

**Otorga plazo a los empleadores para la adecuación de los contratos de  
trabajo dispuesta en virtud de la ley N° 20.281**

**Boletín N°11358-13**

**I.- IDEAS GENERALES**

Con fecha 21 de julio de 2008 se aprobó la Ley 20.281, que modificó el Código del Trabajo, estableciendo un salario base en favor de todos los trabajadores.

Se modificaron los artículos 42 literal a), 44 y 45 del citado Código a fin de asegurar un estipendio base a toda persona que prestase servicios bajo subordinación y dependencia de un empleador.

Hasta antes de la entrada en vigencia de la ley de marras se había generalizado una interpretación de los artículos 41 y siguientes del Código del Trabajo, en cuya virtud se entendía que toda la remuneración del trabajador podía ser variable, en tanto ésta no fuese inferior a la mínima legal. Ello había llevado a aplicar sistemas de remuneraciones que no consideraban la existencia de un sueldo base.

Atendido lo anterior, se estimó necesario 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 aquellos, compensan el tiempo (jornada de trabajo) que el trabajador se pone a disposición del empleador para los servicios que se pacten en el contrato de trabajo.

De esta forma, la nueva normativa, apuntó 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 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.

Como consta de la historia fidedigna de la Ley 20.281, el legislador buscó asegurar un componente mínimo no variable y no así incrementar las remuneraciones pactadas en los contratos de trabajo vigentes a esa época. Por lo anterior, la propia ley estableció que para el caso de los contratos de trabajo celebrados con anterioridad al 21 de julio de 2008, y que se encontrasen vigentes al momento de entrar en vigencia la ley citada, los empleadores tendrían un plazo de 6 meses para efectuar el ajuste de la diferencia entre el sueldo base y el ingreso mínimo mensual.

En efecto, la propia Ley 20.281 incluyó una disposición transitoria del siguiente tenor: “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 estos 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”

## **II.- CONSIDERANDO**

Que, sin perjuicio de lo dispuesto en el citado artículo transitorio, en la actualidad existen empleadores que no efectuaron el respectivo ajuste entre el sueldo base y el ingreso mínimo dentro del plazo que la ley 20.281 confirió, lo cual ha generado una serie de interpretaciones erradas que se alejan diametralmente del espíritu de la ley.

Así, los tribunales de justicia han venido dictando sentencias que imponen a aquellos empleadores que no hayan efectuado el ajuste ordenado por la Ley 20.281, la obligación de pagar el sueldo mínimo íntegro al trabajador, adicionalmente a aquellas sumas pagadas como sueldo base y componente variable. Lo anterior ha generado un incremento de las remuneraciones, lo cual no fue en ningún caso el objetivo de la referida ley.

En efecto, tal como se consigna expresamente en el Informe de la Comisión de Trabajo del Senado “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.”

De esta manera, la interpretación judicial es absolutamente contraria al espíritu de la ley, por lo cual se hace necesario establecer nuevamente un plazo legal para la adecuación de los contratos de trabajo.

Un ejemplo de lo descrito anteriormente se presenta en el sector del transporte público de pasajeros de áreas urbanas, ya que los empleadores no suscribieron oportunamente los anexos de contrato correspondientes a las relaciones laborales a la sazón vigente y no aplicaron la nueva normativa a los trabajadores que suscribieron contratos con posterioridad a la entrega en vigencia de la ley en comento.

Lo anterior ha generado que se vean obligados al pago de remuneraciones e indemnizaciones que de acuerdo al mérito de lo expuesto, no se ajustan a derecho y están artificialmente incrementadas, situación que si no es reparada con prontitud podría derechamente llevar a la quiebra del sistema de transporte público de pasajeros en zonas urbanas.

Nos encontramos en consecuencia, ante un proyecto de gran importancia para miles de chilenos, y cuyo fundamento descansa en criterios de justicia fundamentales y en el respeto a nuestra normativa mediante el otorgamiento de un nuevo plazo que permita la adecuación de los contratos de trabajo, contemplando especialmente el caso de conductores de transporte público de pasajeros en zonas urbanas.

### **III.- IDEA MATRIZ**

Establecer un nuevo plazo de 6 meses para que los empleadores modifiquen los contratos de trabajo, adecuándolos a las exigencias previstas en la Ley 20.281.

#### **IV.- PROYECTO DE LEY**

Artículo Único: "Otórguese un plazo adicional de seis meses, contado desde la publicación de esta ley, para que los empleadores puedan acogerse a las disposiciones de la ley N° 20.281, conforme a lo dispuesto en el artículo transitorio de la misma".

**OSVALDO URRUTIA SOTO**

**DIPUTADO**