

**PROYECTO DE LEY QUE INTERPRETA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA
FIJAR SENTIDO DE LAS EXPRESIONES “SUELDO” Y “SUELDO BASE”, CON EL
OBJETO DE PROTEGER SALARIO MÍNIMO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

I. FUNDAMENTOS.

1. El sueldo base y salario mínimo.

El contrato laboral es un ejemplo paradigmático de lo que se denomina “contrato dirigido”, es decir, un contrato que pese a la autonomía de las partes para estipular su contenido, existen ciertas cláusulas obligatorias que le otorgan un contenido mínimo, establecido por el legislador. La razón de dicha regulación, amparada por el derecho laboral es la protección de un vínculo laboral caracterizado por la subordinación y dependencia, lo que inevitablemente, concede una relación asimétrica entre empleador/a y trabajador/a.

Dentro de las cláusulas mínimas del contrato laboral está la estipulación de **remuneraciones**. El artículo 41 del Código del Trabajo las define como todas aquellas “*contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.*” Luego, el artículo 42 establece los elementos que pueden componer una remuneración, integrando en la letra a) el “**sueldo**” o “**sueldo base**” como aquel “*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 (...).*”

De esta manera, la ley no sólo exige que todo contrato de trabajo contenga una remuneración, sino que también requiere que al menos, el sueldo o sueldo base, tenga un monto mínimo determinado. Así lo afirma el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo: “*El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual*” y reiterativamente lo repite el artículo 44 inciso 3° señalando que “*el monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual*”.

La redacción del Código nos lleva a una clara conclusión: el legislador requiere resguardar que el monto del sueldo o del sueldo base se ajuste al sueldo mínimo, de tal manera que el trabajador o trabajadora, reciba por concepto de sueldo o sueldo base, al menos, un monto también determinado por el legislador: el ingreso mínimo mensual remuneracional.

2. Un problema de interpretación.

No obstante la literalidad de la norma y el objetivo del legislador, en los últimos años, en nuestra estrategia colegisladora con organizaciones sindicales, hemos tenido conocimiento de que múltiples sindicatos de trabajadores subcontratados han denunciado a la Dirección del Trabajo el pago de un **salario base inferior al mínimo** por parte de las empresas contratistas. El argumento empresarial es fantasioso: aluden que el enunciado normativo señala las expresiones “sueldo” o “sueldo base”, por lo que uno u otro es el que debe cumplir con el monto mínimo, pero no necesariamente ambos.

En la práctica, fijan un “sueldo base” inferior al mínimo, complementado dicho monto base con bonos -muchas veces correspondientes a los convenios colectivos entre las organizaciones sindicales y la mandante- para llegar al mínimo legal. El registro y fiscalización de esta práctica se vuelve aún más difícil con la normalización del “multiRUT”, es decir, empresas que operan encubiertas en otras empresas, que se van enlazando en complejas relaciones comerciales.

Existen empresas mineras, por ejemplo, que tienen cerca de trescientas empresas “colaboradoras” (contratistas y subcontratistas), y algunas de ellas operan con cinco RUT distintos en cinco actividades distintas, pese a estar todas ellas vinculadas jurídicamente. Por otra parte, existen empresas que prestan servicios de aseo o alimentación a decenas de otras empresas, como cadenas de farmacias, bancos, multitiendas, en mutuales de seguridad, en la misma minería e incluso en el Estado: lo que ilustra la extensión de esta práctica en la red empresarial.

3. ¿Qué ha dicho la Dirección del Trabajo?

Como se señaló, trabajadores y trabajadoras afectadas ya previamente han acudido a la Dirección del Trabajo en búsqueda de pronunciamiento. En tales ocasiones, jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo ha sido uniforme y coherente, a lo largo de más de una década en los siguientes actos:

- Ordinarios N°4639 de 24 de noviembre de 2014; N°2990 de 03 de junio de 2016; N°373 de 20 de enero de 2017; N°2528 de 7 de junio de 2017; N°294 de 18 de enero de 2018; N°2204 de 9 de mayo de 2018.
- Dictámenes N°3152/63 de 25 de julio de 2008; N°3662/53 de 17 de agosto de 2010; N°4246/91 de 28 de octubre de 2011 y N°1498/25 de 26 de marzo de 2015

En todos estos pronunciamientos se ha ratificado, una y otra vez, el concepto de “fijeza” del sueldo o sueldo base, dado por la propia definición legal y que por tal, a cualquier estipendio recibido por la sola prestación del servicio, le correspondería integrar el sueldo o sueldo, incluyendo aquellos montos recibidos por concepto de bonos estipulados en convenios colectivos.

Para aterrizar la problemática a un caso concreto, detallemos el Ordinario N°2308 de 17 de mayo de 2018, emitido por el Departamento de Inspección de la Dirección Nacional del Trabajo, el cual surge de un conflicto suscitado entre una Federación sindical y una empresa de servicios. En dicha oportunidad, la Federación señaló que la empresa no cumple con los contratos individuales de trabajo al no respetar la cláusula de sueldo base, debido a que utiliza los bonos contractuales para completar dicho sueldo. La empresa se escudó en el inciso tercero del artículo 44 del Código del Trabajo, a propósito de que “no señala expresamente el ‘sueldo base’, sino que se refiere únicamente al ‘sueldo’”, citando además el artículo 8 del Decreto Ley N°670 de 1974, y el Ordinario N°934, del 10 de marzo de 2009. Frente a esto, la Dirección del Trabajo resolvió que: *“ningún trabajador puede tener un sueldo base compuesto o complementando con bonos a fin de igualar el ingreso mínimo mensual”*. En los mismos términos ya señalados se han referido todos los dictámenes y ordinarios ya citados.

No obstante la ilustrativa respuesta de la Dirección del Trabajo, la cual integra armónicamente los criterios de interpretación (literal, teleológico, lógico y sistemático), el conflicto en algunas empresas y rubros se perpetúa hasta la actualidad. Aún cuando el artículo 42 letra a) ha sido acertadamente interpretado por la jurisprudencia administrativa, hasta la fecha subsiste la práctica de algunos empleadores obstinados, quienes siguen señalando que “sueldo” no sería idéntico a “sueldo base”, por lo que respecto de este último, no se exigiría el pago del monto mínimo establecido por ley. Esto da lugar a que contractualmente establezcan un sueldo base inferior al mínimo, el cual es complementado con bonos y otras asignaciones, pese a la fijeza de dichos estipendios.

Por tanto, conforme a lo problematizado y habiendo solución normativa al caso, pero no siendo aplicada por los sujetos obligados al cumplimiento de la norma, el presente proyecto de ley busca dotar de certeza y seguridad jurídica en la interpretación de dicho enunciado normativo correspondiente al artículo 42 letra a) del Código del Trabajo.

II. IDEA MATRIZ.

Mediante la técnica de interpretación auténtica, se busca precisar el sentido del artículo 42 del Código del Trabajo, con el objeto de garantizar que el sueldo o sueldo base no sea inferior al salario mínimo establecido en el propio ordenamiento jurídico para proteger la remuneración de trabajadores y trabajadoras.

III. TEXTO DEL PROYECTO DE LEY.

En virtud de lo expresado precedentemente, es que venimos en presentar el siguiente:

Proyecto de Ley

Artículo primero: Declárase, interpretando el sentido auténtico del artículo 42 letra a) del Código del Trabajo en el siguiente sentido:

“Entiéndase como sinónimos el concepto de “sueldo” y “sueldo base” en relación a la frase *“El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual.”* En virtud de tal, el sueldo o sueldo base, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual y tampoco podrá ser complementado con bonos u otras asignaciones que se adecúen al concepto de sueldo o sueldo base definido legalmente en este mismo artículo.”

FIRMA

H. D. ANDRÉS GIORDANO SALAZAR