INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo en materia de salarios base.

BOLETÍN Nº 5.433-13

_____

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informaros respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en un Mensaje de Su Excelencia la señora Presidenta de la República, con urgencia calificada de “suma”.

Cabe destacar que este proyecto de ley fue discutido sólo en general, en virtud de lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de la Corporación.

A la sesión en que se consideró esta iniciativa legal concurrieron, además de los miembros de la Comisión, el Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Osvaldo Andrade, acompañado de su asesor legislativo, señor Francisco Del Río, y de su asesor jurídico, señor Cristián Pumarino.

\- - -

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Establecer en el Código del Trabajo que el sueldo base que recibe el trabajador por sus servicios, no puede ser inferior a un ingreso mínimo mensual.

\- - -

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de este proyecto de ley, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I. ANTECEDENTES JURÍDICOS

- El Código del Trabajo, especialmente sus artículos 42 y 44.

II. ANTECEDENTES DE HECHO

El Mensaje, mediante el cual Su Excelencia la señora Presidenta de la República da origen a este proyecto de ley, señala, entre sus fundamentos, los siguientes:

En primer término, explica que el artículo 41 del Código del Trabajo define la noción de remuneración como “las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.”.

Agrega que, asimismo, la legislación laboral concibe la remuneración como un concepto complejo, compuesto de una serie de elementos diferentes entre sí y que, todos o algunos de ellos, conforman la contraprestación al trabajador por sus servicios.

En efecto, precisa, el artículo 42 del Código del Trabajo señala los diversos componentes que, entre otros, pueden constituir dicha retribución, esto es:

- Sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10;

- Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;

- Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;

- Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y

- Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Enseguida, el Mensaje expresa que esta norma debe entenderse relacionada con lo dispuesto en el artículo 44 del mencionado Código, el cual, en su inciso tercero, dispone que la remuneración que perciba el trabajador, no puede ser inferior al mínimo legal.

Sin embargo, advierte el Mensaje, la redacción de los preceptos citados ha motivado que en muchos sectores se efectúe una interpretación de los mismos que implica entender que toda la remuneración del trabajador puede ser variable, en tanto ésta no sea inferior a la mínima legal.

El argumento en que se basa la señalada interpretación consiste en colegir que, si el legislador señala expresamente en el artículo 44 del Código del Trabajo que la remuneración como tal -con sus componentes fijos y variables-, no puede ser inferior a la mínima legal, ésta puede descomponerse, a su vez, también en elementos fijos y variables, o sólo en éstos o aquéllos. Esto ha conducido a la aplicación de esquemas remuneracionales que no consideran la existencia de sueldo base o a pactar "sueldos" -elemento fijo- de cantidades insignificantes ($1.000, $10.000, $ 20.000), estableciendo que el trabajador debe, mediante su productividad, completar en forma variable el complemento hasta alcanzar un ingreso mínimo legal.

Dicha interpretación, a juicio del Ejecutivo, adolece de graves inconsistencias en el marco de la legislación general del Código del Trabajo y genera graves consecuencias patrimoniales a los trabajadores, a la vez que no permite contar con un concepto legal que sea reflejo del verdadero sentido y alcance que tiene la fijación de una remuneración mínima legal.

Derivado de lo anterior, surge la presente iniciativa legal. En efecto, relata el Mensaje, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, luego de un proceso de consultas a diferentes sectores, preparó una propuesta orientada a delimitar y diferenciar en el concepto de remuneración, aquellos componentes fijos de los variables, entendiendo que estos últimos dicen relación inequívoca con la productividad del trabajador, en tanto que aquéllos compensan el tiempo o jornada de trabajo en que el trabajador se pone a disposición del empleador para los servicios que se pacten en el contrato de trabajo.

De esta forma, puntualiza el Ejecutivo, el cambio legal que se plantea apunta a determinar que el sueldo base, es decir el estipendio fijo en dinero o especies, que percibe el trabajador por sus servicios, no puede ser inferior al mínimo legal, sin perjuicio de que el resto de la remuneración se componga de elementos variables que, en forma de incentivo, recompensen una mayor productividad o mayores ventas, o bien, un mejor aporte del trabajador al crecimiento de la utilidades de la empresa.

A continuación, el Mensaje explica el fundamento en que se sustenta dicha proposición. Señala que, para una correcta lectura e interpretación de la totalidad de los componentes de la remuneración, éstos deben entenderse estrechamente vinculados a la totalidad de los

componentes que integran la prestación de los servicios que realiza el trabajador y por la cual es retribuido económicamente. Ello es evidente, acota, ya que el contrato de trabajo se define sustancialmente como una prestación de servicios seguida de una contraprestación en dinero, no pudiendo definirse en su esencia jurídica sin la concurrencia de ambos elementos. La falta o ausencia de cualquiera de ellos, implica estar en presencia de un acto jurídico de diversa naturaleza.

Siendo así, agrega, cabe preguntarse cuáles elementos de la remuneración tienen correspondencia con qué aspectos de la prestación de los servicios. Es decir, ¿existe una correspondencia interpretativa entre los elementos que componen la remuneración y los servicios que se prestan? Evidentemente que sí, puesto que la propia definición del artículo 42, se refiere en sus literales b) a e), a conductas y acciones del trabajador que pudieren tener como correspondencia un tipo diferente de remuneración. Por ejemplo, la comisión se define como el pago por las ventas u otras operaciones en que colabora el trabajador, en tanto que el sobresueldo es el pago de una mayor permanencia del trabajador en la empresa, por sobre su jornada ordinaria.

Es decir, los elementos de la prestación de servicios desde la perspectiva de las remuneraciones, son dos: el cumplimiento de la jornada y la productividad del trabajador.

De esta forma, no cabe sino concluir que el sueldo o estipendio fijo que percibe el trabajador, corresponde al tiempo de prestación de sus servicios en la empresa, es decir a la remuneración que tiene como correspondencia la prestación de los servicios en una jornada ordinaria pactada, dejando a otros elementos la compensación por la productividad del trabajador. Dicho preliminarmente, si el sobresueldo es la contraprestación por una mayor jornada que la ordinaria -jornada extraordinaria-, forzoso es concluir que el sueldo es la contraprestación por los servicios prestados dentro de la jornada ordinaria de trabajo. Expresado de otra forma, enfatiza el Ejecutivo, el sobresueldo hace sentido a la jornada extraordinaria, tanto como el sueldo hace sentido a la jornada ordinaria.

Añade que ello se encuentra en íntima correspondencia con el concepto doctrinario de ingreso mínimo mensual, el cual contempla una cantidad mínima de compensación al trabajador por sus servicios, y que tiene por objeto proteger la incorporación al mercado laboral del trabajador menos calificado y al más vulnerable, cuya primera obligación es cumplir con la jornada ordinaria de trabajo, percibiendo por ello una remuneración que no puede ser inferior a la que la ley determine.

El ingreso mínimo no tiene por objeto dar una señal económica de proyección del gasto familiar, sino que es un mínimo

tolerable para una sociedad, al aceptar que una persona se incorpore al mercado laboral cumpliendo, a lo menos, una jornada ordinaria de trabajo.

Destaca asimismo que, la interpretación antedicha se refuerza al analizar el inciso tercero del artículo 44 del Código laboral, cuando señala que “Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.”.

Es decir, si el sueldo mínimo se paga proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato, es evidente que el elemento de la prestación de los servicios que remunera el ingreso mínimo mensual, es el de la permanencia del trabajador a disposición del empleador, prestando servicios en una jornada ordinaria, aun cuando su productividad equivalga a cero, puesto que en mérito de la sola existencia de un contrato de trabajo entre dos partes, válidamente celebrado, se debe pagar al trabajador a lo menos el ingreso mínimo legal, habiendo cumplido éste con la jornada pactada.

De todo lo anterior, concluye el Mensaje, la introducción de elementos variables al cálculo del ingreso mínimo mensual, corresponde a una confusión conceptual que no se condice con el espíritu del legislador al diferenciar los criterios variables y fijos de la contraprestación del empleador, ya que su percepción en forma segura y “fija” es un derecho que deriva del carácter obligatorio general del ingreso mínimo mensual y que, en definitiva, corresponde al sueldo base del trabajador por el cumplimiento de su jornada ordinaria de trabajo.

En conformidad a lo expresado, el proyecto de ley en análisis propone:

- Por una parte, la asimilación del sueldo base al ingreso mínimo legal. Dado que el sueldo base remunera, como se ha expresado, la relación laboral desarrollada en un régimen de dependencia y subordinación por un trabajador en, a lo menos, una jornada ordinaria legal, se establece que dicho sueldo base no puede ser inferior a un ingreso mínimo mensual.

- Por la otra parte, la iniciativa contempla las respectivas excepciones relacionadas con jornadas laborales especiales. En concordancia con lo anterior, si se propone una norma que asocia el sueldo base con el ingreso mínimo legal mediante su relación con la jornada ordinaria de trabajo, deben, necesariamente, quedar afuera de este razonamiento aquellos contratos que establezcan una particular forma de jornada y que, por mandato legal, se encuentran exentos de la obligación de cumplimiento de jornada ordinaria.

- - -

DISCUSIÓN EN GENERAL

Al iniciarse el estudio del proyecto de ley, el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social señaló que el objetivo de la iniciativa legal es establecer que el sueldo base que recibe el trabajador, no podrá ser inferior al ingreso mínimo legal.

Advirtió que, en ningún caso, se pretende generar por esta vía un mecanismo encubierto de mejoramiento de remuneraciones. Explicó que, justamente es por ello que el artículo transitorio del proyecto establece un plazo dentro del cual los empleadores deberán ajustar las remuneraciones de sus trabajadores a esta nueva exigencia legal. Se trata pues, de regularizar la situación y se ofrece al empleador un tiempo prudente para ello, pero ese período de ajuste no significa necesariamente dar lugar a un incremento remuneracional, sino sólo permitir la adecuación pertinente según la modificación que se introduce.

La mejoría en materia de remuneraciones, añadió, es un tema propio de las negociaciones entre empleadores y trabajadores, y en ese ámbito la iniciativa legal no incide.

A continuación, el asesor legislativo del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, reiteró los fundamentos expresados en el Mensaje y, asimismo, expuso acerca de los principales aspectos del proyecto de ley.

En primer término, señaló que se trata de una iniciativa legal que formula una propuesta más bien simple, que no genera distorsión alguna en la estructura de la relación laboral tal como está concebida actualmente en el Código del Trabajo.

Agregó que dicha propuesta surgió tras recoger el planteamiento expresado por diversas organizaciones sindicales, así como también por algunos señores parlamentarios -entre ellos los Honorables Senadores señores Allamand y Longueira-, quienes con anterioridad ya habían manifestado su preocupación en torno a este tema.

Explicó, enseguida, la estructura remuneracional contemplada en la normativa vigente y, a partir de ella, la modificación que se pretende incorporar a la misma.

Recordó que, conforme al artículo 41 del Código del Trabajo, se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero, que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

Asimismo, al tenor del artículo 42 del mismo Código, constituyen remuneración, entre otras, el sueldo, el sobresueldo, la comisión, la participación y la gratificación. Ello indica, agregó, que las remuneraciones se componen de elementos fijos y elementos variables, considerándose entre los primeros el sueldo y entre los segundos la comisión, la participación e, incluso, las gratificaciones.

Por su parte, el artículo 44 del referido texto legal, en su inciso tercero, establece que el monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Sin embargo, acotó, dicha disposición considera el concepto de remuneración en su conjunto, es decir, incluyendo sus elementos fijos y variables.

Por lo tanto, apuntó, frente a dicho esquema remuneracional, la pregunta consiguiente es qué retribuyen económicamente cada uno de dichos elementos. La respuesta indica que los componentes variables remuneran la productividad del trabajador, esto es, su mayor capacidad para la generación de recursos. A dicho concepto corresponden, como se dijo, la comisión, la participación o la gratificación. El sueldo, en tanto, como componente fijo de la remuneración, compensa el cumplimiento de la jornada ordinaria laboral, lo cual es lo mínimo que se debe retribuir a un trabajador con motivo del cumplimiento de un contrato de trabajo válidamente celebrado.

Dado lo anterior, agregó, aquellos contratos de trabajo que establecen un sueldo base de mil, diez mil o veinte mil pesos -lo que normalmente sucede en el caso de servicios intangibles o en el retail-, no se condicen con el real significado de la remuneración, razón por la cual el proyecto de ley persigue aclarar este concepto proponiendo establecer que sólo el sueldo base no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Con ello, se modifica la actual disposición conforme a la cual la remuneración, en su noción general, omnicomprensiva de elementos fijos y variables, no puede ser inferior al ingreso mínimo que determine la ley.

Recordó que diversas normas de nuestro ordenamiento jurídico laboral ya se han orientado en esta misma dirección. Citó como ejemplo la ley Nº 19.988, mediante la cual se modificó la base de cálculo para el pago de las horas extraordinarias. En efecto, de acuerdo al artículo 32 del Código del Trabajo, las horas extraordinarias se pagan con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria; la citada ley modificatoria, en tanto, dispuso que, en caso de que no exista sueldo convenido o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo. Lo anterior, explicó, obedeció al hecho de que aquellos trabajadores que tenían un sueldo base inferior al mínimo legal, prácticamente no tenían recargo por concepto de horas extras, por cuanto éstas se calculaban conforme al sueldo base y no sobre la remuneración total del trabajador. De

ahí entonces que la modificación dispuso que la base de cálculo no podría ser inferior al ingreso mínimo legal. Otro ejemplo, añadió, lo constituye la jornada de trabajo parcial, respecto de la cual el artículo 40 bis A del mismo Código laboral, permite el pacto de horas extraordinarias. Conforme a la modificación introducida también por la ley Nº 19.988, la base de cálculo para el pago de dichas horas extras, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria parcial.

Es decir, estas normas laborales demuestran que el ingreso mínimo legal, concebido como sueldo base, está asociado al cumplimiento de una jornada de trabajo, independientemente de cómo se remunere la productividad del trabajador, para lo cual corresponde aplicar los elementos variables de la remuneración.

En este orden de cosas, concluyó, el Ejecutivo ha estimado pertinente clarificar lo que debe entenderse por los conceptos fijos y variables que constituyen la remuneración, asimilando sólo el sueldo base al ingreso mínimo mensual.

Enseguida, los miembros de la Comisión efectuaron sus observaciones y comentarios respecto de la iniciativa legal en informe, los cuales se consignan a continuación.

El Honorable Senador señor Pérez Varela señaló que, en términos generales, comparte el objetivo trazado por el proyecto de ley. Añadió que la realidad demuestra que existen situaciones en las cuales la determinación del sueldo base en montos irrisorios es simplemente inaceptable y, por lo mismo, ello debe ser corregido por la vía legal.

Sin embargo, manifestó su preocupación por los eventuales problemas de aplicabilidad que pudiera traer aparejada la nueva normativa, especialmente en atención a la advertencia de que la propuesta de asimilar el sueldo base al ingreso mínimo legal no debe confundirse, de ningún modo, con un aumento encubierto de remuneraciones. Hizo presente que, justamente por ello, el artículo transitorio del proyecto de ley contempla un lapso de tiempo que permita al empleador adecuar las remuneraciones del trabajador a la nueva disposición legal. No obstante, apuntó, la determinación de las remuneraciones no es un tema que concierna sólo al empleador, sino que, muy por el contrario, atañe a ambas partes de la relación laboral. Agregó que el problema puede resultar particularmente complejo tratándose de las medianas empresas, en las cuales las remuneraciones generalmente son materia de negociación colectiva, evento en el cual no basta la voluntad unilateral del empleador para generar un cambio remuneracional. Lo anterior, añadió, nos enfrenta a la necesidad de efectuar una mayor precisión en el proyecto de ley a fin de evitar consecuencias no deseadas de la nueva normativa propuesta.

Para tales efectos sugirió que, sin perjuicio de la aprobación en general de esta iniciativa de ley, se revisen casos particulares y específicos referidos a esta materia. Ello, recalcó, sería ilustrativo para la Comisión, por cuanto le permitiría visualizar las eventuales dificultades que podrían surgir tras la aplicación de normas como la propuesta, las que, como tales, normalmente son muy difíciles de llevar a la práctica.

Por su parte, el Honorable Senador señor Muñoz Aburto compartió lo expresado por el Ejecutivo en cuanto a los objetivos y a los fundamentos que sustentan este proyecto de ley. Enfatizó que regularizar el tema de las remuneraciones en lo que al sueldo base se refiere, es una aspiración anhelada desde antiguo por los trabajadores y que, como tal, ha dado lugar a diversas modificaciones legales que apuntan en el mismo sentido aquí propuesto. Recordó que durante el estudio de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo -y a las cuales el Ejecutivo hizo referencia-, fue reiteradamente planteada la situación remuneracional de los trabajadores de las grandes tiendas o de la industria del retail, donde éstos, teniendo un sueldo base muy bajo, completan el ingreso mínimo legal mediante las comisiones que obtienen según el volumen de ventas que alcanzan durante el mes.

En consecuencia, concluyó, la iniciativa legal en análisis constituye un gran avance en la materia y, por tanto, coincidió en aprobar la idea de legislar, sin perjuicio de que, con posterioridad, la Comisión escuche el planteamiento de diversas organizaciones sindicales al respecto, así como también revise casos particulares acaecidos en este ámbito.

El señor Ministro del Trabajo y Previsión Social indicó que la facultad que otorga el artículo transitorio, está concebida especialmente como una atribución del empleador, toda vez que se trata sólo de reacondicionar las remuneraciones a la nueva normativa, sin que ello pueda significar una alteración de las condiciones laborales, particularmente las económicas. Sin perjuicio de ello, añadió, sería de gran utilidad revisar la materia, precisamente a fin de evitar cualquier interpretación que se aparte del verdadero sentido o espíritu de la ley.

El Honorable Senador señor Allamand señaló que, dejar claramente establecida la verdadera finalidad de la iniciativa legal, es de toda relevancia, toda vez que los trabajadores efectivamente podrían considerar que, por esta vía, se está introduciendo un obligado mejoramiento remuneracional, lo cual no se condice con el objetivo originalmente propuesto.

De hecho, recordó haber recibido la opinión de representantes de los trabajadores de grandes tiendas, quienes han

expresado entender esta propuesta como un posible incremento de remuneraciones. En consecuencia, es muy importante esclarecer el verdadero sentido y alcance de las normas del proyecto.

Sin perjuicio de lo anterior, coincidió con que es necesario enmendar la normativa vigente, por cuanto el sistema que actualmente se aplica ha dado lugar a situaciones que no pueden continuar, como es la fijación del sueldo base en montos ínfimos que, en verdad, no remuneran los servicios del trabajador. Y aunque a la postre, añadió, la nueva regulación pueda significar un aumento de la contraprestación económica laboral, ello resulta lógico si se considera la magnitud de la anomalía que se pretende corregir.

Por otra parte, Su Señoría manifestó que, en su opinión, es razonable la fórmula que contempla el proyecto de ley en orden a conceder al empleador la facultad de efectuar los ajustes remuneracionales pertinentes. No obstante, advirtió, al mismo tiempo debería contemplarse un mecanismo de reclamación correlativo, que permita presentar reparos ante una adecuación remuneracional que no haya sido efectuada con estricto apego a la ley o contraviniendo las condiciones laborales preexistentes. Un instrumento de reclamo, expedito y eficaz, representa una herramienta de equilibrio que sería necesario considerar.

Asimismo, y coincidiendo con lo expresado por el Honorable Senador señor Pérez Varela, señaló que otro aspecto que amerita revisión es lo que sucederá en los casos en que existan convenios colectivos que hayan establecido en la empresa patrones de remuneración. Dichos convenios, destacó, constituyen una ley para las partes y aquí se podría estar incorporando un elemento de modificación unilateral de lo acordado entre empleador y trabajadores. Enfatizó que el ajuste remuneracional de que se trata, no es sólo de tipo jurídico sino que también de carácter práctico y, por lo mismo, es preciso resguardar que la implementación de la ley no traiga aparejada consecuencias colaterales no deseadas, que se aparten de su espíritu.

Por último, también compartió la propuesta de analizar casos particulares que se hayan verificado en relación a esta materia. Indicó que podrían haber empresas que estén cambiando su modo de operación en este ámbito, por ejemplo aplicando sistemas de bonos en lugar de comisiones. Esto podría indicar, por ejemplo, que sería preciso revisar una posible retroactividad de la ley.

Finalmente, los miembros de la Comisión manifestaron coincidir con el objetivo del proyecto de ley en informe, dada la innegable realidad que afecta a muchos trabajadores cuyas remuneraciones quedan absolutamente sujetas a su productividad, incluso para alcanzar el ingreso mínimo legal, dado el bajísimo sueldo base que se les aplica.

Compartieron, por consiguiente, la opinión de que es necesario y urgente corregir esta anómala situación.

- Puesto en votación en general el proyecto de ley, fue aprobado por la unanimidad de los miembros presentes de la Comisión, Honorables Senadores señores Allamand, Muñoz Aburto y Pérez Varela.

- - -

TEXTO DEL PROYECTO

A continuación, se transcribe literalmente el texto del proyecto de ley despachado por la Honorable Cámara de Diputados, y que vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social os propone aprobar en general:

PROYECTO DE LEY

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes enmiendas en el Código del Trabajo:

1) Reemplázase el literal a) del artículo 42, por el 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. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada.".

2) Modifícase el artículo 44, de la siguiente forma:

a) Agrégase en su inciso primero, antes de su punto aparte, la siguiente oración precedida de una coma (,): "sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42".

b) Reemplázase en su inciso tercero, las expresiones "de la remuneración", "la remuneración" y "a la mínima", por las expresiones "del sueldo", "el sueldo", y "al mínimo", respectivamente.

Artículo transitorio.- Los empleadores que a la fecha de la entrada en vigencia de la presente ley hubieren pactado sueldos inferiores a un ingreso mínimo mensual, en los respectivos contratos de

trabajo, tendrán un plazo de seis meses para ajustar los contratos y las remuneraciones de sus trabajadores a las normas de la presente ley.

Cuando la remuneración del trabajador incluya elementos variables que deban ser ajustados, ello no podrá significar una disminución de la misma. 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 podido recibir antes del mismo frente a la ocurrencia de iguales operaciones.”.

- - -

Acordado en sesión celebrada el día 2 de abril de 2008, con asistencia de los Honorables Senadores señor Andrés Allamand Zavala (Presidente), Pedro Muñoz Aburto y Víctor Pérez Varela.

Sala de la Comisión, a 4 de abril de 2008.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE SALARIOS BASE.
(Boletín Nº 5.433-13)

I. **PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** establecer en el Código del Trabajo que el sueldo base que recibe el trabajador por sus servicios, no puede ser inferior a un ingreso mínimo mensual.

II. **ACUERDOS:** aprobado en general (3x0).

III. **ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de un artículo único y un artículo transitorio.

IV. **NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no hay.

V. **URGENCIA:** suma.

VI. **ORIGEN INICIATIVA:** Cámara de Diputados. Mensaje de Su Excelencia la señora Presidenta de la República.

VII. **TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.

VIII. **APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** unánime (95x0).

IX. **INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 18 de marzo de 2008.

X. **TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe.

XI. **LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** el Código del Trabajo, especialmente sus artículos 42 y 44.

Valparaíso, 4 de abril de 2008.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

- - -