

K 10817 (1833) 2014
DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO

90 años

Jurídico

ORD.:
MAT.:

2391 /

Respecto a los trabajadores de la empresa Uauy y Cía. Ltda., actualmente remunerados exclusivamente "a trato", teniendo presente que se encuentran obligados al cumplimiento de una jornada laboral, procede que se agregue a su remuneración mensual, un monto al menos equivalente al ingreso mínimo, por concepto de sueldo.

ANT.:

- 1) Instrucciones de 10.04.2015, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S)
- 2) Ordinario N° 552 de 19.02.2015, de Inspectora Provincial del Trabajo de Santiago, junto al que se remite informe de fiscalización N° 13.01.2015.96
- 3) Acta de comparecencia de 04.12.2014, suscritas por la directiva del Sindicato de Trabajadores Empresa Uauy y Cía Ltda
- 4) Presentación de 09.10.2014, de don Héctor Mauricio Uauy Uauy
- 5) Ordinario N° 3762 de 01.10.2014, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
- 6) Presentación de 12.09.2014, de Sindicato de Trabajadores Uauy y Cía Ltda

SANTIAGO,

12-05-2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
A : ANA ARRIAGADA TORO
PRESIDENTA SINDICATO DE TRABAJADORES UAUY LTDA
mek_6_3@hotmail.com

Mediante presentación del antecedente 6), ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto a los efectos que la entrada en vigencia de la Ley N° 20.281, habría tenido en las remuneraciones de los trabajadores afiliados al sindicato, cuyas remuneraciones son totalmente variables y no contemplan el pago de sueldo base.

Cabe hacer presente, que en cumplimiento a la norma del inciso final del artículo 10 de la Ley N° 19.880, que consagra los principios de contradicción e igualdad de los interesados, este Servicio puso en conocimiento del empleador la presentación de que se trata, quien en respuesta, indicó que los trabajadores por los que se consulta, son remunerados según la unidad de obra llamada comúnmente "trabajo a destajo", cuyo monto se regula de acuerdo al número de unidades, piezas, medidas u obras producidas por el trabajador.

A causa de lo anterior, y en el entendido que las sumas percibidas por los trabajadores, superan el ingreso mínimo legal, a juicio del empleador, las disposiciones de la Ley N° 20.281 no les serían aplicables a sus dependientes.

Cabe considerar que la Ley N° 20.281, publicada en el Diario Oficial de 21.07.2008, modificó los artículos 42 letra a), 44 y 45 del Código del Trabajo, en el sentido de establecer un nuevo concepto de sueldo, en términos tales que, resultase posible distinguir aquellas remuneraciones de carácter variable, frente a aquellos emolumentos fijos.

Conforme a la historia fidedigna de la citada ley, manifestada en el Mensaje de S.E. la Presidenta de la República con el que se inicia el proyecto de ley sobre modificación al Código del Trabajo en materia de salario base (Oficio N° 731-355 de 21.09.2007), la propuesta legislativa se orienta 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 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”.

Por otra parte, en el acto promulgatorio de la Ley N° 20.281, realizado el 03.07.2008, S.E. la Presidenta de la República Michelle Bachelet, expresó: “... a nuestro juicio el sueldo base no puede ser inferior al Ingreso Mínimo Mensual, cuando los trabajadores tienen que cumplir una jornada, con horarios de ingreso y salida, controlados por un superior jerárquico. De otra manera, el empleador solo remunera los esfuerzos del trabajador para aumentar la productividad y los resultados de la empresa, y no el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador, que sabemos que no es poco...”

Además de tales antecedentes, cabe tener presente que el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, en su actual redacción, señala:

“Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

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 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 convinieren 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 antecedentes históricos y preceptos legales, se infiere en primer término que respecto de los trabajadores que

cumplen una jornada laboral, la ley prescribe el pago de sueldo, como contraprestación al tiempo que el trabajador se pone a disposición del empleador, mismo que por efecto de la entrada en vigencia de la ley N° 20.281, debe ser fijado en un monto equivalente al Ingreso Mínimo Mensual.

Con el objeto de atender la situación de los trabajadores respecto de quienes se consulta, la fiscalizadora dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, doña Náyade Zúñiga Romo, realizó una fiscalización investigativa, cuyas conclusiones fueron informadas mediante antecedente N° 2.

Las conclusiones del informe de fiscalización indican que las trabajadoras sujetas al régimen remuneracional de "trato", tienen control de asistencia a través de reloj control, mecanismo en que se registra su hora de ingreso y salida.

Por otra parte, la fiscalizadora actuante constató que las referidas dependientes, ejecutan sus tareas bajo la supervisión directa de los supervisores José Maturana Puebla y Patricia Vega, encargados del control de la producción diaria. Agrega que en el segundo piso (taller de pantalón), la jefa directa es doña María Angélica González Cotta. Así también, indica que el control de planchado y terminación, lo ejerce el jefe de sección don Leonel Castillo Córdova. Por último, señala que el control de todo el taller lo realiza directamente don Mauricio Uauy, representante legal de la empresa.

Respecto a la remuneración, se indica que esta se compone exclusivamente de montos establecidos en función de metas de producción, determinados por diversas acciones vinculadas a la confección de vestimentas, esperándose por parte del empleador una meta diaria entre 250 a 300 prendas por trabajador.

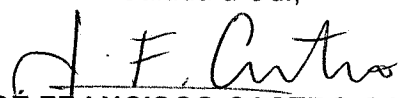
Conforme a los antecedentes recabados, resulta posible concluir que los trabajadores respecto de quienes se consulta, se encuentran afectos a jornada laboral, determinada por los sistemas de control, registro y supervisión de labores, establecidos por su empleador.

Sin embargo, la remuneración percibida por tales dependientes, en la actualidad solo se compone por prestaciones de carácter variable, determinadas en función de los resultados productivos fijados por el empleador.


Entonces, conforme a los objetivos perseguidos por la ley N° 20.281, el empleador se encuentra en la obligación de remunerar el tiempo que sus dependientes se encuentran a su disposición cumpliendo una jornada laboral, por lo que resulta procedente se incorpore a sus liquidaciones el rubro "sueldo" en un monto equivalente al ingreso mínimo mensual vigente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que respecto a los trabajadores de la empresa Uauy y Cía. Ltda., actualmente remunerados exclusivamente "a trato", teniendo presente que se encuentran obligados al cumplimiento de una jornada laboral, procede se agregue a su remuneración mensual, un monto al menos equivalente al ingreso mínimo, por concepto de sueldo.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
 ABOGADO
 JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
 DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JFCC/RGR/PRC
Distribución:

-Jurídico, Partes, Control
 - Héctor Uauy Uauy, Av. Portugal N° 571-577, Santiago