2009, señaló que el ajuste de remuneraciones de que se trata debe seguir efectuándose sobre \$ 159.000, pero no así, sobre la diferencia que se produzca entre dicho valor y el nuevo monto del ingreso mínimo mensual que la ley establezca.

De esta suerte, el dictamen precedentemente citado, concluyó que, la diferencia resultante entre los \$ 159.000 correspondientes al

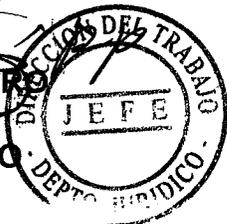
monto del ingreso mínimo mensual que debe considerarse para los efectos del señalado ajuste de remuneraciones y el nuevo monto que por tal concepto fije la ley, debe ser asumido por el empleador, no correspondiendo, que ésta se entere con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores.

En consecuencia, en conformidad con las disposiciones legales citadas doctrina y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que el ajuste de remuneraciones previsto en el artículo transitorio de la Ley N° 20.281, debe seguir efectuándose sobre \$159.000, pero no así, sobre la diferencia que se produzca entre dicho valor y el nuevo monto del ingreso mínimo mensual que la ley establezca, valor que, debe ser asumido por el empleador, no correspondiendo, que ésta se entere con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores.

Al respecto, se adjunta copia de Ord. N° 1588/027, de 27.04.2009, que incide sobre la materia.

Saluda atentamente a Uds.,

  
JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
LBP/MECB  
Distribución:  
- Jurídico.  
- Parte.  
- Control.