



**DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K 8335 (1888) 2017**

*Jurídico*

*✓*

5033

**ORD.:** \_\_\_\_\_

**MAT.:** Informa respecto al sistema de reajuste de las remuneraciones, en los casos en que el ingreso mínimo legal ha experimentado más de una variación en el año.

**ANT.:** 1.- Ordinario N° 434 de 23.08.2017, de Inspector Provincial del Trabajo de San Antonio  
2.- Presentación de 09.08.2017, de don José Abarca y don Juan Rojas, en representación del Cuerpo de Bomberos de San Antonio

**SANTIAGO,**

**26 OCT 2017**

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
A : JUAN ROJAS BARAHONA  
SUPERINTENDENTE  
CUERPO DE BOMBEROS DE SAN ANTONIO  
DOMINGO FERNÁNDEZ CONCHA N° 808, VILLA ITALIA, SAN ANTONIO**

Mediante presentación del antecedente 2, ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto al sistema de reajustabilidad de las remuneraciones que corresponde aplicar, en caso que el ingreso mínimo mensual sea reajustado en más de una oportunidad dentro el mismo año calendario.

Agrega que, la duda nace a partir de mantener una cláusula contractual referida al sueldo base del siguiente tenor: "...valor que se reajustará en forma anual en el mes de junio de cada año, conforme a lo que dicte ley o sistema del Estado."

Al respecto, cabe considerar que el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, dispone:

*"Art. 42. Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:*

*a) sueldo, o sueldo base, que es 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, 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 efectuare 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 solo 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”.*

De la norma antes transcrita se desprende que, si el trabajador está sujeto al cumplimiento de jornada de trabajo, resulta obligatorio para el empleador pagar un sueldo base que no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual.

En efecto, actualmente el sueldo o sueldo base tiene carácter obligatorio constituyendo un piso remuneracional para cualquier trabajador que esté sujeto a una jornada ordinaria de trabajo.

Ahora bien, la situación por usted planteada ha sido analizada previamente por este Servicio mediante Dictamen N° 1588/27 de 27.04.2009, al señalar que:

*“...por expreso mandato del legislador, el sueldo o sueldo base debe ser equivalente al valor del ingreso mínimo mensual, de suerte tal que cada vez que se produzca una alteración de este último, el empleador estará obligado a garantizar que el aludido sueldo base se ajuste al nuevo monto fijado por tal concepto, lo que implica que éste deberá ser incrementado cada vez que se produzca un aumento de dicho estipendio”.*

Sobre la base de lo antes expuesto, cabe considerar que los incisos 1° y 2° del artículo 1 de la Ley N° 20.935, regulan el incremento del ingreso mínimo para los años 2016 y 2017, en los siguientes términos:

*“Elévase, a contar del 1 de julio de 2016, de \$250.000 a \$257.500 el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad. A partir del 1 de enero de 2017, dicho monto será de \$264.000.*

*El monto del ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso anterior será, a contar del 1 de julio de 2017 de \$270.000, y a contar del 1 de enero de 2018 tendrá un valor de \$276.000”.*

Así, se advierte que dentro del año 2017 se ha verificado en dos oportunidades un incremento en el ingreso mínimo mensual, lo que trae por consecuencia que, el sueldo base, debe incrementarse en la misma forma y oportunidad que el ingreso mínimo legal, con el objeto que dichos montos sean idénticos, salvo que las partes hayan pactado un sueldo de un monto superior.

Ahora bien, tratándose de la situación en que el sueldo base es superior al ingreso mínimo legal, tal como se advierte en el caso en estudio, en el que mediante anexo de contrato de trabajo correspondiente a la trabajadora C. Mora Vilches, de fecha 01.04.2016, se constata que el sueldo base mensual asciende a la suma de \$ 442.963.-, las partes deberán estarse al sistema de reajustabilidad que se hubiere pactado.

Luego, cabe atender a que las partes han acordado en el contrato de trabajo una cláusula referida a la reajustabilidad del siguiente tenor: “...valor que se reajustará en forma anual en el mes de junio de cada año, conforme a lo que dicte ley o sistema del Estado.”.

Conforme al acuerdo, cabe puntualizar, que no existiría inconveniente jurídico, para que el reajuste de las remuneraciones se aplicara en

este caso, solo una vez en el año, a pesar que el Ingreso Mínimo Legal se ha visto incrementado en dos oportunidades dentro del año calendario.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formulada, cúpleme informar que resulta jurídicamente procedente el sistema de reajustabilidad anual de las remuneraciones pactadas en el contrato de trabajo, aun cuando el ingreso mínimo legal se vea incrementado en más de una oportunidad al año, atendido que el sueldo base es superior al mínimo legal.

Saluda a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
LBP/PRC

**Distribución:**

- Jurídico,
- Inspector Provincial del Trabajo de San Antonio
- Partes
- Control