



Universidad de Chile

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**SUELDO BASE E INGRESO MÍNIMO MENSUAL.
EFECTOS JURÍDICOS, SOCIALES Y ECONÓMICOS DE LA REFORMA
INTRODUCIDA POR LA LEY 20.281**

Paulina Silva Valdivia

Profesor Guía: Sr. Víctor Ricardo Juri Sabag

Santiago, Junio de 2009

ÍNDICE

| | |
|-------------------|---|
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
|-------------------|---|

CAPÍTULO I

| | |
|---|----|
| CONTEXTO. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS..... | 9 |
| 1.- Contrato Individual de trabajo..... | 10 |
| 2.- Remuneración..... | 11 |
| 3.- Sueldo Base..... | 13 |
| A.- Antes de la reforma..... | 13 |
| B.- Después de la reforma..... | 14 |
| 4.- Ingreso Mínimo Mensual..... | 15 |
| 5.- Relación entre sueldo base en Ingreso Mínimo Mensual..... | 16 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| INGRESO MÍNIMO EN CHILE Y AMÉRICA LATINA..... | 17 |
| 1.- SITUACIÓN EN AMÉRICA LATINA..... | 17 |
| A.- Ingreso Mínimo mensual en OIT..... | 17 |
| i.- Contexto. Temas relevantes..... | 17 |
| a.- Ingreso Mínimo y Nivel de Empleo..... | 19 |
| b.- Ingreso mínimo y Desigualdad del Salario..... | 19 |
| c.- Ingreso Mínimo y Países en Desarrollo..... | 20 |
| d.- ingreso Mínimo y Trabajadores Pobres..... | 20 |
| e.- Ingreso Mínimo y Variación de su Función..... | 21 |
| ii.- Convenios y Recomendaciones..... | 23 |
| a.- Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos, año 1970..... | 23 |
| b.- Convenio 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, año 1928..... | 24 |
| c.- Recomendación 135 sobre la fijación de salarios mínimos, año 1970..... | 26 |
| B.- Ingreso Mínimo Mensual en Doctrina..... | 28 |
| i.- Doctrina de la Justa Retribución..... | 32 |
| C.- Contexto de algunos países de la región..... | 34 |
| i.- Argentina..... | 34 |

| | |
|---|----|
| ii.- Brasil..... | 37 |
| iii.- Uruguay..... | 39 |
| iv.- Paraguay..... | 40 |
| 2.- SITUACIÓN EN CHILE..... | 42 |
| A.- Ingreso Mínimo Mensual en Doctrina..... | 42 |
| B.- Ingreso Mínimo Mensual en Legislación..... | 44 |
| C.- Ingreso Mínimo Mensual y Salario Ético. Iglesia Católica..... | 46 |
| D.- Ingreso Mínimo Mensual y Elecciones Presidenciales 2010..... | 50 |
| i.- Marco Enriquez-Ominami, Eduardo Frei y Jorge Arrate..... | 51 |
| ii.- Sebastián Piñera e Ingreso Ético Familiar..... | 52 |
| E.- Ingreso Mínimo Mensual. Estadísticas..... | 55 |
| i.- OIT..... | 55 |
| ii.- CASEN 2006..... | 56 |
| a.- Ingreso Mínimo Mensual según asalariados y no asalariados. 2006.... | 57 |
| b.- Ingreso Mínimo Mensual de Asalariados según Sexo. 2006..... | 58 |
| c.- Ingreso Mínimo Mensual de Asalariados según Tramos de Edad. 2006..... | 58 |
| iii.- Incremento del monto del Ingreso Mínimo Mensual desde el año 1997..... | 59 |
| CAPÍTULO III | |
| REFORMA INTRODUCIDA POR LA LEY 20.281..... | 61 |
| 1.- SITUACIÓN EXISTENTE ANTES DE LA REFORMA INTRODUCIDA POR LA LEY 20.281..... | 61 |
| 2.- OBJETIVOS..... | 62 |
| A.- Objetivos propuestos de acuerdo a la Historia de la ley..... | 62 |
| B.- Objetivos esbozados en Doctrina..... | 66 |
| C.- Objetivos concordantes con Criterios OIT..... | 67 |
| D.- Reformas laborales previas en el mismo sentido..... | 70 |
| i.- Ley N° 19.998 de XXX y artículo 32 del Código del Trabajo..... | 70 |
| ii.- Ley N° 19.998 de XXX y artículo 40 bis A del Código del Trabajo..... | 71 |
| 3.- MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY 20.281..... | 71 |

| | |
|--|-----|
| A.- Modificación al Artículo 42 del Código del Trabajo: Asimilación del Sueldo Base al Ingreso Mínimo Legal..... | 71 |
| B.- Concordancia con Artículo 22 del Código del trabajo: Jornada de Trabajo. Excepciones Relacionadas con Jornadas Especiales..... | 73 |
| C.- Modificación al Artículo 45 del Código del Trabajo: Semana corrida..... | 75 |
| | |
| CAPÍTULO IV | |
| APLICACIÓN DE LA REFORMA INTRODUCIDA POR LA LEY 20.281..... | 78 |
| 1.- APLICACIÓN PRÁCTICA..... | 78 |
| A.- Forma de efectuar la modificación en la práctica..... | 79 |
| i.- Perspectiva Trabajador..... | 79 |
| B.- El nuevo sueldo base y la eventual modificación de las remuneraciones..... | 81 |
| C.- El nuevo sueldo base y el aumento del ingreso mínimo mensual de 2009..... | 83 |
| D.- Apreciación de trabajadores y empleadores..... | 87 |
| i.- Apreciación de los empleadores..... | 87 |
| ii.- Apreciación de los trabajadores..... | 88 |
| 2.- CONSECUENCIAS..... | 89 |
| A.- Económicas..... | 89 |
| B.- Jurídicas..... | 91 |
| C.- Sociales..... | 92 |
| CONCLUSIONES..... | 93 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 97 |
| ANEXOS..... | 106 |

INTRODUCCIÓN

En el mes de Julio de 2008 se publicó y promulgó la Ley Número 20.281, que modifica el Código del Trabajo en materia de salario base.

El principal objetivo de la modificación era igualar el salario base al ingreso mínimo mensual, permitiendo que todos los trabajadores tuvieran un piso mínimo asegurado, por sobre el cual surgieran todos los incrementos, bonos, gratificaciones y otros incentivos relacionados con la productividad del trabajador. De esta manera se buscaba terminar con conocidas prácticas, principalmente de las grandes multitiendas, en las cuales se fijaba un sueldo base irrisorio, por ejemplo, de \$1000, \$5000 ó \$10.000 y el ingreso mínimo se completaba con las comisiones por venta realizada por cada trabajador.

A un año de la entrada en vigencia de la referida ley, la investigación que se llevará a cabo pretende determinar la efectividad de la modificación introducida por la Ley 20.281, tanto a nivel jurídico como económico y social, teniendo en consideración los objetivos pretendidos por dicha reforma y la incertidumbre en cuanto a su aplicación, planteada ya en la discusión parlamentaria.

En efecto, en la discusión parlamentaria plasmada en la historia de la Ley 20.281 se manifestó, entre otras cosas, que la modificación que equipara el sueldo mínimo al ingreso mínimo mensual no busca producir un incremento en las remuneraciones de los trabajadores, pero tampoco busca disminuirlas.

En el artículo transitorio, además, se establece que el ajuste que se realice por parte de los empleadores, para dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley, no podrá significar una disminución de las remuneraciones. Señala que "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 percibido en las mismas condiciones, antes del ajuste." Sin embargo, surgieron voces de alerta respecto a la aplicación de la Ley. En este sentido, el Diputado Sr. Patricio Melero señaló: "dicha modificación no necesariamente va a producir efectos que puedan traducirse - como se ha escuchado- en mejoramiento de las remuneraciones de los

trabajadores, porque si, de ahora en adelante, el componente variable va a ser del ingreso mínimo hacia arriba, los empleadores van a ajustar las comisiones de forma tal que, al final, puede darse que, entre el componente fijo y el variable, terminen recibiendo igual remuneración, más o menos, a la que perciben en la actualidad.

No podemos soslayar este hecho y por eso decía que va a haber que auscultar la aplicación de esta iniciativa en el tiempo, porque con la introducción de esta modificación, la remuneración variable de los trabajadores, la asociada a la productividad, puede, en el largo plazo, resultar lesionada. Ello debido a que una vez ajustada la remuneración a las nuevas condiciones establecidas, las comisiones, bonos y premios que el empleador entregue, forzosamente tenderán a disminuir. Aun con la fórmula diseñada en el artículo transitorio del proyecto, en cuanto a que las remuneraciones deben mantenerse hipotéticamente intactas, el descenso de las comisiones puede generar menores incentivos al mejor desempeño, a la eficiencia de la producción y, por esa vía -digámoslo de modo indirecto-, el trabajador podría terminar recibiendo menos. No es el propósito de los legisladores ni del gobierno; no es lo que querríamos que ocurriese, pero esas son variables que las irá regulando el comportamiento y desarrollo de la economía y del mercado”.¹

Dicha inquietud es la que motivó el desarrollo de la presente investigación, toda vez que, si efectivamente las tiendas comerciales (principales receptores de la modificación establecida) han desvirtuado verdadero espíritu de la ley, no se estarían cumpliendo los objetivos por ella propuestos.

¹Diputado Sr. Melero, Patricio. En: BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley Número 20.281 Modifica el Código del Trabajo en materia de salarios base [En línea]: <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20281/HL20281.pdf> [Fecha de consulta: 16 de Junio de 2009] página 23

En base a lo anteriormente señalado, el problema puede formularse a través de la interrogante siguiente:

¿Cuan efectiva ha sido la modificación introducida por la ley 20.281, que equipara el sueldo base al ingreso mínimo mensual, teniendo en consideración los objetivos sociales, económicos y jurídicos de dicha reforma?

A su vez, el problema se sistematiza a través de las siguientes preguntas secundarias:

- i.- ¿Qué debe entenderse por sueldo base e ingreso mínimo?
- ii.- ¿Cuál era la situación existente antes de la reforma introducida por la ley 20.281?
- iii.- ¿Qué objetivos perseguía la reforma introducida por la ley 20.281?
- iv.- ¿Cómo se ha aplicado la reforma introducida por la ley 20.281?

En tanto, los objetivos de la investigación serán los siguientes:

Objetivo General: Analizar cuan efectiva ha sido la modificación introducida por la ley 20.281, que equipara el sueldo base al ingreso mínimo mensual, teniendo en consideración los objetivos sociales, económicos y jurídicos de dicha reforma.

Objetivos Específicos:

- i.- Precisar qué debe entenderse por sueldo base e ingreso mínimo

- ii.- Describir cuál era la situación existente antes de la reforma introducida por la ley 20.281

- iii.- Enunciar qué objetivos perseguía la reforma introducida por la ley 20.281

- iv.- Analizar cómo se ha aplicado la reforma introducida por la ley 20.281

La hipótesis de trabajo, que podrá ser verificada o desvirtuada en las conclusiones de la investigación final, es la siguiente:

“La modificación introducida por la ley 20.281, que equipara el sueldo base al ingreso mínimo mensual no ha sido efectiva, ya que no cumple con los objetivos iniciales planteados por la reforma, a nivel social, económico y jurídico, debido a que en la práctica las empresas han utilizado fórmulas perjudiciales para los trabajadores, que no se condicen con el espíritu de la modificación”.

Las variables que conforman esta hipótesis son:

Variable dependiente: La modificación introducida por la ley 20.281, que equipara el sueldo base al ingreso mínimo mensual no ha sido efectiva, ya que no cumple con los objetivos iniciales planteados por la reforma, a nivel social, económico y jurídico.

Variable independiente: en la práctica las empresas han utilizado fórmulas perjudiciales para los trabajadores, que no se condicen con el espíritu de la modificación.

En cuanto al nivel de investigación, éste fue, en algunos capítulos, exploratorio y, en otros, descriptivo

En cuanto al diseño de la investigación, se utilizó la investigación documental, puesto que se utilizó fundamentalmente información recogida o consultada en documentos, textos, manuales, monografías, artículos, etc., ya sea impresos o en línea. También hubo investigación de campo, para el desarrollo del Capítulo IV, toda vez que se entrevistó a diversos receptores de la modificación introducida por la Ley 20.281.

Se utilizaron los métodos siguientes:

Analítico, por cuanto fueron analizados algunos de los elementos del contrato de trabajo.

Deductivo, porque se analizaron situaciones generales y abstractas, como las propuestas por distintas teorías, y posteriormente se aplicaron a una realidad concreta.

Inductivo, puesto que se revisaron ejemplos concretos que posteriormente sirvieron de bases para postulados generales.

Exegético, toda vez que se explicó el alcance y sentido de la normativa laboral chilena.

Comparativo, puesto que se establecieron diferencias y semejanzas entre nuestro sistema y la normativa que en la materia rige en el sistema comparado.

Para realizar la presente investigación, en sus aspectos teóricos, se acudió a bibliotecas para consultar libros, artículos y monografías relacionadas con el tema.. Para determinar la forma en que se ha aplicado la reforma de la ley 20.281 se realizaron entrevistas diversos actores relevantes.

Para la exposición de la presente investigación, ésta se ha dividido en cuatro capítulos, de manera de poder desarrollar cada uno de los objetivos específicos ya enunciados.

El capítulo I titulado “Contexto. Definición de términos” pretende situar la problemática dentro de un determinado contexto, además de otorgar los conceptos básicos que serán utilizados a lo largo de la investigación.

El capítulo II “Ingreso mínimo en Chile y América Latina” es el encargado de explicar el contexto nacional e internacional en el que se sitúa el tema, otorgando una visión regional frente a la adopción de la institución del ingreso mínimo. En este mismo capítulo, se incorpora la visión de la OIT frente al tema en estudio.

El capítulo III, “Reforma introducida por la Ley 20.281” entrega una visión de la situación que se vivía, en la práctica, antes de la entrada en vigencia de la ley en estudio, la cual permite comprender porqué se buscaba modificar dicha situación. Además este capítulo muestra cuáles eran los objetivos, desafíos, aspectos a mejorar y criterios a seguir, desde el punto de vista de la propia ley,

así como desde otras perspectivas, como la doctrina o la OIT. Finalmente, realiza una descripción de las reformas concretas introducidas por la ley.

El capítulo IV, “Aplicación de la reforma introducida por la Ley 20.281” permite visualizar cómo se lleva a cabo la reforma en cuestión, tanto desde la perspectiva de los trabajadores, así como de los empleadores. Además entrega una perspectiva de las consecuencias económicas, jurídicas y sociales de la modificación en cuestión

Finalmente, las conclusiones contienen la visión personal frente al tema, por parte de quien realizó la presente investigación.

Como he señalado, la principal motivación para desarrollar esta investigación estuvo dada por la posibilidad de que ciertas empresas desvirtuaran el verdadero espíritu de la modificación introducida por la Ley 20.281.

Personalmente, considero que el tema en cuestión es relevante y no es pacífico, teniendo en cuenta que cada año se instaura el debate en torno al ingreso mínimo mensual, debate que cuenta con argumentos relacionados a la idea de equiparar el sueldo base al ingreso mínimo y que van más allá del aspecto jurídico, afectando sensiblemente a nuestra sociedad, principalmente en los sectores más desposeídos.

CAPÍTULO I

CONTEXTO. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

A continuación se entregarán algunos conceptos básicos, que permitirán adentrarse en la problemática en estudio. En primer lugar se define lo que es el contrato de trabajo, toda vez que por su causa surge la obligación de pagar la remuneración. La remuneración, a su vez, es relevante por ser la contraprestación total percibida por el trabajador, y por estar compuesta en parte por el sueldo base, concepto sujeto a modificaciones por la reforma en estudio. Este componente de la remuneración es relevante a nivel doctrinario, y su relevancia se refuerza aún más con su equiparación al ingreso mínimo – último concepto analizado-, tanto en la discusión de la modificación, así como

con su puesta en vigencia, aflorando los aspectos económico y social del concepto.

1.- Contrato Individual de trabajo

El artículo 7 del Código del Trabajo establece que es la *convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.*

2.- Remuneración

El artículo 41 del Código del Trabajo otorga la siguiente definición:

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.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Por su parte, el artículo 42 del mismo cuerpo legal, establece cuáles son los componentes de la remuneración:

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.

b) sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;

c) 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;

d) 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

e) gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

La remuneración es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo. Esto es así pues sin este elemento el contrato de trabajo no existe, o la relación jurídica que nace da lugar a otro tipo de contrato. Por otra parte es preciso señalar que la remuneración es la obligación principal del empleador, y está destinada a corresponder la obligación de trabajar, subordinadamente, que es de cargo del trabajador.²

² Gutiérrez Rosa, Ximena. Mengod Gimeno, Rosa. Regulación jurídico-positiva de las remuneraciones. Jurisprudencia. Apuntes Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 1998, página 1

Características:

- a) Es una prestación pecuniaria, sin perjuicio de que pueda incrementarse con especies adicionales valuables en dinero.
- b) Es de carácter contractual.
- c) Es de carácter retributivo. Se paga al trabajador como contrapartida de los servicios personales que éste presta en virtud del contrato de trabajo.
- d) Es de carácter fijo y debe pagarse por el monto, en la forma y períodos iguales acordados en el contrato.³

Antes de incorporar la modificación establecida por la Ley 20.281, el artículo 44 inc 3º establecía que *“El monto mínimo mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual”*. Ello daba lugar a una serie de irregularidades que serán analizadas en el apartado 2 del capítulo II de la presente investigación

3.- Sueldo Base

A.- Antes de la reforma

Antes de que la Ley 20.281 introdujera la modificación en estudio, el artículo 42 otorgaba la siguiente definición:

³ Op. Cit., página 3

Sueldo o sueldo base: 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.

B.- Después de la reforma

*Sueldo o sueldo base: 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.***

Como puede apreciarse, tras la modificación incorporada por la ley 20.281, es el sueldo base, componente de la remuneración, el que no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual, y no la remuneración o el total percibido por el trabajador.

Características del sueldo base:

- a) Fijeza, en el sentido de que debe estar determinado concretamente en el contrato de trabajo, o ser determinable.
- b) Periodicidad. Debe pagarse por períodos iguales.
- c) Contractualidad. Debe emanar de un acuerdo de voluntades, sin perjuicio de que el mandato legislativo pueda interferir a fin de no vulnerar las normas sobre ingreso mínimo o de reajustabilidad.

- d) Debe tener un contenido pecuniario, pues se trata de una prestación en dinero sin perjuicio de que las especies avaluables en dinero también constituyan sueldo, siempre que tengan el carácter de fijeza, periodicidad y contractualidad.
- e) Tras la modificación incorporada por la ley 20.281, debemos agregar una última característica: no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual.

4.- Ingreso mínimo mensual

El ingreso mínimo mensual es el monto mínimo que debe pagarse a la mayoría de los trabajadores de un país. Generalmente se fija de manera tal que se cubran las necesidades mínimas de un trabajador y su familia, a la luz de las condiciones económicas y sociales prevalecientes en el país.⁴

La existencia de un ingreso mínimo mensual se encuentra estrechamente vinculada con la idea de suficiencia de la remuneración, por oposición a las diversas teorías de índole económica, que ven en la remuneración un elemento más del juego entre la oferta y la demanda en el mercado.

Si bien es cierto, la fijación de un ingreso mínimo significa una limitación a la libertad contractual y la autonomía de la voluntad, no puede desconocerse el carácter protector de dicha medida, la que desde sus inicios surge como una forma de ayudar al progreso económico de los más pobres y de amparar al trabajador más débil, asegurándole un ingreso mínimo, que a lo menos le permita la subsistencia digna a él y su familia.

⁴ Oficina Internacional del Trabajo. Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo. Hoja de Información Núm. W1. Ginebra, Suiza. 2006, página 1

5.- Relación entre Sueldo base e Ingreso Mínimo Mensual

Quizá es prematuro establecer esta relación a estas alturas de la investigación, teniendo en consideración que aun falta realizar el estudio de la Ley 20.281.

Sin embargo, es posible adelantar que la equiparación en el monto o cantidad del sueldo base al ingreso mínimo mensual, trae como consecuencia lógica, que los elementos para establecer el ingreso mínimo, sean traspasados al sueldo base. De esta manera, si el sueldo base viene a compensar un período de tiempo durante el cual el trabajador presta los servicios al empleador, podremos afirmar que la contraprestación por dicho período de tiempo, debe cubrir a lo menos las necesidades mínimas de un trabajador y su familia, de manera tal que el trabajador siempre y en todo caso podrá asegurar dicha cobertura.

CAPÍTULO II

INGRESO MÍNIMO EN CHILE Y AMÉRICA LATINA

1.- SITUACIÓN EN AMÉRICA LATINA

A.- Ingreso Mínimo Mensual en OIT

i.- Contexto. Temas relevantes

De acuerdo con cifras de la OIT⁵, respecto al salario o ingreso mínimo debemos saber:

En más del 90% de los países existe legislación referida al salario mínimo.

El monto del salario mínimo es determinado por el Estado o por un cuerpo tripartito, como ocurre en un 61% de los países, incluido el nuestro. Otro porcentaje fija salarios mínimos sectoriales u ocupacionales.

En cuanto a los niveles de salario mínimo, en el 20% inferior los montos alcanzan los 57 dólares mensuales, cifra inferior a la línea de la pobreza de 2 dólares diarios; en tanto que en el 20% superior, los montos del salario mínimo alcanzan los 1.185 dólares mensuales (casi 40 dólares diarios).

La media del salario mínimo del mundo es de 213 dólares mensuales ó 7 dólares diarios: 50% de los países tiene salarios mínimos por debajo de esta cifra.

Esta misma Institución señala que en un 80% de los países, la legislación se encarga de especificar los diferentes criterios que son tenidos en cuenta para revisar y ajustar el salario mínimo. Se utilizan, por una parte, criterios sociales, tales como la necesidad de los trabajadores y sus familias; por otra, se utilizan criterios relacionados con factores económicos. El criterio

⁵ Op. Cit. Página 1

usualmente usado para ajustar el salario mínimo es la inflación, utilizado por el 61% de los países.

La frecuencia de ajuste del salario mínimo no está prevista en la legislación del 61% de los países. Menos de un cuarto de los países realiza una revisión anual. En la práctica, el salario mínimo se ajusta generalmente de acuerdo al incremento en los precios al consumidor.

Respecto al debate en torno al salario mínimo, la OIT destaca los siguientes puntos:

a.- Ingreso Mínimo y Nivel de Empleo

Uno de los debates que se ha instaurado desde hace tiempo en torno al salario mínimo, es el efecto que éste produce en los niveles de empleo o desempleo. Algunos economistas afirmaban que, al fijar un salario mínimo para beneficiar a algunos, se perjudicaba a otro grupo de trabajadores, toda vez que los recursos no serían suficientes para remunerar a este segundo grupo, razón por la cual el desempleo aumentaría.

Sin embargo, según la OIT, la mayoría de los estudios concluye que el salario mínimo sólo tiene un pequeño efecto negativo en el empleo, que debiera compensarse con el efecto positivo que éste tiene al incrementar los salarios más bajos e incentivar el consumo. Sin embargo, el empleo de los trabajadores de categorías vulnerables, como los de muy baja productividad o trabajadores temporales, podría verse afectado. Respecto a ellos se requiere tomar medidas especiales.

b.- Ingreso Mínimo y Desigualdad del Salario

El ingreso mínimo es un instrumento poderoso para reducir la desigualdad y aumentar los salarios de los trabajadores de bajos ingresos. Constantemente los salarios que están ligeramente por encima del salario mínimo tienden a aumentar después de que el salario mínimo ha sido ajustado, pero al parecer no existiría efecto en los salarios mayores.

c.- Ingreso Mínimo y Países en Desarrollo

En muchos países en desarrollo, el salario mínimo es el único tema sobre el cual existe diálogo social, debido a que en general la negociación colectiva es muy débil.

El salario mínimo establece un piso salarial contra el pago de salarios excesivamente bajos en el sector formal, y puede impulsar la demanda de bienes informales. En el sector informal, el salario mínimo puede actuar en algunos casos como un salario de referencia con efectos positivos en las ganancias de los trabajadores informales.

d.- Ingreso Mínimo y Trabajadores Pobres

En países industrializados, el aumento del salario mínimo beneficia en mayor medida a los trabajadores pertenecientes a hogares pobres. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que, si el salario mínimo beneficia también a los trabajadores relativamente mejor pagados, ello no es un defecto de la política de salario mínimo, toda vez que el propósito del salario mínimo es introducir un piso en el mercado laboral y prevenir el pago de salarios excesivamente bajos.

e.- Ingreso Mínimo y Variación de su Función⁶

Respecto a la función del salario mínimo, muchos han señalado que éste podría expulsar del mercado a los trabajadores calificados y de esta manera promover los salarios medios, lo que fomentaría las tendencias inflacionistas. Así las cosas, de ser considerado como una herramienta contra la pobreza, el ingreso mínimo pasó a ser visto como un obstáculo para el rendimiento económico, lo que trajo como consecuencia que muchos países en el último tiempo, hayan adoptado medidas tendientes a reducir sus efectos.

Las medidas a las que se hace referencia oscilan entre suprimir el ingreso mínimo, hasta disminuir sus efectos congelándolo o no ajustándolo periódicamente. También hay casos en que se han establecido salarios mínimos especialmente bajos para determinadas categorías de trabajadores.

A modo de ejemplo de lo que se señala, está el caso de Inglaterra, que en 1993 suprimió el salario mínimo, lo que condujo a una disminución considerable de los salarios de los trabajadores de categorías más vulnerables. En 1997 se restableció el salario mínimo, pero intentando que éste no afectara los salarios medios. Estados Unidos, por su parte, optó por no ajustar los salarios mínimos, con lo que éste se redujo en términos reales en las década de los 80.

ii.- Convenios y Recomendaciones⁷

⁶ Ozaki, Muneto. (Director de la publicación). Negociar la Flexibilidad. Función de los interlocutores sociales y del Estado. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 2000. Página 18

Desde hace varias décadas nuestro país ha ratificado diversos Convenios y Recomendaciones de la OIT, que se refieren a la necesidad de incorporar el Salario Mínimo a la legislación de los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo. El haber ratificado estos convenios, implica que nuestro país debe respetarlos.

En efecto, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, establece que, al incorporarse libremente a la OIT, todos los miembros se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización, expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos, en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

Algunos de estos Convenios y Recomendaciones son los siguientes:

a.- Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos, año 1970

⁷ El texto de cada uno de los Convenios y Recomendaciones citados en esta investigación, fue consultado en Organización Internacional Del Trabajo. Normas de OIT y Justicia Social. Chile, Paraguay, Uruguay. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago de Chile. 2009 y en línea en <http://www.ilo.org/ilolex> Fecha de consulta: [16 de Junio de 2009]

En su artículo primero establece la obligación de incorporar un sistema de salarios mínimos a cierto grupo de trabajadores determinados por la autoridad competente.

Por otra parte y sin perjuicio de otorgar a la autoridad competente la responsabilidad de establecer el sistema de salarios mínimos, el artículo tercero entrega algunos de los criterios o elementos que deben ser considerados para fijar el monto del salario mínimo.

Artículo 1

1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.

Artículo 3

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

b.- Convenio 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, año 1928

Este Convenio, además de otorgar libertad para determinar los métodos a través de los cuales se fije el salario mínimo, aporta una nueva e importante idea, que es la participación de los trabajadores y empleadores en el proceso de determinación del salario mínimo. Establece además la obligatoriedad en las tasas de los salarios mínimos para quienes las hayan aceptado. Finalmente, establece la obligación de implementar un sistema que permita velar por el respeto al pago efectivo del salario mínimo

Artículo 3

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y la forma de su aplicación.

2. Sin embargo:

1) Antes de aplicar los métodos a una industria, o parte de una industria determinada, se consultará a los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, y a cualquier persona,

especialmente calificada a estos efectos por su profesión o sus funciones, a la que la autoridad competente crea oportuno dirigirse.

2) Los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos en la forma y en la medida que determine la legislación nacional, pero siempre en número igual y en el mismo plano de igualdad.

3) Las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual ni, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial, por un contrato colectivo.

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar un sistema de control y de sanciones, a fin de asegurar que los empleadores y trabajadores interesados conozcan las tasas mínimas de los salarios vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables.

2. Todo trabajador al que le sean aplicadas las tasas mínimas y haya recibido salarios inferiores a esas tasas tendrá derecho a recuperar la suma que se le adeude, por vía judicial o por cualquier otra vía legal, dentro del plazo que fije la legislación nacional.

c.- Recomendación 135 sobre la fijación de salarios mínimos, año 1970

Esta recomendación, en el punto I, establece el carácter esencialmente social de la institución del salario mínimo, toda vez que lo vincula con la eliminación de la pobreza y la satisfacción de necesidades de los trabajadores y sus familias. Además reitera los elementos, enunciados ya en el Convenio

131, que deben ser considerados al momento de fijar el monto del salario. Establece además la posibilidad de tener un sistema flexible, que fije salarios mínimos diferenciados según tipo de actividad o zona geográfica.

Los artículos que a continuación se transcriben, reflejan lo que se señaló anteriormente.

I. Objetivo de la Fijación de Salarios Mínimos

1. La fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias.

2. El objetivo fundamental de la fijación de salarios mínimos debería ser proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios.

II. Criterios para la Determinación del Nivel de Salarios Mínimos

3. Para la determinación del nivel de los salarios mínimos se deberían tener en cuenta, en particular, los siguientes criterios:

a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias;

b) el nivel general de salarios en el país;

c) el costo de la vida y sus variaciones;

d) las prestaciones de seguridad social;

e) el nivel de vida relativo de otros grupos sociales;

f) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

III. Campo de Aplicación del Sistema de Fijación de Salarios Mínimos

4. Deberían mantenerse en un mínimo el número y los grupos de asalariados no comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

5.

1) El sistema de salarios mínimos puede aplicarse a los trabajadores comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio, sea fijando un solo salario mínimo de aplicación general o estableciendo una serie de salarios mínimos aplicables a grupos particulares de trabajadores.

2) Un sistema basado en un solo salario mínimo:

a) no es necesariamente incompatible con la fijación de diferentes tarifas de salarios mínimos en distintas regiones o zonas que permita tomar en cuenta las diferencias en el costo de la vida;

b) no debería menoscabar el efecto de las decisiones, pasadas o futuras, que fijen salarios mínimos superiores al nivel mínimo general para determinados grupos de trabajadores.

B.- Ingreso Mínimo Mensual en Doctrina

A continuación se presentará la problemática desde el punto de vista de la doctrina

Lo primero que puede señalarse en torno a la idea del Ingreso Mínimo es que existen dos épocas perfectamente identificables en relación a los conceptos de remuneración y salario.

La primera época es aquella que se inicia tras la Revolución Francesa, donde se considera la remuneración como un concepto puramente económico: el salario era el precio que se pagaba por el trabajo humano, considerado por todos como una mercadería, calculado teniendo en cuenta el costo de la vida humana y de su reproducción.

La segunda época surge como respuesta a la primera, impulsada principalmente por los reformadores sociales y el socialismo. En ella se considera que el salario no sólo debe calcularse teniendo en cuenta los elementos económicos relativos al costo del producto, sino también elementos extra-económicos referidos a la persona humana y a su derecho a participar de las ventajas del progreso general, con lo que el salario se transforma en una justa retribución, doctrina en la que profundizaremos más adelante.

Es en esta época que surge una serie de teorías que busca determinar qué elementos debe considerar el salario. Entre ellas, destacan las ideas siguientes⁸:

Para la Iglesia el salario debía contemplar las exigencias propias de un hombre probo y honesto;

Para los canonistas debía ser el equivalente a un justo precio;

Para otros debía buscarse un salario que tuviera en cuenta la familia del trabajador o el que asegurase una vida decorosa;

⁸ De Ferrari, Francisco. El salario mínimo y el régimen de los consejos de salarios en el Uruguay. Editorial Sela, Uruguay, 1955, página 14

Los convenios internacionales del trabajo buscaban que garantizara un nivel de vida conveniente;

Otros deseaban que permitiera a un obrero de buena conducta, salud, vigor y competencia profesional, vivir con su mujer y tres hijos en un estado de confort medio;

Algunos buscaban que fuera el suficiente para atender las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y placeres honestos;

O que contemplara las exigencias normales de la vida;

O el capaz de asegurar al trabajador y su familia una existencia libre y digna;

O que asegure un nivel de vida suficiente.

Como podemos ver, criterios abundan; sin embargo todos tienen en común el diferenciar el concepto de salario y su determinación, de la forma de determinar los precios de las mercaderías, poniendo énfasis en los aspectos extra-económicos. El salario ya no es visto como un elemento del costo, sino que pasa a ser un elemento social que depende de criterios ideológicos e históricos que corresponden a promedios de cultura y bienestar.

Es en este contexto que comienza a hablarse de, “salario justo” y “salario mínimo”, por oposición al “salario vital” de la Revolución Francesa –que sólo buscaba mantener y prolongar la vida del obrero, por considerarla un proceso vegetativo útil, productor de una fuerza necesaria para la industria-, conceptos que, atendiendo a sus elementos doctrinarios, se asemejan a lo que nuestro Ingreso Mínimo buscaría asegurar.

Salario mínimo y salario justo corresponden a la nueva forma de determinar el valor de la mano de obra.

El salario justo es para el catolicismo social aquella remuneración que puede asegurar al trabajador una vida decorosa o una vida conveniente o una vida frugal y honesta o una vida digna y libre. Se basa en los sentimientos de justicia y amor de la doctrina cristiana.

El salario mínimo es para el socialismo aquel que favorece el mejoramiento físico, intelectual y moral de la clase trabajadora, al proporcionarle elementos adecuados de vida. Elimina además, toda forma de industria deficiente, acentúa el consumo y mantiene un nivel de empleo. Este concepto es la afirmación de un derecho.

Para De Ferrari⁹, el concepto de salario mínimo no tiene un contenido determinado, y sólo puede ser definido desde un punto de vista formal como:

- Un salario límite, en el sentido de que no es permitido fijar, en ningún caso, una cantidad inferior como retribución del trabajo subordinado;

- Un salario fijado por órganos o personas ajenas a la relación de trabajo o por cualquier método o procedimiento, con excepción del contrato individual de trabajo;

- Como un continente cuyo contenido, por error, se creyó hasta ahora que podía variar con determinados criterios, sin advertir que substantivamente el salario mínimo no corresponda a conceptos o criterios personales, sino a promedios de bienestar material.

⁹ Op. Cit., página 18

i.- Doctrina de la Justa Retribución

Ya hemos esbozado algunas de las características de la remuneración enunciadas por esta doctrina; sin embargo a continuación se realiza una descripción más completa de la Doctrina de la Justa Retribución.¹⁰

La Iglesia Católica, a través de sus Encíclicas, elabora el contenido ético social que debe tener la remuneración y casi todas las Encíclicas Papales han consagrado el principio del justo salario, señalando que éste debe tener el carácter de vital, suficiente y familiar. Es así como a este tema se han referido la Rerum Novarum, la Quadragesimo Anno, la Divini Redemptoris, la Mater et Magistra, la Pacem in Terris, la Gaudem et Spes y la Laborem Exercens.

La Encíclica Mater et Magistra de 1961 centra el problema del justo salario con mayor claridad, señalando los elementos que han de condicionar al justo salario, indicando en uno de sus párrafos:

“Por eso creemos que es deber nuestro afirmar una vez más que la retribución del trabajo, como no se puede abandonar a la ley de mercado, así tampoco se puede fijar arbitrariamente; sino que ha de determinarse conforme a criterios de justicia y equidad”.

“Esto exige que a los trabajadores corresponda una retribución tal que les permita un nivel de vida verdaderamente humano y hacer frente con dignidad a sus responsabilidades familiares. Pero exige además que al fijar la retribución se mire a su efectiva aportación a la producción y a las condiciones

¹⁰ Gutiérrez Rosa, Ximena. Mengod Gimeno, Rosa. Las remuneraciones. Algunas consideraciones doctrinarias. Ingreso Mínimo. Apuntes Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 1998 páginas 13-20

económicas de la empresa; a las exigencias del bien común de las respectivas comunidades políticas, particularmente por lo que toca a las repercusiones sobre el empleo total de las fuerzas laborativas de toda nación, así como, también, a las exigencias del bien común universal, o sea de las comunidades internacionales de diversa naturaleza y amplitud”.

De acuerdo a lo anterior, los elementos que deben concurrir para estar frente al justo salario son:

- a.- Debe permitir la subsistencia humana y digna del trabajador y su familia;
- b.- Debe considerarse el aporte efectivo del trabajador a la empresa;
- c.- Debe considerarse la situación económica de la empresa; y
- d.- Deben considerarse las exigencias del bien común de cada comunidad política y del bien común universal.

Por su parte, de la Encíclica *Laborem Exercens* es posible extraer las ideas siguientes:

- a.- El trabajador, por la prestación de sus servicios, debe recibir una justa remuneración;
- b.- Es necesario establecer como índice fundamental de la justicia del sistema socio-económico y de su funcionamiento, el que otorguen a los trabajadores justos salarios. Se señala la íntima relación que existe entre las políticas económicas adoptadas por el Estado y la eficiencia de sus funcionarios y la circunstancia de que ello pueda generar un justo salario.

C.- Contexto de algunos países de la región

i.- Argentina:

La Ley de Contrato de Trabajo define al Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) como "la mejor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión".(Art.116)

El SMVM posee las siguientes características:

- Mínimo. Significa que es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia por su jornada laboral.

- Vital. Quiere decir que debe asegurarle al trabajador la satisfacción de sus necesidades básicas, esto es alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y cobertura previsional.

- Móvil. Implica que debe ajustarse periódicamente de acuerdo a las variaciones del costo de la vida.

Por lo tanto, el salario mínimo es aquel nivel por debajo del cual las partes -en un contrato de trabajo- no pueden pactar una remuneración salvo autorización legal expresa.

De esta manera, el SMVM, además de cumplir una función reguladora, permite asegurar:

- Un piso salarial a los sectores de la población más desprotegidos, restableciendo condiciones de equidad. Tiene como uno de sus objetivos, proteger a los grupos vulnerables de trabajadores, a través de la determinación de salarios justos;
- Aliento a la demanda agregada y mejora en la distribución de la riqueza, por lo que se constituye en un elemento complementario de política macroeconómica. El salario mínimo contribuye de manera fundamental a alcanzar los objetivos básicos de toda política activa de ingresos;
- Proteger las categorías laborales vulnerables;
- Mejorar la equidad en la distribución del ingreso;
- Establecer un umbral de remuneraciones en la estructura de salarios.

En Argentina, el Salario Mínimo, Vital y Móvil lo fija el Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario, integrado por representantes del sector sindical, del empresariado y del Poder Ejecutivo.

El salario mínimo vital y móvil (SMVM) constituyó durante décadas una de las herramientas centrales utilizadas en Argentina para la regulación de las relaciones laborales. Su finalidad fue servir como indicador básico de las remuneraciones al trabajo de diferentes sectores, para establecer un piso socialmente aceptable en los patrones de consumo de la población, y en función de cada realidad específica.

En los años ochenta, el salario mínimo fue utilizado como una herramienta más de la política macroeconómica, en desmedro de los objetivos sociales planteados en los orígenes del concepto, es decir, la protección de los trabajadores de menores ingresos.

En los años noventa, la tendencia fue debilitar el salario mínimo, congelando el SM nominal durante 10 años, por lo que perdió relevancia como concepto.

El gobierno que asumió en junio de 2003 centró su política económica y laboral en la defensa del poder de compra de los asalariados, efectuando importantes reajustes, lo que ha permitido que la institución del salario mínimo vital y móvil recupere su papel en la economía, en un contexto de negociación tripartita., lo que lo convierte nuevamente en una política efectiva.¹¹

ii.- Brasil:

Según el inciso IV del artículo 7º de la Constitución Federal de Brasil, el Salario Mínimo es fijado por ley para todo el país. El valor del SM debe permitir cubrir las necesidades vitales básicas de los trabajadores urbanos y rurales y de sus familias en lo referente a la vivienda, alimentación, educación, salud, entretenimiento, vestuario, higiene, transporte y previsión social, siendo reajustado periódicamente a montos que mantengan su poder adquisitivo, quedando vedada su vinculación para cualquier otra finalidad. Además la Constitución garantiza un piso salarial proporcional a la extensión y complejidad del trabajo.

¹¹ Marinakis, Andrés. Velasco, Juan Jacobo. ¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur. Primera Edición. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago de Chile, 2006, página 35

Para los trabajadores que reciben remuneración variable existe la garantía del salario, el cual nunca puede ser inferior al SM.¹²

Brasil actualmente cuenta con un salario mínimo de cobertura nacional, aunque hasta mediados de los 80 contaba con salarios mínimos diferenciados por área geográfica.

Este país ha mostrado una política activa en la búsqueda de mejorar los niveles reales del salario mínimo. En la primera mitad de esta década estaba aplicando incrementos reales sostenidos del salario mínimo

Durante este año (2009) se produjo un aumento de un poco más de 9% en el salario mínimo. La medida pretendía elevar el ingreso real de los trabajadores y estimular las pensiones para millones de brasileños que se encuentran en los sectores de más bajos ingresos. A pesar de ello, El Salario Mínimo en Brasil es relativamente bajo, si se compara con el vigente en otros países con igual nivel de desarrollo.

Según el Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Económicos, el aumento salarial beneficiará a 45 millones de trabajadores. Sin embargo, la organización advirtió que la cifra de aumento aún no es suficiente para garantizar que el salario mínimo sea capaz de cubrir todas las necesidades básicas de las familias brasileñas.

iii.- Uruguay:

¹² Op. Cit., página 108

En Uruguay rige desde 1969 un Salario Mínimo Nacional (SMN), entendido como “el piso por debajo del cual no puede estar ninguna remuneración”, con cobertura para todos los asalariados privados, excepto los trabajadores rurales y los domésticos, a quienes se los determina también el poder ejecutivo, pero en forma separada. El SMN se ajusta de manera discrecional y la periodicidad de sus reajustes coincide con la de los salarios del sector público, que se decide sobre la base de la inflación.

Al no ser explícita la relación entre la inflación y el monto de los reajustes –puesto que no existen parámetros al respecto-, es el gobierno quien tiene de hecho libertad para determinarlos, aun en el caso que ocurran alzas importantes de precios. Como resultado de estas prácticas, el SMN ha ido perdiendo poder adquisitivo en forma continua durante los últimos 28 años: en términos reales, hacia fines de 2004 alcanza tan sólo un cuarto de su valor inicial.

Lo anterior ha conducido a que se sostenga que el SMN se tornó “inoperante” en la estructura salarial de Uruguay, a diferencia de lo que se observa en otros países de la región. Esta inoperancia significa que el SMN no constituye un precio de referencia en el mercado de trabajo ni siquiera en el caso de los trabajadores menos calificados.¹³

iv.- Paraguay:

El Salario Mínimo (SM) cumple un papel central en la política salarial en Paraguay, que a diferencia de los otros países de la subregión tiene un sistema

¹³ Op. Cit., página 263

de salarios mínimos donde combina un nivel general (SM para actividades no especificadas) con un gran número de mínimos para ocupaciones específicas. De esta forma, cuando se determina el salario mínimo, paralelamente se están fijando los niveles salariales del sector formal privado de la economía con un alto grado de detalle.

Tal sistema comenzó a regir a principios de los años cuarenta. Su complejidad aumentando con el paso del tiempo, en la medida que se fueron incorporando distintas ocupaciones. En su origen, el sistema de SM era apropiado para el funcionamiento de una economía cerrada al exterior, en la que el Estado intervenía en la fijación de los precios de los productos principales de la economía, el tipo de cambio y la tasa de interés.

Desde hace muchos años, las políticas de intervención estatal en la fijación de distintos precios han desaparecido o están en desuso, entre otros factores, por la apertura al exterior de las economías. Sin embargo, en el caso de Paraguay, la fijación del salario mínimo por tipo de ocupación ha perdurado, a pesar de los cambios que ha experimentado el modelo económico, estableciendo una estructura de salarios relativos que se mantiene prácticamente constante en el tiempo.¹⁴

Se ha señalado por la doctrina que este sistema ha perdurado debido a la debilidad de los actores sociales para llevar adelante negociaciones colectivas, por lo que se ha preferido contar con una instancia donde un procedimiento bastante centralizado mantiene al menos el poder adquisitivo del salario.

¹⁴ Op. Cit., página 210

En cuanto al efecto del SM en Paraguay, puede señalarse que empleadores y trabajadores poseen distintas perspectivas, ya que para los primeros el salario mínimo es visto como un techo, mientras que, para los segundos, es el máximo al que pueden aspirar.

Sí existe consenso en el hecho que el SM no cumple el papel tradicional que se espera del mismo, es decir, proteger a los trabajadores de menores ingresos, estableciendo una base sobre la cual se estructura el resto de los salarios.

2.- SITUACIÓN EN CHILE

A.- Ingreso Mínimo Mensual en Doctrina

En Chile, la ley no define lo que debe entenderse por Ingreso Mínimo, sino que se limita a fijar un monto que es reajustado cada cierto tiempo, sobre la base de conversaciones previas entre los representantes de los empresarios, trabajadores y Gobierno.

Sin embargo, debemos señalar que sí se recoge la idea de Salario Mínimo, entendida como una manifestación del Estado de Bienestar, en donde el Gobierno interviene en las distintas esferas de la actividad económica en pos de una mayor equidad y para corregir ineficacias asociadas a fallas en la operación de algunos mercados.

Como se ha señalado, los criterios tenidos en cuenta a la hora de referirse al salario mínimo son variados, sin embargo, la idea que subyace es que el mercado del trabajo es muy especial, por lo que el Estado debe intervenir para proteger a los más débiles y así ayudar al progreso económico de los más pobres.¹⁵

Para el Gobierno actual, el Ingreso Mínimo Mensual es entendido como un concepto que ubica una cantidad mínima de compensación al trabajador por sus servicios, y que tiene por objeto proteger el ingreso 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 como objeto dar una señal económica de proyección de 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.¹⁶

Desde una perspectiva económica-práctica, puede señalarse que en nuestro país a partir de 1990, la política activa de revalorización del salario mínimo real fue exitosa en gran medida, porque ocurrió en un contexto de crecimiento económico.

¹⁵ Bravo, David. Vial, Joaquín. La fijación del salario mínimo en Chile: elementos para su determinación. Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Santiago de Chile, 1997 Página 118

¹⁶ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley Número 20.281 Modifica el Código del Trabajo en materia de salarios base [En línea]: <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20281/HL20281.pdf> [Fecha de consulta: 16 de Junio de 2009] página 6

Adicionalmente, uno de los factores del éxito de la política del salario mínimo consistió principalmente en que permitió a los trabajadores de más bajos ingresos beneficiarse del crecimiento económico. Sin este instrumento y producto de la debilidad que se observa en la negociación colectiva, así como la ausencia de cualquier otra forma intervención estatal en la determinación de los salarios, es muy probable que el incremento del producto interno bruto hubiese resultado en un aumento de la desigualdad de ingresos, al menos entre los asalariados. Pero esto no ocurrió, entre otros factores, porque los ajustes del salario mínimo han tendido a acercarlo a los salarios medios. Sin duda este ha sido el logro más importante de la aplicación del salario mínimo en este período.

B.- Ingreso Mínimo Mensual en la Legislación

A continuación analizaremos la evolución normativa del ingreso mínimo en Chile.¹⁷

1.-En el año 1924, la Ley 4053, dispuso en su artículo 22 que el salario mínimo que se fijara en el contrato de trabajo, no podría ser inferior a los dos tercios, ni superior a los tres cuartos del salario normal o corrientemente aplicado en la misma clase de trabajo, a los obreros de las mismas condiciones o aptitudes, en la ciudad o región en que se ejecutan.

2.- En el año 1936 la Ley N° 6020 establecía el denominado “sueldo vital”, definiéndolo como “el necesario para satisfacer las necesidades indispensables para la vida del empleado, alimentación, vestuario y habitación,

¹⁷ Gutiérrez Rosa, Ximena. Mengod Gimeno, Rosa. Las remuneraciones. Algunas consideraciones doctrinarias. Ingreso Mínimo. Apuntes Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 1998 página 23-26

y también las que requiera su integral subsistencia”. Esta disposición refleja el carácter social del concepto.

3.- La Ley. N° 7295 de 1942, recogió en su artículo 1° la definición de sueldo vital de la Ley 6020. Pero además refleja la preocupación de establecer una cantidad de dinero adecuada para cada trabajador, dependiendo del área geográfica, estableciendo que el monto del sueldo vital que debía regir en cada departamento debía ser determinado por la Comisión Provincial Mixta de Sueldos, entidad administrativa y jurisprudencial, de composición tripartita.

4.- Por su parte, en 1953 el D.F.L. N° 244 estableció un régimen de salario mínimo para los obreros de la agricultura.

5.- La Ley N° 12.006 de 1956 estableció en su artículo 5° para todos los obreros de la industria y del comercio, un régimen general de salarios mínimos y derogó a partir de diciembre del mismo año, toda disposición sobre ajuste legal y obligatorio de sueldos, salarios y pensiones, con lo cual las Comisiones Mixtas de Sueldos dejaron de tener facultad para determinar el sueldo vital. Con posterioridad tanto el salario mínimo industrial, como el sueldo vital fueron incrementándose automáticamente a través de leyes de reajustes generales.

6.- El D.L. N° 43 de 1972 suspendió los sistemas de reajustes automáticos de remuneraciones, debido al fuerte proceso inflacionario.

7.- En 1974, el D.L. N° 275 estableció el monto del denominado “ingreso mínimo”, aplicable a todos los trabajadores del sector privado del país. Su monto inicial fue de \$18.000 mensuales

8.- El D.L N° 670 de 1975 nuevamente cuantificó el ingreso mínimo mensual para los trabajadores que cumplan jornada completa, elevándolo a 48.400 escudos.

A partir de esa fecha el ingreso mínimo se ha ido incrementando a través de leyes de reajustes generales, precedidas de un debate en el que intervienen tanto el Gobierno como representantes laborales y empresariales. La última de estas leyes es la de 2009, que fijó el ingreso mínimo mensual en \$165.000

C.- Ingreso Mínimo Mensual y Salario Ético. Iglesia Católica

La idea de “Salario Ético” o “Sueldo Ético” se hace presente a partir de Agosto de 2007, en circunstancias que el Presidente de la conferencia Episcopal, Monseñor Alejandro Goic, tras desenvolverse como mediador en el conflicto entre Codelco y los trabajadores subcontratados, manifestó que una de las causas por las que se llega a los conflictos son los bajos sueldos, ante lo cual señaló que “el sueldo mínimo debería ser transformado en un sueldo ético”.

Posteriormente, en conversación con Canal 13, el religioso se refirió a la labor de las empresas en torno al salario ético, señalando que “por lo menos todos los que puedan, no paguen el sueldo mínimo legal, sino que por lo menos 250 mil pesos. Eso sería un primer paso”.

Asimismo, añadió que la idea es “ponerme en el lugar del más necesitado, y preguntarme si yo podría vivir con mi esposa y mi hijo, con 120 mil pesos. Yo no digo que todos vamos a ser iguales, porque eso es una utopía que no se puede dar, pero no cabe duda que hay grandes empresas

que ganan mucho, ¿como no hacer participar mejor a sus trabajadores?, que son los que le ayudan a generar la riqueza para el país".

En el mismo sentido, manifestó que "no se puede repartir pobreza, el país tiene que seguir creciendo y por eso hay que tener mucho cuidado, en el sentido de no desincentivar a los empresarios a que produzcan, pero también que las ganancias puedan ser de alguna manera compartidas".

Para finalizar, el monseñor Goic expresó que "sin duda que los pobres, gracias a Dios, han disminuido en este país, pero disminuirían más si fuéramos capaces de compartir un poco más equitativamente las riquezas, que generan todos, y en ese sentido yo creo que esta es la etapa que viene, se consolidó la democracia, el país está creciendo y debe seguir creciendo, pero diferencias tan abismantes, ahí hay que dialogar", puntualizó.¹⁸

Tras estas declaraciones, las reacciones, a favor y en contra, no tardaron y surgió un debate nacional, reflejado en todos los medios de comunicación social. La Presidenta Michelle Bachelet constituyó el Consejo Asesor Presidencial en Materias de Trabajo, Salario, Competitividad y Equidad Social: "Hacia un Chile más justo", conformado por 48 figuras públicas, con la tarea de preparar un informe final (marzo 2008) con propuestas concretas, que el Gobierno utilizaría como base para buscar "la forma de alcanzar la confluencia de voluntad de los diversos sectores políticos y sociales, con el propósito de dar origen a un pacto social por el desarrollo".

¹⁸ Goic, Alejandro. En Diario El Mercurio 03 de Agosto 2007. [En línea]

<http://www.emol.com/noticias/nacional/detalle/detallenoticias.asp?idnoticia=264674>

[Fecha de consulta: 11 de Agosto de 2009]

Cabe señalar que Monseñor Goic aclaró que la formulación de una cantidad concreta (250.000 pesos) era simbólica, ya que “si no hubiera dado una cifra, probablemente el debate no se hubiera puesto en el tapete”.

Como Pastor, explica, le corresponde sensibilizar sobre el desafío de la equidad y de mayor comunión, señalando la necesidad de un salario ético como un imperativo de justicia y una urgencia para la necesaria paz social. Es el mismo Evangelio que interpela la conciencia del ciudadano y no deja indiferente el sufrimiento de tantos hombres y mujeres (trabajadores, jubilados, pensionados y montepiados) que no logran vivir con dignidad si no acceden a un ingreso que permita a una familia satisfacer sus necesidades básicas acordes con la naturaleza de quienes son hijos de Dios.

¿Cómo puede alguien creer en Dios, comunión de amor del Padre y el Hijo y el Espíritu Santo, si no se es obrero de la comunión entre los seres humanos y de éstos con Dios? Así, sostiene Monseñor Alejandro Goic, “los creyentes en Jesucristo tenemos la misión de estar allí donde la común - unión en cualquiera de sus formas es amenazada y, por tanto, menoscabada la dignidad del ser humano. Allí es misión de la Iglesia defender esa dignidad humana y anunciar el designio de común – unión que Dios tiene para todos los hombres y mujeres”.

El respeto por la dignidad de todas las personas implica necesariamente una mejor distribución de los bienes, asegurando un salario justo. “En realidad, y sin eufemismos”, afirma “lo mínimo para que un salario sea mínimo es que sea ético, si no es así significa que estamos viviendo en una sociedad inmoral.” No es correcto resignarse a aceptar la inequidad y la injusticia social como simples datos de la realidad. No se puede separar la ética de la vida ni de la economía.

La propuesta de un salario ético se sitúa en el contexto más amplio de considerar al país como una patria para todos. Este desafío exige repensar,

desde la responsabilidad ética que corresponde a cada uno, qué tipo de sociedad se desea vivir, qué tipo de desarrollo se busca, qué tipo de crecimiento se anhela, qué tipo de empresas se pretende desarrollar, qué tipo de conocimientos se desea promover, qué tipo de vida política y de políticos se aspira, qué modo de relacionarse se quiere cultivar; en una palabra, qué Chile se desea vivir y qué futuro entregar a las próximas generaciones.

Ahora bien, para determinar la cuantía del justo salario hay que atender al carácter individual y social del trabajo. Por consiguiente, por una parte, “hay que dar al obrero una remuneración que sea suficiente para su propia sustentación y la de su familia”. Por otra, “atender a la situación de la empresa y del patrón”, ya que sería injusto pedir salarios desmedidos que la empresa no pudiera soportar.

Otra condición para determinar la cuantía del justo salario es la atención al bien común, o al bien público económico. El principio del bien común exige que obreros y empleados, mediante el ahorro, lleguen a formarse un modesto capital; que se evite la ruina de las empresas que dan trabajo a los obreros; que todos los que deben y pueden trabajar tengan trabajo para sustentarse y que, por lo mismo, se eviten los salarios insuficientes y también los demasiado elevados que dejarían sin trabajo a los obreros; y que se procure establecer una justa proporción entre los salarios y los precios de venta de las distintas industrias.

D.- Ingreso Mínimo Mensual y Elecciones Presidenciales 2010

En el presente apartado se realizará una exposición, de acuerdo a datos obtenidos de la prensa, de las opiniones de tres de los candidatos presidenciales, respecto al Ingreso Mínimo.

En primer lugar se analizará en conjunto las opiniones del candidato independiente Sr. Marco Enriquez-Ominami, el candidato de la Concertación de Partidos por la Democracia Sr. Eduardo Frei y el candidato del pacto Juntos Podemos, Sr. Jorge Arrate, para luego presentar la propuesta del candidato de la Coalición por el Cambio, Sr. Sebastián Piñera, propuesta que pareciera contener los aspectos más novedosos en torno a esta temática, con ideas que recogen la doctrina de la Iglesia Católica.

i.- Marco Enriquez-Ominami, Eduardo Frei y Jorge Arrate

Como veremos en el párrafo siguiente, Sebastián Piñera ha propuesto crear un “Ingreso Etico Familiar”, el que permitiría proteger a las familias de menores recursos con un ingreso digno, que complementa sus ingresos propios laborales con subsidios del Estado.

En una dirección similar opina el principal asesor económico del candidato Marco Enríquez-Ominami. El economista Paul Fontaine ha señalado que el reajuste que ofreció el gobierno para el Ingreso mínimo en 2009 (2,5%) es adecuado porque permite mantener el poder adquisitivo de la población. Un alza mayor sería perjudicial porque afecta a los desempleados. Un alza mayor afectaría sobre todo a las Pymes, donde hay mucha gente que gana el sueldo mínimo. Por eso Fontaine propone eliminar las cotizaciones de AFP e Isapre al segmento de menores ingresos, lo que representa un subsidio directo, y un alza de 20% en los sueldos, lo que incluso permitiría congelar el sueldo mínimo por varios años.

Por su parte, en la candidatura del pacto Juntos Podemos, piden un alza considerable del salario mínimo. El candidato Jorge Arrate señala que el costo de la crisis lo deben pagar quienes tienen más, que por lo demás, fueron los que la provocaron a nivel mundial. El nuevo salario debiera alcanzar los 250.000 que propuso Monseñor (Alejandro) Goic, en un plazo no mayor a cinco años. Los \$159.000 actuales quedan en torno a \$138.000 con los descuentos legales, y eso, simplemente no alcanza para vivir.

Por su parte, el asesor económico del candidato Eduardo Frei, Oscar Landerretche, señaló que le parece sensato que los trabajadores, a lo menos, mantengan su nivel de ingreso real. Como política de largo plazo, el salario mínimo tiene virtudes en cuanto a señales públicas, pero es discutible su efecto redistributivo. Quizá se deba avanzar a establecer un consejo técnico —como sugirió el Consejo de Equidad— que haga una recomendación de salario mínimo y evitar que todos los años se transforme en una discusión ideológica.

ii.- Sebastián Piñera e Ingreso Ético Familiar¹⁹

Desde la perspectiva de Sebastián Piñera, el Ingreso Familiar Mínimo Ético es un instrumento más poderoso y adecuado para luchar contra la pobreza. Primero, porque el nivel de bienestar de una persona se mide mejor a nivel familiar que individual. Segundo, porque el ingreso familiar a diferencia del salario individual incluye todos los ingresos de la familia, incorporando salarios, transferencias, otros ingresos, etc. Tercero, porque a diferencia del salario mínimo ético, cubre también a los desempleados, jubilados y dueñas de casa viviendo en condiciones de pobreza. Y cuarto, porque el ingreso mínimo ético no contribuye a aumentar los niveles de desempleo que hoy golpean con

¹⁹ Piñera, Sebastián. Propuesta para derrotar la pobreza [En línea] <http://pinera2010.cl/2009/05/01/ingreso-etico-familiar-una-propuesta-para-derrotar-la-pobreza/> [Fecha de consulta: 11 de Agosto de 2009]

fuerza a los pobres. Por ejemplo, más del 50% de los jóvenes pertenecientes al quintil más pobre está hoy desempleado.

Por estas razones propone la creación de un Ingreso Mínimo Ético Familiar Garantizado, en función del tamaño de las familias (y óptimamente otros indicadores sociales, demográficos y de salud de las mismas) para todas las familias chilenas de forma tal de permitir a los 2.2 millones de chilenos que aún viven en la pobreza liberarse de esa condición. El carácter de beneficiario se acreditará mediante la ficha de protección social (FPS) la cual cubre a 1,6 millones de hogares y deberá actualizarse cada dos años para reflejar los egresos e ingresos de personas a la condición de pobreza.

La garantía se haría efectiva a través de la creación de una Asignación Familiar Antipobreza, que complemente los ingresos familiares hasta el monto del Ingreso Familiar Mínimo Ético Garantizado. Esta asignación se entregará a las familias viviendo en condición de pobreza en forma directa (utilizando la información del Censo y la Encuesta Casen) sin tantos intermediarios, burocracias y aprovechamiento político. Más aún, se propenderá a que esta asignación se entregue en partes iguales al padre y a la madre de cada familia (cuando sea posible), promoviendo así su mejor uso.

Es fundamental que esta Asignación Familiar Antipobreza NO constituya un desincentivo al trabajo, el esfuerzo y a la generación de ingresos propios por parte de las familias en situación de pobreza. Con este objetivo se deberá establecer una gradualidad en esta asignación, de forma que cualquier aumento en los ingresos propios de las familias beneficiarias signifique un aumento en el ingreso total efectivo de las mismas.

Adicionalmente, y por las mismas razones, como contraparte a esta Asignación Familiar Antipobreza, se establecerá como condición que los miembros de las familias beneficiarias en edad de educación básica y media deban estar estudiando y los miembros en edad de trabajar que no estén trabajando, deban buscar trabajo, hacer trabajos comunitarios o participar en cursos de capacitación laboral.

La gradualidad antes mencionada de la Asignación Familiar Antipobreza unida a los costos operativos de este programa implica que el costo total del mismo alcanza una cifra aproximada a los U\$1.000 millones, lo que representa un 0.6% de PIB.

El costo total para el Estado de esta Asignación Familiar Antipobreza es absolutamente viable en la realidad económica actual de nuestro país. Después de todo, derrotar la pobreza representa sin duda la mejor y más noble inversión que Chile puede hacer de cara al Bicentenario, desde un punto de vista ético, político, económico y social.

En palabras del candidato: “Así haremos finalmente realidad y no sólo buenas intenciones, las palabras del Papa Juan Pablo II cuando en 1987, nos regaló con su presencia: “Los Pobres no pueden esperar”, y yo agregaría: Ya han esperado demasiado”.

E.- Ingreso Mínimo Mensual. Estadísticas

En esta sección se revisará, en primer lugar, la visión estadística de la OIT. En segundo lugar, se revisa la presencia del Ingreso Mínimo según sector, sexo y tramos de edad, de acuerdo a los resultados de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) 2006. Finalmente, se presenta una tabla que grafica el aumento en los montos del ingreso mínimo, desde el año 1997 en adelante.

Debo hacer presente que la mayoría de la información referida a estadísticas, no se encuentra del todo actualizada al año 2009. Es por ello que se hace referencia a artículos del año 2004. o a la encuesta CASEN de 2006.

i.- OIT

Si tenemos en cuenta que el salario mínimo busca atender a los trabajadores menos protegidos, resulta relevante considerar la relación que hay entre el salario mínimo y el índice de remuneraciones de los trabajadores no calificados. En este caso, para Julio del 2003 el salario mínimo representaba un 62.7% de ese nivel. Es decir que se registró una leve caída de 0.3 puntos porcentuales con respecto al año anterior y con respecto al año 1997 el incremento fue de 13.9 puntos porcentuales (pasando de 48.8 en 1997 a 62.7 en el año 2003). Esta información parecería indicar que la relación del salario mínimo con respecto a los salarios efectivamente pagados está estabilizándose a niveles superiores a los que prevalecían a mediados de los años 90.

Además, se debe señalar que el salario mínimo se encuentra a niveles muy altos con relación a los salarios de los trabajadores menos calificados, situación que es particularmente seria en algunas ramas de actividad. Tal es el caso de la construcción, donde el salario mínimo representa el 71.9% del salario promedio de la rama. La situación es más extrema en el caso de los

trabajadores no calificados de la misma actividad: en julio del 2003 el salario mínimo llegó a representar el 94.5% del salario promedio de esos trabajadores, siendo que en 1995 esa relación era del 50%.²⁰

ii.- CASEN 2006

De acuerdo a la Encuesta Casen 2006, a esa fecha el total de ocupados era de 6.578.325. De este total, el 75.7% (4.977.834) eran asalariados y el 24.3% (1.600.491) eran no asalariados.

El 16.2% (1.066.454) del total de los ocupados, ganaba un monto igual o inferior a un salario mínimo líquido, es decir, 108.000 pesos (se resta el 20% de 135.000 pesos para calcular el ingreso recibido, es decir, líquido).

Veamos, sólo a modo de ejemplo, un desglose que relaciona el Ingreso Mínimo Mensual Líquido con sector, sexo y rango de edad.²¹

a.- Ingreso Mínimo Mensual según asalariados y no asalariados. 2006

Se observan claras diferencias de ingresos entre asalariados y no asalariados:

²⁰ Marinakis, Andrés. Velasco, Juan Jacobo. Salario Mínimo 2004 Indicadores Para Evaluar Su Reajuste. Santiago, Junio 2004 [En línea] <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ele/elec002.pdf> [Fecha de consulta: 11 de Agosto de 2009]

²¹ MIDEPLAN. Encuesta de caracterización Socioeconómica, 2006. CASEN [En línea] http://www.mideplan.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=19&Itemid=22#documentos [Fecha de consulta: 11 de Agosto de 2009]

Un 13,7% de los asalariados tiene ingresos del trabajo menores a 1 Ingreso Mínimo Mensual Líquido (\$108.000); mientras un 2,2 gana aproximadamente 1 Ingreso Mínimo Mensual Líquido (0,95 y 1,05 IMML), con lo que el número de asalariados que ganan menos o igual a 1 Ingreso Mínimo Mensual Líquido es de 779.961 trabajadores.

En los no asalariados un 18,5% tiene ingresos del trabajo menores a 1 Ingreso Mínimo Mensual Líquido; mientras un 0,8% gana aproximadamente 1 Ingreso Mínimo Mensual Líquido, con lo que el número de no asalariados que ganan menos o igual a 1 Ingreso Mínimo Mensual Líquido es de 286.493 trabajadores.

Cabe señalar que una parte importante de los asalariados que obtienen ingresos del trabajo inferior a 1 Ingreso Mínimo Mensual Líquido corresponden a ocupados a jornada parcial o jóvenes menores de 18 años y adultos mayores de 65 años sujetos a un Ingreso Mínimo Mensual Líquido inferior al general.

b.- Ingreso Mínimo Mensual de Asalariados según Sexo. 2006

Una importante proporción de mujeres asalariadas obtiene ingresos menores a 1 Ingreso Mínimo Mensual Líquido, porcentaje que asciende al 20,9%.

En los hombres esta proporción representa tan solo el 9,2%.

c.- Ingreso Mínimo Mensual de Asalariados según Tramos de Edad. 2006

En general puede señalarse que los jóvenes obtienen ingresos muy bajos. Así, un 39% del tramo 15 a 19 años obtiene ingresos menores a 1 Ingreso Mínimo Mensual Líquido, mientras que un 3,7% del mismo tramo obtiene ingresos iguales a 1 Ingreso Mínimo Mensual Líquido.

Esta situación mejora para el resto de la población. Así, por ejemplo, el número de asalariados del tramo 15 a 19 años que ganan menos o igual a 1 Ingreso Mínimo Mensual Líquido es de 72.087. Por su parte, el número de asalariados de entre 20 a 24 años que ganan menos o igual a 1 Ingreso Mínimo Mensual Líquido es de 115.664

iii.- Incremento del monto del Ingreso Mínimo Mensual desde el año 1997²²

| PERIODO | | REMUNERACIONES MINIMAS PAGADAS A TRABAJADORES POR CLASE (PESOS) | | | |
|---------|----------------------|--|--|---|--|
| | | Ingreso mínimo no remuneracional | Ingreso mínimo laboral Mayores de 18 años Menores de 65 años | Ingreso mínimo Imponible de Empleadas de Casas Particulares | Ingreso mínimo laboral Menores de 18 años Mayores de 65 años |
| 2009 | Julio | 106.435 | 165.000 | 131.970 | 123.176 |
| 2008 | Julio | 102.558 | 159.000 | 119.250 | 118.690 |
| 2007 | Julio | 92.897 | 144.000 | 108.000 | 107.509 |
| 2006 | Julio | 87.697 | 135.000 | 101.250 | 101.491 |
| | Enero - Junio | 82.889 | 127.500 | 95.625 | 95.927 |
| 2005 | Julio - Diciembre | 82.889 | 127.500 | 95.625 | 95.927 |
| | Enero - Junio | 78.050 | 120.000 | 90.000 | 90.327 |
| 2004 | Julio - Diciembre | 78.050 | 120.000 | 90.000 | 90.327 |

²² Fuente: INE y Superintendencia de Seguridad Social. Mínima en dinero para los trabajadores de Casa Particular es equivalente al 75% del Ingreso Mínimo mensual. El I.M.M. de empleadas de casa particular se equiparará paulatinamente al I.M.M. para trabajadores, ello en virtud del art. 2° de la Ley 20.279, señalando que a contar del 01 de marzo de 2009 el I. M. M. de la empleada de casa particular será equivalente a un 83% de un I. M. M., luego el 01 de marzo de 2010

En Instituto Nacional de Estadísticas. [En línea]

http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/remuneraciones/xls/remunminimas.xls

[Fecha de consulta: 11 de Agosto de 2009]

| | | | | | |
|------|----------------------|--------|---------|--------|--------|
| | Enero - Junio | 75.219 | 115.648 | 86.736 | 87.051 |
| 2003 | Julio - Diciembre | 75.219 | 115.648 | 86.736 | 87.051 |
| | Enero - Junio | 72.326 | 111.200 | 83.400 | 83.703 |
| 2002 | Junio - Diciembre | 72.326 | 111.200 | 83.400 | 83.703 |
| | Enero - Mayo | 70.562 | 105.500 | 79.125 | 81.661 |
| 2001 | Junio - Diciembre | 70.562 | 105.500 | 79.125 | 81.661 |
| | Enero - Mayo | 66.883 | 100.000 | 75.000 | 77.404 |
| 2000 | Junio - Diciembre | 66.883 | 100.000 | 75.000 | 77.404 |
| | Enero - Mayo | 61.929 | 90.500 | 67.875 | 71.670 |
| 1999 | Junio - Diciembre | 61.929 | 90.500 | 67.875 | 71.670 |
| | Enero - Mayo | 57.342 | 80.500 | 60.375 | 66.361 |
| 1998 | Junio - Diciembre | 57.342 | 80.500 | 60.375 | 66.361 |
| | Enero - Mayo | 53.094 | 71.400 | 53.550 | 61.445 |
| 1997 | Junio - Diciembre | 53.094 | 71.400 | 53.550 | 61.445 |
| | Enero - Mayo | 48.710 | 65.500 | 49.125 | 56.370 |

CAPÍTULO III

REFORMA INTRODUCIDA POR LA LEY 20.281

1.- SITUACIÓN EXISTENTE ANTES DE LA REFORMA INTRODUCIDA POR LA LEY 20.281

A grandes rasgos, puede señalarse que la modificación en estudio tiene su origen en la aplicación e interpretación que las empresas de retail (grandes multitiendas principalmente), dieron a la antigua redacción del artículo 44, toda vez que se entendía que toda la remuneración del trabajador podía ser variable, en tanto ésta no fuese inferior a la mínima legal.

Argumentaban tales empresas que el artículo 44 del Código del Trabajo, señalaba expresamente que la remuneración como tal, -con sus componentes fijos y variables- no podía ser inferior al Ingreso Mínimo Mensual, por lo que, aplicaban esquemas remuneracionales que no consideran la existencia de sueldo base o pactaban “sueldos” (entendidos como elemento fijo de la remuneración) de cantidades insignificantes e irrisorias. En efecto, entre los años 2000 y 2006 una serie de comisiones investigadoras dieron cuenta de la existencia de contratos de trabajo con sueldos base de \$1.000 o \$10.000 al mes, dejando el complemento del Ingreso Mínimo Mensual a la variabilidad del desempeño del trabajador, es decir a su productividad, aún cuando en el evento de no alcanzarse dicho monto en el cálculo del elemento variable, el empleador está obligado a enterar a lo menos dicha cantidad mensualmente.

Dicha interpretación, para los impulsores de la reforma, adolecía de graves inconsistencias en el marco de la legislación general del Código del Trabajo y generaba graves consecuencias patrimoniales a los trabajadores, ya

que no permitía contar con un concepto legal que sea reflejo del verdadero sentido y alcance que tiene la fijación de una remuneración mínima, o salario mínimo.

Fue en este contexto que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, luego de un proceso de consultas a diferentes sectores, impulsó la modificación de la redacción de los artículos del Código del Trabajo que estaban dando pie a tales situaciones, en el sentido de delimitar y diferenciar en el concepto de remuneración, los componentes fijos de los variables, entendiendo que los componentes variables dicen relación inequívoca con la productividad del trabajador, en tanto que los componentes fijos, 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.²³

2.- OBJETIVOS

A.- Objetivos propuestos de acuerdo a la Historia de la ley

De acuerdo a lo que se ha venido señalando, podemos afirmar que, de acuerdo con la historia de ley 20.281, el principal objetivo de la reforma sería establecer que el sueldo base, es decir el estipendio fijo en dinero o especies, que percibe el trabajador por sus servicios, no pueda ser inferior al mínimo legal (Ingreso Mínimo Mensual), sin perjuicio que el resto de la remuneración se componga de elementos variables que en forma de incentivo recompensen una mayor productividad del trabajador, o mayores ventas, o un mejor aporte del trabajador al crecimiento de la utilidades de la empresa.

²³ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley Número 20.281 Modifica el Código del Trabajo en materia de salarios base [En línea]: <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20281/HL20281.pdf> [Fecha de consulta: 16 de Junio de 2009] página 5

Esta idea no es antojadiza, sino que obedece a un razonamiento lógico, derivado del correcto análisis de los componentes de la remuneración y de la prestación de servicios, y de la equivalencia entre éstos.

Así, para una correcta lectura e interpretación de la totalidad de los componentes de la remuneración, debe entenderse cada uno de estos componentes estrechamente ligado a la totalidad de los componentes que integran la prestación de los servicios del trabajador a su empleador.

El contrato de trabajo se define sustancialmente como una prestación de servicios seguida de una contraprestación en dinero, por lo que ninguno de dichos elementos puede faltar. La falta o ausencia de cualquiera de ellos, implica estar en presencia de un acto jurídico de diversa naturaleza.

Existe una correspondencia entre los elementos que componen la remuneración y los servicios que se prestan, puesto que la propia definición del artículo 42, alude en sus literales b) a e), a conductas y acciones del trabajador que pudieren tener como correspondencia un tipo diferente de remuneración.

Así, la comisión se define como el pago de ventas u otras operaciones en que colabora el trabajador, o bien 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 los servicios desde la perspectiva de las remuneraciones, son dos: el cumplimiento de la jornada y la productividad del trabajador.

Por lo tanto es lógico concluir, siguiendo el razonamiento anterior, 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. De esta forma, si el sobresueldo es la contraprestación por una mayor jornada que la ordinaria (jornada extraordinaria), es lógico concluir que el sueldo es la contraprestación por los servicios dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

Esta forma de interpretar las normas en cuestión es armónica con el concepto doctrinario de Ingreso Mínimo Mensual, que ubica una cantidad mínima de compensación al trabajador por sus servicios, y que tiene por objeto proteger el ingreso 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 como 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.

Es decir, si el salario 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, aún 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 dicho trabajador con la jornada pactada.

De acuerdo a la discusión plasmada en la historia de la ley, el objetivo central de la reforma sólo apuntaría a regularizar la situación descrita, sin pretender generar por esta vía un mecanismo encubierto de mejoramiento de remuneraciones.

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.

B.- Objetivos esbozados en Doctrina

Como ya se ha señalado en el Capítulo I de la presente investigación, múltiples han sido los criterios empleados al momento de referirse al concepto de Ingreso Mínimo y su determinación. A continuación se enuncian algunos de los criterios más relevantes y pertinentes, desde el punto de vista de quien realiza la investigación en curso:

A.- El Estado debe intervenir y fijar un salario mínimo, en pos de una mayor equidad y para corregir ineficacias asociadas a fallas en la operación de algunos mercados.

B.- El Estado debe intervenir para proteger a los más débiles y así ayudar al progreso económico de los más pobres.

C.- El Ingreso Mínimo Mensual ubica una cantidad mínima de compensación al trabajador por sus servicios.

D.- El Ingreso Mínimo Mensual tiene por objeto proteger el ingreso al mercado laboral del trabajador menos calificado y al más vulnerable.

E.- El Ingreso Mínimo Mensual debe contemplar las exigencias propias de un hombre probo y honesto.

F.- El Ingreso Mínimo Mensual debe tener en cuenta la familia del trabajador.

G.- El Ingreso Mínimo Mensual debe garantizar un nivel de vida conveniente.

H.- El Ingreso Mínimo Mensual debe ser el suficiente para atender las necesidades normales de la vida del obrero.

I.- El Ingreso Mínimo Mensual debe ser capaz de asegurar al trabajador y su familia una existencia libre y digna.

C.- Objetivos concordantes con Criterios OIT

Obviamente, siendo Chile uno de los estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, la legislación laboral no puede sino reconocer los criterios que esta institución establece.

Ya nos hemos referido, en el Capítulo II de la presente investigación, a los criterios que los Convenios y Recomendaciones establecen para la determinación del monto del Ingreso Mínimo. En este apartado nos referiremos a un criterio más amplio y general, como es la idea de trabajo decente, criterio relativamente nuevo dentro de la agenda de la OIT.

Para esta Institución, la existencia de la remuneración y la seguridad en los salarios, son algunos de los elementos que componen la idea de “trabajo decente”.

El trabajo decente, concepto pronunciado por primera vez por el Director general de la OIT en la 87.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999, se compone de los siguientes elementos u objetivos: principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales; oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad social; y diálogo social y tripartismo. ²⁴

Para la OIT una característica importante del factor “empleo e ingresos”, es que los trabajadores disfruten de un empleo “remunerador”, que es un elemento de la calidad del trabajo. Si bien es cierto no se puede establecer una cifra absoluta de retribución que constituya un empleo remunerador en todos los países, pues variará conforme a los valores prevalecientes en la sociedad y a la prosperidad material del país de que se trate, de todas formas el empleo debe poseer la característica de poder remunerar al trabajador.

Así por ejemplo, los países industrializados se valen generalmente de dos índices para calcular si la remuneración es o no suficiente: uno relativo, que es el porcentaje de trabajadores cuya remuneración es inferior a la mitad del salario mediano nacional, y otro referente a la pobreza absoluta: el porcentaje de la población que vive con menos de 14,40 dólares estadounidenses al día (en paridad de poder adquisitivo (PPA) en dólares estadounidenses de 1985).

²⁴ Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente para todos. [En línea] http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatIsDecentWork/lang-es/index.htm [Fecha de consulta: 13 de Julio de 2009]

Respecto de los países en desarrollo, como el nuestro, un buen indicador del trabajo remunerador son los datos acerca de la pobreza absoluta. Muchos países han concebido sus propios umbrales de pobreza, y treinta y cinco de ellos publican los datos nacionales²⁵.

La situación existente en Chile en relación con el salario base, antes de la entrada en vigencia de la reforma en estudio, era a lo menos, irrespetuosa de los criterios de trabajo decente impulsados por la Organización Internacional del Trabajo, principalmente de la idea de empleo remunerador ya que, si bien la legislación aseguraba el derecho a recibir un Ingreso Mínimo Mensual, la aplicación práctica llevada a cabo por las empresas era, por decir lo menos, irregular, atendido el hecho de que es diferente remunerar la productividad y el esfuerzo del trabajador, que cumplir con las normas sobre sueldo mínimo por cumplimiento de una jornada ordinaria en virtud de un contrato de trabajo.

A juicio de los gestores de la modificación introducida por la Ley 20.281, con la regulación actual, se da cumplimiento a los criterios de la OIT en materia de trabajo decente, eliminando la irregularidad existente.

D.- Reformas laborales previas en el mismo sentido

²⁵ GHAI, DHARAM. Trabajo decente. Concepto e indicadores. En *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2003), núm. 2 [En línea]
<http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf> [fecha de consulta: 13 de Julio de 2009], página 132

Antes de efectuar la modificación en estudio, ya se conocían otras reformas a la legislación laboral, que se orientaban en la misma dirección, es decir, daban a entender que el sueldo base debe asociarse al cumplimiento de la jornada y no a la productividad del trabajador. A continuación se describen dos ejemplos en este sentido:

i.- Ley N° 19.988 de 2004 y artículo 32 del Código del Trabajo

La ley N° 19.988, 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.

ii.- Ley N° 19.988 de 2004 y artículo 40 bis A del Código del Trabajo

Otro ejemplo, 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 N° 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.

Los ejemplos anteriores no hacen sino ilustrar que el Ingreso Mínimo Mensual, 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.

3.- Modificaciones introducidas por la Ley 20.281

A.- Modificación al Artículo 42 del Código del Trabajo: Asimilación del Sueldo Base al Ingreso Mínimo Legal.

Es la modificación que hemos analizado a lo largo del presente estudio, por lo que en este apartado no se hará mayor referencia a ella.

En definitiva, 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.

En este sentido, resulta interesante conocer el texto del artículo transitorio de la Ley 20.281, que establece la forma y plazo en que debe efectuarse esta modificación, el cual se reproduce a continuación:

"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 éstos 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".

"Este ajuste no podrá significar una disminución de las remuneraciones. 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 percibido en las mismas condiciones, antes del ajuste".

El inciso primero de este artículo es el que obliga a realizar el ajuste correspondiente para igualar el monto del sueldo base al del Ingreso Mínimo Mensual, logrando que así se refleje la verdadera naturaleza del sueldo base, que no hace sino retribuir al trabajador los servicios prestados dentro de una determinada jornada de trabajo.

El inciso segundo, por su parte, busca proteger las remuneraciones de los trabajadores, frente a la nueva estructura de éstas. De esta manera, impide que la remuneración presente una disminución en comparación a la que el trabajador percibía antes del ajuste. Cabe señalar, que en la discusión parlamentaria se hizo hincapié en el hecho que esta modificación, además de no permitir una disminución en las remuneraciones, tampoco buscaba promover un aumento de éstas, ya que el único objetivo que buscaba la reforma, era determinar que el sueldo base es a la jornada laboral, lo que la remuneración variable es a la productividad del trabajador.

B.- Concordancia con Artículo 22 del Código del trabajo: Jornada de Trabajo. Excepciones Relacionadas con Jornadas Especiales

Como ya se ha señalado, la redacción del nuevo artículo 42 establece que *“El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada”*.

Si se propone una norma que asocia el sueldo base con el ingreso mínimo legal a través de 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.

A este grupo de trabajadores pertenecen aquellos consignados en el inciso segundo del artículo 22, que señala:

“Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.”

La nueva norma establece con claridad que el trabajador no sujeto a limitación de jornada carece de derecho a un sueldo base, pudiendo ser remunerado sólo por remuneración variable. Además el legislador decide que sea la norma la que describa las situaciones en que se presume que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada, con lo que pretende evitar confusiones y diferentes interpretaciones, de manera que el artículo 42 añade:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto al 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 la oportunidad en que se desarrollan 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.”

C.- Modificación al Artículo 45 del Código del Trabajo: Semana corrida

El N° 3 del Artículo único de la Ley 20.281 modifica el Artículo 45 del Código del Trabajo. Esta modificación viene a solucionar un problema, ya enunciado en la discusión del proyecto de Ley, por el señor Presidente de la Confecove, quien señaló que sin perjuicio de reconocer las buenas intenciones de la iniciativa, ella no apunta al problema concreto que afecta a los trabajadores que gozan de sueldos estructurados a partir de comisiones, ya que dichos sueldos mensuales, a su juicio, no persiguen otra cosa que permitir

a los empleadores aducir que los trabajadores comisionistas que los perciben, son trabajadores remunerados con un estipendio fijo mensual, lo que los excluiría del beneficio contemplado en el artículo 45 del Código del Trabajo – semana corrida-. Así, a cambio de pagar un sueldo mensual insignificante, se ahorra el empleador el pago del beneficio denominado de “semana corrida” que debería representar aproximadamente un 16,66% de los ingresos variables del trabajador comisionista, por lo que el establecimiento de un sueldo que sea a lo menos equivalente al ingreso mínimo no soluciona el problema.

De acuerdo con ello, propone extender el beneficio del artículo 45 del Código del Trabajo para los trabajadores afectos a un cuadro de remuneraciones mixto, los que, a pretexto de un sueldo que no refleja sus ingresos mensuales, quedan privados del derecho a descanso semanal pagado en relación a sus remuneraciones variables, propuesta que es acogida e incorporada en la nueva redacción del artículo 45 del Código del Trabajo que establece:

“El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero en este caso, el promedio se calculará en relación a la parte variable de sus remuneraciones”.

En el caso de trabajadores remunerados con comisiones y con remuneraciones pagadas mensualmente según contrato, la disposición ordena pagar los días domingos (52 en el año) y festivos (12 a 13 en el año) según su

remuneración variable, ya que el sueldo fijo mensual incluye los días de descanso. Antes de entrar en vigencia la reforma introducida por la Ley 20.281, a los trabajadores con remuneración mixta se les pagaba sólo conforme al sueldo base mensual.

Para el cálculo del valor a pagar por los días de descanso, la Dirección del Trabajo ha señalado en su dictamen 110/01 de 8 de enero de 2009, que la remuneración variable a considerar para dividir por los días de trabajo del mes, es el monto resultante una vez deducida la suma necesaria para alcanzar un sueldo base equivalente al mínimo legal, lo que es lógico, ya que el sueldo base mensual remunera al trabajador por todos los días del mes y el aumento que se produce en el sueldo base incrementa el valor que recibe por esos días, resultando un doble pago si se vuelve a considerar en la remuneración variable ese valor ya transferido al sueldo base.²⁶

CAPÍTULO IV

APLICACIÓN DE LA REFORMA INTRODUCIDA POR LA LEY 20.281

1.- APLICACIÓN PRÁCTICA

²⁶ TRANSTECNIA. Alcances ley 20.281 sobre sueldo base y semana corrida. [En línea] http://www.transtecnia.cl/articulos_interes/conversemos_de/alcances_ley_nro_20881/alcances_ley_nro_20881.pdf [Fecha de consulta: 13 de Julio de 2009], página 4

El presente capítulo busca graficar cómo se ha efectuado en la práctica la modificación introducida por la Ley 20.281. Este capítulo reviste ciertas particularidades, ya que prácticamente se elaboró por completo sobre la base de entrevistas a los receptores de la modificación. Se realizó de esta forma por dos razones:

Primero: teniendo en consideración que la Ley 20.281 sólo tiene un año de vida y que su aplicación práctica sólo se realizó en Enero de este año – mes en que finalizaba el plazo de seis meses otorgado por el artículo transitorio de la Ley, para que los empleadores regularizaran la situación de cada uno de sus trabajadores-, es bastante escasa la información proveniente de fuentes documentales, que fueran aplicables a esta investigación. Tampoco se ha encontrado jurisprudencia relacionada directamente con el tema.

En segundo lugar, consideré que un tema como el estudiado, sólo puede ser comprendido a cabalidad por el investigador, si se relaciona directamente con los receptores o personas afectadas por la modificación, sin intermediarios.

Lo anterior me permitió percibir, tanto el desconocimiento generalizado por parte de los trabajadores respecto al tema, así como el descontento tanto frente a esta reforma, así como frente a una serie de otras reformas laborales.

A continuación se exponen los resultados de estas entrevistas, mediante la estructura que he elaborado para diferenciar cada uno de los aspectos del estudio.

A.- Forma de efectuar la modificación

i.- Perspectiva Trabajador

Antes de analizar la perspectiva de los trabajadores en relación con la forma en que se ha llevado a cabo la modificación introducida por la ley 20.281, debo señalar que una gran cantidad de vendedores entrevistados, todos ellos comisionistas, desconocían la existencia de dicha ley, sus implicancias y efectos, mientras que otros señalaron que habían escuchado comentarios relativos a la ley.

Para la mayoría de los trabajadores entrevistados que sí tenían conocimiento de la existencia y contenido de la Ley 20.281, la forma de efectuar la modificación introducida por la ley, es percibida como un tecnicismo, toda vez que observan cómo se traslada un monto de dinero desde el ítem de las comisiones para poder completar el ingreso mínimo mensual. Para ellos sólo se trata de una denominación diferente y no ven mayor diferencia con el sistema antiguo, por lo que en realidad ni siquiera imaginan cual es el trasfondo de la modificación.

Es más, señalan que sus liquidaciones de sueldo sólo realizan estos ajustes, sin reflejar que el sueldo base es igual al ingreso mínimo, por lo que – tras explicarles los objetivos de la ley- continúan afirmando que sus sueldos base en ningún caso son iguales al ingreso mínimo.

Señalan además que, la estructura de sus liquidaciones es tan compleja, que muchas veces no se percatan de estos cambios o bien, se acercan a sus sindicatos para aclarar sus dudas, pero siguen sin comprender la razón de fondo de las modificaciones.

Se cuestionan, además, el hecho que un monto salga de sus comisiones hacia otro ítem. A muchos le gustaría que el sueldo base fuese igual al ingreso mínimo, sin necesidad de ajustes ficticios o de disminución de las comisiones, en su caso.

B.- El nuevo sueldo base y la eventual modificación de las remuneraciones

Quizá este sea el punto más delicado y en donde más repercusiones puede tener la modificación introducida por la ley en estudio. Como ya vimos en un principio, desde la discusión parlamentaria que rodea esta ley, existe la inquietud referida a la eventual conducta que los empleadores tomarían frente a los efectos de la reforma, en el sentido de evitar un aumento radical en las remuneraciones de los trabajadores.

En este punto quisiera recoger las impresiones de don José Salinas, Secretario del Sindicato París 2, quien hace ciertas precisiones, las que permiten comprender de manera más clara el fenómeno en estudio:

Situación respecto de trabajadores antiguos que no aceptaron las nuevas condiciones contractuales:

Cabe señalar que la regla general respecto de quienes no aceptaron las nuevas condiciones contractuales de París, posteriores a las modificaciones

introducidas por la Ley 20.281, fue el despido. Por lo tanto los trabajadores que conservaron su empleo, sin haber aceptado las nuevas condiciones, fueron aquellos que poseen fuero laboral, como es el caso de nuestro entrevistado, cuyo fuero deriva de su situación de dirigente sindical.

Respecto de estos trabajadores, las remuneraciones no presentaron ninguna variación. Sólo se efectuaron los ajustes necesarios en las liquidaciones de sueldo, para así dar cumplimiento a la Ley 20.281.

Situación respecto de trabajadores antiguos que aceptaron las nuevas condiciones contractuales:

La situación varía, sin embargo, respecto de los trabajadores que sí aceptaron las nuevas condiciones laborales, toda vez que, la vía utilizada por los empleadores para que la aplicación de la Ley 20.281 no significara un incremento de las remuneraciones, consistió en una disminución radical de las comisiones por ventas, de manera tal que en algunos casos las nuevas comisiones equivalen a un monto cercano a un cuarto de la comisión antigua.

De esta manera, las remuneraciones de algunos vendedores muy destacados, disminuyeron considerablemente.

Situación respecto de trabajadores nuevos:

Obviamente no podemos hablar de “variación” en las remuneraciones de trabajadores nuevos –contratados una vez que ya se ha hecho aplicación de la Ley por parte del empleador-; sin embargo sí podemos realizar una

comparación entre las remuneraciones de los trabajadores “antiguos” y los “nuevos”.

En este sentido, nuestro entrevistado señala que los trabajadores nuevos, cuya remuneración se compone de un sueldo base efectivamente igual al ingreso mínimo mensual, sin necesidad de ajuste, reciben una cantidad considerablemente menor que la remuneración total recibida por los trabajadores antiguos, antes de la modificación.

Son trabajadores “baratos”, ya que el componente variable de sus remuneraciones derivado de las comisiones es muy pequeño, debido al bajo porcentaje de cada comisión, equivalente aproximadamente a un cuarto de las comisiones antiguas.

C.- El nuevo sueldo base y el aumento del ingreso mínimo mensual de 2009

Sin duda, la entrada en vigencia de la modificación establecida por la Ley 20.281 ha traído consigo una serie de debates. Uno de ellos se generó en razón de la confusión existente en torno al monto que efectivamente debía ser considerado por el empleador como “Ingreso Mínimo Mensual”, para realizar los ajustes pertinentes establecidos por el artículo transitorio de la Ley 20.281, ya que, como es sabido, este monto varía año a año. Así, en 2008 el Ingreso mínimo era de \$159.000, en tanto que en 2009 se fijó en \$165.000.

En efecto, el inciso primero del artículo transitorio de la Ley 20.281 establece que *"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 éstos 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".

Sin embargo el artículo no prevé, o por lo menos no señala expresamente, cómo debe el empleador realizar los ajustes, ante un aumento en el monto del Ingreso Mínimo Mensual.

Para zanjar este tema, el 27 de abril de 2009, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N° 1588/027 referente a Sueldo Base, Ajuste de Remuneraciones e Ingreso Mínimo.

El resumen del Dictamen dispone lo siguiente:

*MAT.: 1) Sueldo Base. Ajuste remuneraciones. Ingreso Mínimo. Monto.
2) Sueldo Base. Ajuste remuneraciones. Ingreso Mínimo. Monto. Diferencia.*

MAT.: 1) Para los efectos previstos en el artículo transitorio de la ley N° 20.281, debe considerarse el valor del ingreso mínimo que regía a la fecha de vigencia de dicho cuerpo legal, esto es, \$159.000.

2) No resulta jurídicamente procedente que la diferencia resultante entre los \$159.000 correspondientes al monto del ingreso mínimo mensual que debe considerarse para los efectos del señalado ajuste de remuneraciones y el nuevo monto que por tal concepto fije la ley, se entere con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores.

Lo anterior significa que, el ejercicio de la facultad excepcional conferida al empleador, referida a efectuar el ajuste a las remuneraciones variables con el objeto de igualar el sueldo base al Ingreso Mínimo Mensual, sólo procede

respecto del monto de \$159.000, vigente a la fecha en que entra en vigencia la modificación.

Por lo tanto, cualquier variación posterior que experimente por ley el Ingreso Mínimo Mensual, será costo exclusivo del empleador, no siendo jurídicamente procedente que la diferencia resultante entre los \$159.000 y el nuevo monto que por tal concepto fije la ley (\$165.000 para 2009), se entere con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores. Por lo tanto, el empleador no podrá restar los \$6.000 (diferencia entre Ingreso Mínimo Mensual de 2009: \$165.000 e Ingreso Mínimo Mensual de 2008: 159.000) de la remuneración variable.

Ejemplo: Para un trabajador que recibe un sueldo base de \$10.000, situación frente al IMM de 2008 y 2009

IMM 2008: \$159.000

| | |
|---|-------------|
| Remuneración Variable (Sin ajuste) | \$150.000 |
| Descuento remuneraciones variables para igualar el sueldo base al IMM | \$149.000 - |
| Sueldo Base tras ajuste | \$159.000 |
| Remuneración Variable tras ajuste | \$1.000 |
| Remuneración total | \$160.000 |

IMM 2009: \$165.000

| | |
|---|-------------|
| Remuneración Variable (Sin ajuste) | \$150.000 |
| Descuento Remuneraciones variables para igualar el sueldo base al IMM (\$159.000) | \$149.000 - |
| Remuneración Variable tras ajuste | \$1.000 |
| Remuneración total | \$166.000 |

D.- Apreciación de trabajadores y empleadores**i.- Apreciación de los empleadores**

Existen varios aspectos a destacar desde el punto de vista de los empleadores.

En primer lugar, para algunos de ellos, el ajuste que ha debido realizarse en la práctica para evitar el incremento de las remuneraciones, es decir, la disminución en el porcentaje de las comisiones, crea un desincentivo para los vendedores que lograban grandes montos por este concepto. Con esta reforma, al vender lo mismo que antes, los trabajadores ganan una comisión cercana a un cuarto de la antigua, por lo que es muy probable que no tengan mayor incentivo para vender, o bien decidan renunciar.

Por otra parte, un vendedor cómodo, va a estar tranquilo sabiendo que, aunque no venda artículo alguno, su ingreso mínimo está asegurado a través de su sueldo base, por lo que no se esforzará por vender mucho más, sobre todo teniendo en consideración lo bajo de las comisiones.

Además, todo lo anterior puede traducirse en un mal ambiente laboral, lo cual es perjudicial para la salud propios vendedores, así como para el público en general y por ende, para la tienda, toda vez que lo más probable es que las ventas disminuyan, ya que el cliente dejará de acudir a una multitienda donde el ambiente no es grato y donde no lo atienden como corresponde.

ii.- Apreciación de los trabajadores

Al igual que ocurre con los empleadores, los trabajadores también enfocan el asunto desde diversos ángulos.

En primer lugar, la mayoría de ellos señala que no ve una modificación sustancial en la igualdad entre sueldo base e ingreso mínimo.

Señalan además que la intención de la ley fue favorable para los vendedores comisionistas, sobre todo para aquellos que recibían sueldos base ínfimos.

Sin embargo, algunos manifiestan no estar de acuerdo con la reducción tan drástica de las comisiones para los nuevos trabajadores, (cerca al 0.3%), ya que ello ha traído como consecuencia que los trabajadores antiguos sean muy caros para las empresas, frente a los nuevos trabajadores, que son muy baratos.

Dirigentes sindicales manifiestan además que, en la discusión y creación de la ley faltó una opinión unánime de los sindicatos y hubo poca fuerza negociadora, ya que los objetivos no eran claros, o eran diversos, o se antepusieron intereses personales. Muchos sindicatos optaron por defender los intereses de sus trabajadores antiguos, mientras que otros sólo velaron por los trabajadores nuevos, frente al nuevo escenario.

2.- CONSECUENCIAS

A.- Económicas

Dentro de las consecuencias económicas, distinguiré diversos puntos de vista:

En primer lugar, y teniendo en consideración algunas de las entrevistas realizadas a los trabajadores y empleadores, podemos apreciar que en la práctica, ha existido una disminución de las remuneraciones de algunos trabajadores (antiguos), tras la disminución del porcentaje de sus comisiones.

Por otra parte, la remuneración de trabajadores contratados durante 2009, es comparativamente inferior a la de trabajadores comisionistas antes de la aplicación de la Ley 20.281, ya que los empleadores han optado por pagar el sueldo base equivalente al ingreso mínimo mensual, disminuyendo las comisiones, de manera tal de incentivar la productividad de sus trabajadores, pero sin correr el riesgo de pagar remuneraciones excesivamente altas.

Lo anterior, si bien es una consecuencia económica directa para el trabajador, también puede interpretarse como una consecuencia para los

empleadores. Ese es el segundo punto de vista a analizar, el que a su vez se divide en dos aristas:

Por una parte permitiría a los empleadores disminuir las remuneraciones de los trabajadores, ahorrando un monto de dinero importante por este ítem; sin embargo, al disminuir el incentivo a cada uno de los trabajadores, puede que la conducta de cada vendedor varíe, en el sentido de considerar innecesario esforzarse por realizar grandes volúmenes de ventas, que no se verán reflejados en el pago de sus comisiones en la remuneración total, con lo que las ventas de una determinada multitienda, por ejemplo, podrían presentar una baja.

Finalmente, debemos preguntarnos cuáles son las repercusiones a nivel macroeconómico, de equiparar el sueldo base al ingreso mínimo. Como ya he señalado en forma preliminar, equiparar el sueldo base al ingreso mínimo implica traspasar no solo el monto, sino una serie de principios, criterios y justificaciones hacia el concepto de sueldo base. En este sentido, puede señalarse entonces que también podemos traspasar la discusión existente en torno a la existencia de un ingreso mínimo y sus efectos en el aumento del desempleo, o en impulsar una tendencia a los salarios medios. Equiparar el sueldo base al ingreso mínimo implica, en cierta forma, asegurar siempre y en todo caso el acceso al ingreso mínimo, con lo que, de manera indirecta, se está aumentando el número de trabajadores que ganan a lo menos el mínimo establecido por ley.

B.- Jurídicas

Desde la perspectiva jurídica, creo que la modificación introducida por la Ley 20.281 viene a corregir situaciones que en la práctica eran gravísimas y coloca cada elemento del contrato individual de trabajo en el lugar que corresponde.

Respecto al primer punto, la reforma es relevante ya que impide continuar amparando irregularidades bajo una interpretación conveniente para el retail, interpretación frente a la cual los Tribunales se encontraban atados de manos, toda vez que se ceñía estrictamente a la legislación aplicable.

Respecto a lo segundo, finalmente el sueldo base viene a ser el pago proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato, independiente de la productividad del trabajador. 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 dicho trabajador con la jornada pactada.

C.- Sociales

Respecto al aspecto social, con tristeza puedo afirmar que la modificación introducida por la Ley 20.281 es prácticamente imperceptible por la mayoría de los trabajadores entrevistados.

Son muy pocos los trabajadores que están informados de la existencia de la ley en cuestión, de su espíritu y sus objetivos. Otro tanto que sí la conoce, no percibe sus alcances, y sólo ve en ella una declaración de principios que en nada afecta su condición de trabajador. Muchos de ellos reconocen que ni siquiera han revisado sus liquidaciones de sueldo, por lo que, al no percibir cambios en su remuneración, asumen que todo está en orden. Otros se molestan porque las nuevas liquidaciones “restan” un monto del ítem de comisiones para igualar el sueldo base. A pesar de no ver alteradas sus remuneraciones, sienten que se les está perjudicando.

Aun más, llama la atención que, dentro de las entrevistas realizadas, se aprecien grandes contradicciones, entre vendedores de una misma tienda comercial, o entre empleadores y trabajadores. Así, en una multitienda un Jefe de ventas me señaló que los ajustes ordenados por la Ley 20.281 aún no eran realizados, ya que su aplicación práctica había sido postergada hasta Agosto; un piso más abajo, un vendedor que a su vez es dirigente sindical, me da una lata charla de cómo se ha implementado la modificación en la multitienda, desde enero de 2009, a todos los vendedores comisionistas.

CONCLUSIONES

El tema del Ingreso Mínimo Mensual no es pacífico en la doctrina y economía chilena, ni en la economía y doctrina mundial.

Hasta el día de hoy son discutidos los efectos y repercusiones del salario mínimo en temas como el aumento o disminución del desempleo, erradicación de la pobreza, desarrollo de una nación, etc. Desde mi punto de vista, lo importante es no perder de vista el objetivo inicial de la creación del Ingreso Mínimo, es decir, la preocupación de los Estados de proteger a la clase

trabajadora más pobre, permitiéndoles tener acceso seguro a un monto determinado de dinero que asegure la subsistencia digna del trabajador y su familia.

En nuestro país año tras año se realiza un ajuste al monto del Ingreso Mínimo Mensual, lo que refleja que no está es discusión la existencia de esta institución, sino más bien se reafirma su necesidad y se fijan montos que sean acordes con la realidad económica y social del país.

La modificación introducida por la Ley 20.281 tiene estrecha relación con la institución del Ingreso Mínimo mensual, toda vez que equipara el monto del sueldo base al del ingreso mínimo mensual, para así poner fin de una vez por todas a los constantes y crecientes abusos existentes en la industria del retail en nuestro país, en donde el sueldo base podía llegar incluso a montos cercanos a los mil pesos, todo ello debido a una conveniente –pero correcta- interpretación de la normativa laboral previa a la modificación, que establecía que la remuneración puede tener un componente fijo (sueldo base) y uno variable (en este caso las comisiones por ventas), y que la remuneración no puede ser inferior a un ingreso mínimo mensual (\$159.000 en 2008).

La idea de esta reforma, desde el punto estrictamente legal, es definir con claridad qué es lo que el sueldo base está remunerando, de manera tal de frenar los abusos. De esta manera, se buscó dejar en claro que el sueldo base debe estar estrictamente relacionado con el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo, excluyendo otros aspectos como la productividad del trabajador. Así, si el trabajador permanece más horas en su recinto de trabajo, habrá de aumentar su remuneración por medio del pago de horas extraordinarias, mientras que si, realiza un número de ventas que incrementa la productividad, aumentará su remuneración por medio del pago de las correspondientes comisiones; pero el ingreso mínimo mensual ya no se obtendrá en base a la productividad del trabajador, sino sólo en base al

cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo, de tal manera que el sueldo base será a lo menos equivalente al ingreso mínimo mensual.

De esta forma, y como ya he señalado anteriormente, toda la discusión relacionada con el ingreso mínimo mensual, su función, su naturaleza, se trasladan también al sueldo base, con lo que ahora en Chile podemos preguntarnos cuáles son los criterios para remunerar, o cuál es el monto mínimo que el trabajador debe recibir a cambio de cumplir su jornada ordinaria de trabajo.

A mi entender, desde el punto de vista jurídico, esta reforma viene a aclarar una serie de dudas en relación con el sueldo base, además de poner término a una serie de injusticias e irregularidades, catalogando de una manera jurídicamente correcta algunos conceptos que antes no lo estaban.

Sin embargo, aprecio también cómo esta modificación es aprovechada una vez más por algunos empleadores para perjudicar a los trabajadores.

Si bien es cierto esta reforma no busca de ninguna manera incrementar las remuneraciones de los trabajadores, también es cierto que en su artículo transitorio establece una prohibición de disminuirlas, prohibición que en la práctica es infringida respecto de trabajadores antiguos que venden grandes cantidades de mercaderías en sus respectivos trabajos, que ven cómo han disminuido sus comisiones por ventas.

Si bien es cierto la modificación no ha afectado la remuneración de todos los trabajadores de este sector de la economía, ya que no afecta a trabajadores nuevos, ni a antiguos con muy poca cantidad de ventas, no deja de ser preocupante que por lo menos esté afectando a un grupo de trabajadores.

Finalmente, puedo señalar que desde el punto de vista social, entendido como la percepción del trabajador frente a la norma, debo distinguir tres áreas.

En primer lugar, existe un grupo de trabajadores para quienes esta modificación simplemente no existe, no la conocen. Para ellos la reforma no produce efecto social alguno.

En segundo lugar están quienes han oído hablar de ella, pero la desconocen. Tampoco hay efectos relevantes relacionados con la modificación.

Finalmente, están quienes efectivamente conocen la modificación, para quienes curiosamente los efectos son negativos. Ellos señalan que no comprenden porqué un monto de dinero se saca desde las comisiones y se traslada hasta el sueldo base. Más que conocer la reforma en sí y la idea del legislador o razón de fondo de la equiparación del sueldo base al ingreso mínimo, se sienten engañados y creen que todo es un tecnicismo que en nada les beneficia. Si a ello se suma la disminución del porcentaje de comisiones, el descontento es aún mayor.

Cabe señalar que este grupo sí destaca el beneficio de la semana corrida, toda vez que han observado un incremento cercano a un 18% en sus remuneraciones. Sin embargo, reitero, sólo aprecian la existencia de algún beneficio en tanto ello se refleje en un cambio positivo en las remuneraciones.

Lo anterior no es sino el reflejo de un hecho ya arraigado lamentablemente en nuestra cultura, esto es, el desconocimiento de la legislación, la falta de información, falta de interés en conocer y hacer valer

nuestros propios derechos como trabajadores. Es penoso apreciar cómo los trabajadores son pasados a llevar y no hacen nada por sobreponerse a ello.

Lo anterior se traduce en una nula fuerza negociadora, que muchas veces trae consigo normativa desfavorable, que continua con el círculo vicioso de la desprotección al trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

a.- Fuentes Bibliográficas

* AGUIRRE MELO, CARLOS. El efecto del salario mínimo en Chile sobre la distribución del ingreso familiar: 1990-2006. Seminario para optar al título de Ingeniero Comercial con mención en Economía. Universidad de Chile. Profesor Guía Sr. Christian Beldar Castro. Santiago de Chile, 2008

* ÁLVAREZ UNDURRAGA, GABRIEL. Curso de Investigación Jurídica. Segunda Edición. Editorial Lexis Nexis. Santiago de Chile, 2005

* BRAVO, DAVID

VIAL, JOAQUÍN. La fijación del salario mínimo en Chile: elementos para su determinación. Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. Santiago de Chile, 1997

* DE FERRARI, FRANCISCO. El salario mínimo y el régimen de los consejos de salarios en el Uruguay. Editorial Sela, Uruguay, 1955

* FUENTES PUELMA, CARLOS. Las remuneraciones y su protección. Segunda Edición. Editorial Lexis Nexis. Santiago de Chile, 2007

* GARCÍA, NORBERTO. El salario mínimo en Chile: 1990. Investigaciones sobre Empleo, PRELAC, Organización Internacional del Trabajo. Primera Edición. 1991

* GONZÁLEZ NOVOA, RICARDO

WOLYVOVICS ERGAS, ARIEL. Análisis crítico del derecho a descanso laboral en Chile. Aspectos doctrinarios, legalidad contingente y experiencia nacional e internacional en la modernización del concepto. Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile. Profesor Guía Sr. Ricardo Juri. Santiago de Chile, 2009

* MARINAKIS, ANDRÉS

VELASCO, JUAN JACOBO. ¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur. Primera Edición. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago de Chile, 2006

* ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRBAJO. Empleo e igualdad de oportunidades en los países del MERCOSUR y Chile. Primera Edición. Santiago de Chile. 2008

* OZAKI, MUNETO. (Director de la publicación). Negociar la Flexibilidad. Función de los interlocutores sociales y del Estado. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. 2000

* RAMÍREZ BESOMI, GUSTAVO ANDRÉS
TRIGGS SÁNCHEZ, CRISTIAN RODRIGO. El ingreso mínimo en la legislación laboral chilena y sus implicancias sociales y económicas. Memoria para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Profesor Guía Sr. Víctor Ricardo Juri Sabag. Santiago de Chile, 2004.

b.- Fuentes Documentales

* CHACRA ORFALI, VERÓNICA. Efectos del salario mínimo, en *Cuaderno número 1. Serie de Economía*. Universidad Miguel de Cervantes. Santiago de Chile, 1998

* GUTIÉRREZ ROSA, XIMENA.
MENGOD GIMENO, ROSA. Las remuneraciones. Algunas consideraciones doctrinarias. Ingreso Mínimo. Apuntes Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 1998

* GUTIÉRREZ ROSA, XIMENA.

MENGOD GIMENO, ROSA. Regulación jurídico-positiva de las remuneraciones. Jurisprudencia. Apuntes Universidad de Chile, Facultad de Derecho, 1998

* OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo. Hoja de Información Núm. W1. Ginebra, Suiza. 2006

* OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Trabajo: La revista de la OIT. Nº 64. Diciembre de 2008

c) Fuentes Normativas:

* MINISTERIO DE JUSTICIA. Código del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, 2008

* MINISTERIO DE JUSTICIA. Constitución Política de la República de Chile. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, 2002

* ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Normas de OIT y Justicia Social. Chile, Paraguay, Uruguay. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago de Chile. 2009

d) Fuentes Informáticas:

* BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley Número 20.281 Modifica el Código del Trabajo en materia de salarios base [En línea]: <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20281/HL20281.pdf> [Fecha de consulta: 16 de Junio de 2009]

* CORBO, VITTORIO. El salario mínimo una vez más [En línea] <http://www.faceapuc.cl/personal/vcorbo/columnas/col-05-2001.pdf> [Fecha de consulta: 17 de Junio de 2009]

* DIRECCIÓN DEL TRABAJO. GOBIERNO DE CHILE. Portal Institucional. [En línea] <http://www.dt.gob.cl/1601/channel.html> [Fecha de consulta: 17 de Junio de 2009]

* EL SALARIO.COM.AR. Salario mínimo vital y móvil [En línea] <http://www.elsalario.com.ar/main/entendetusalario/salariominimo/salario-minimo-vital-y-movil> [Fecha de consulta: 27 de Junio de 2009]

* ENRIQUEZ-OMINAMI, MARCO ANTONIO. Decálogo. [En línea] <http://www.marcopresidente.cl/programa/derechos-de-los-trabajadores.html> [Fecha de consulta: 11 de Agosto de 2009]

* GHAI, DHARAM. Trabajo decente. Concepto e indicadores. En *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2003), núm. 2 [En línea] <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf> [fecha de consulta: 13 de Julio de 2009]

* GOIC, ALEJANDRO. En Diario El Mercurio 03 de Agosto 2007. [En línea] <http://www.emol.com/noticias/nacional/detalle/detallenoticias.asp?idnoticia=264674> [Fecha de consulta: 11 de Agosto de 2009]

* INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. [En línea] http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/remuneraciones/xls/remunminimas.xls [Fecha de consulta: 11 de Agosto de 2009]

* INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. Comité Técnico Externo. Primera Encuesta de Remuneraciones, Costo de la Mano de Obra y Empleo en Empresas Santiago, 28 Julio 2009 [En línea] http://www.ine.cl/canales/sala_prensa/noticias/2009/julio/pdf/CTE_IRICMO_280709_2.pdf [Fecha de consulta: 11 de Agosto de 2009]

* LATIN LAWS. BIBLIOTECA LEGAL LATINOAMERICANA. [En línea] <http://www.latinlaws.com/legislacion/modules/mylinks/viewcat.php?cid=72> [Fecha de consulta: 27 de Junio de 2009]

* MARINAKIS, ANDRÉS

VELASCO, JUAN JACOBO. Salario Mínimo 2004 Indicadores Para Evaluar Su Reajuste. Santiago, Junio 2004 [En línea]

<http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ele/elec002.pdf> [Fecha de consulta: 11 de Agosto de 2009]

* MERCOSUR NOTICIAS. [En línea]

http://www.mercosurnoticias.com/index.php?option=com_content&task=view&id=13450&Itemid=188 [Fecha de consulta: 27 de Junio de 2009]

* MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN. Encuesta de caracterización Socioeconómica, 2006 CASEN [En línea]

http://www.mideplan.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=19&Itemid=22#documentos

[Fecha de consulta: 11 de Agosto de 2009]

* MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Código del Trabajo. [En línea] <http://www.bcn.cl/leyes/pdf/actualizado/207436.pdf> [Fecha de consulta: 16 de Junio de 2009]

* MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Ley Número 20.281 [En línea] <http://www.bcn.cl/leyes/pdf/original/274455.pdf> [Fecha de consulta: 16 de Junio de 2009]

* ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio 26, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 [En línea] <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm> Fecha de consulta: [16 de Junio de 2009]

* ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio 100, sobre igualdad de remuneración, 1951 [En línea] <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm> Fecha de consulta: [16 de Junio de 2009]

* ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio 131, sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 [En línea] <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm> Fecha de consulta: [16 de Junio de 2009]

* ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recomendación N° 30, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 [En línea] <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp2.htm> Fecha de consulta: [16 de Junio de 2009]

* ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recomendación N° 135, sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 [En línea] <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp2.htm> Fecha de consulta: [16 de Junio de 2009]

* ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Trabajo decente para todos. [En línea] http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang--es/index.htm [Fecha de consulta: 13 de Julio de 2009]

* PIÑERA, SEBASTIÁN. Propuesta para derrotar la pobreza [En línea] <http://pinera2010.cl/2009/05/01/ingreso-etico-familiar-una-propuesta-para-derrotar-la-pobreza/> [Fecha de consulta: 11 de Agosto de 2009]

* RAMOS, JOSEPH. En Torno al Salario Ético. Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile. [En línea] <http://econ.uchile.cl/public/Archivos/aca/Adjuntos/7a68881f-a402-44d0-9826-205c78a24bfc.pdf> [Fecha de consulta: 11 de Agosto de 2009]

* SUBSECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN TÉCNICA Y ESTUDIOS LABORALES CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES [En línea] http://74.125.47.132/search?q=cache:6pSjH_JZnUJ:www.trabajo.gov.ar/prensa/docume

[ntos/03_salarioMVM.pdf+SMVM+argentina&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=cl](#) [Fecha de consulta: 27 de Junio de 2009]

* TRANSTECNIA. Alcances ley 20.281 sobre sueldo base y semana corrida.
[En línea]
http://www.transtecnia.cl/articulos_interes/conversemos_de/alcances_ley_nro_20881/alcances_ley_nro_20881.pdf [Fecha de consulta: 13 de Julio de 2009]

ANEXOS

ANEXO N°1

Selección de entrevistas realizadas a empleadores

Entrevista N°1

Nombre: Francisca Jory Echeverría

Empresa: ENTEL PCS Telecomunicaciones S.A.

Cargo: Jefa Área Estudios y Compensaciones, Gerencia de Recursos Humanos

1.- ¿Conoce Ud. La modificación introducida por la Ley 20.281 que modifica el Código del Trabajo en materia de salario base?¿Podría explicar –a grandes rasgos- en qué consiste tal modificación?

Resp: Si la conozco. Esta consiste que los trabajadores no pueden recibir como sueldo base un monto inferior al IMM. También apunta a los empleados que trabajan por comisión diaria (renta variable) y que para estos efectos contempla la semana corrida incluyendo los sábados y domingos.

2.- ¿Sabe qué obligaciones impone dicha modificación al empleador?

Resp: Que la empresa debe regularizar en caso que lo amerite los sueldos base brutos acorde al ingreso mínimo mensual de modo de no perjudicar al empleado.

3.- ¿De qué forma se ha implementado la modificación en su empresa?

Resp: El tema de la semana corrida no fue necesario aplicarlo dado que nuestros sueldos con renta variable se calculan con base de 30 días y no diarios.

4.- ¿Podría ejemplificar tal implementación, con un caso en abstracto?

Resp: No tengo ejemplo dado que no se aplicó.

5.- ¿Qué opina Ud. o su empresa de la modificación en cuestión?

Entrevista N°2

Nombre: Juan Pablo Bustos

Empresa: París. Alto Las Condes

Cargo: Jefe de Ventas

1.- ¿Conoce Ud. La modificación introducida por la Ley 20.281 que modifica el Código del Trabajo en materia de salario base? ¿Podría explicar –a grandes rasgos- en qué consiste tal modificación?

Resp.: Sí, la conozco. Sé que iguala el sueldo base al ingreso mínimo

2.- ¿Sabe qué obligaciones impone dicha modificación al empleador?

Resp.: Sé que debemos modificar la estructura de las liquidaciones de sueldo. Acá aún no se realiza la modificación, porque se aplazó hasta Agosto.

3.- ¿De qué forma se ha implementado la modificación en su empresa?

(No corresponde)

4.- ¿Podría ejemplificar tal implementación, con un caso en abstracto?

(No corresponde)

5.- ¿Qué opina Ud. o su empresa de la modificación en cuestión?

Resp.: Creo que esta modificación influye en varios aspectos. En primer lugar, crea un desincentivo para los vendedores que lograban grandes comisiones, cercanas a un millón de pesos. Con esta reforma, al vender lo mismo que antes, ganarán una comisión cercana a un cuarto de la antigua, por lo que es muy probable que no tengan mayor incentivo para vender, o bien, que decidan renunciar.

Por otra parte, un vendedor “flojo” va a estar tranquilo sabiendo que, aunque no venda nada, su ingreso mínimo está asegurado, por lo que no se esforzará por vender mucho más, sobre todo teniendo en consideración lo bajo de las comisiones.

Todo lo anterior puede traducirse en un mal ambiente laboral.

ANEXO N°2

Selección de Entrevistas realizadas a los trabajadores

Entrevista N°1

Nombre: Verónica Soto

Empresa: Ripley. Alto Las Condes

Cargo: Vendedora Integral (Comisionista)

1.- ¿Desde cuando trabaja Ud. en esta empresa?

Resp.: Hace siete años

2.- ¿Conoce Ud. La modificación introducida por la Ley 20.281 que modifica el Código del Trabajo en materia de salario base? ¿Sabe en qué consiste?

Resp.: Sí, pero sólo superficialmente. Sé que con esta ley mi sueldo debió aumentar, pero en la realidad no es así.

3.- ¿Ha notado alguna diferencia en la estructura de su liquidación de sueldo desde la entrada en vigencia de la modificación, o desde Enero de este año?
¿Podría explicarla?

Resp.: En la liquidación no; pero sé que un monto se descuenta del pozo de las comisiones, para completar el sueldo mínimo.

4.- ¿Su remuneración ha presentado alguna variación importante, ya sea aumento o disminución, tras la entrada en vigencia de esta modificación?

Resp.: Mi remuneración sólo se modificó por el tema de la semana corrida. Se incrementó cerca del 20%

5.- ¿Qué opina Ud. de la modificación en cuestión?

Resp.: Me parece muy bien lo de la semana corrida. Todo aumento en las remuneraciones es bien recibido. Pero no me parece bien sacar parte del pozo de las comisiones, sólo debiera aumentar el sueldo base.

Entrevista N°2

Nombre: María Ester Aravena

Empresa: Ripley. Alto Las Condes

Cargo: Vendedora Integral (Comisionista)

1.- ¿Desde cuando trabaja Ud. en esta empresa?

Resp.: Trabajo acá hace siete años

2.- ¿Conoce Ud. La modificación introducida por la Ley 20.281 que modifica el Código del Trabajo en materia de salario base? ¿Sabe en qué consiste?

Resp.: Si la conozco. Sé que trata la semana corrida y el sueldo base. Sé que en la práctica se modificó en enero de este año.

3.- ¿Ha notado alguna diferencia en la estructura de su liquidación de sueldo desde la entrada en vigencia de la modificación, o desde Enero de este año? ¿Podría explicarla?

Resp.: Sí. Antes se pagaba el sueldo base más comisión por separado. Ahora el sueldo base es un todo; incluye el pozo de las comisiones.

Todo lo que es comisión baja.

Además la semana corrida se paga por comisión, no por el total

4.- ¿Su remuneración ha presentado alguna variación importante, ya sea aumento o disminución, tras la entrada en vigencia de esta modificación?

Resp.: Se incrementó por la semana corrida, aproximadamente en 20%

5.- ¿Qué opina Ud. de la modificación en cuestión?

Resp.: Considero que es un beneficio 100% el tema de la semana corrida. Pero lo demás, creo que en la práctica el sueldo base igual al ingreso mínimo mensual es sólo ficción. En ese aspecto no aprecio mayores beneficios.

Entrevista N°3

Nombre: Felipe García

Empresa: Ripley. Alto Las Condes

Cargo: Vendedor Integral (Comisionista)

1.- ¿Desde cuando trabaja Ud. en esta empresa?

Resp.: Dos años

2.- ¿Conoce Ud. La modificación introducida por la Ley 20.281 que modifica el Código del Trabajo en materia de salario base? ¿Sabe en qué consiste?

Resp.: No.

3.- ¿Ha notado alguna diferencia en la estructura de su liquidación de sueldo desde la entrada en vigencia de la modificación, o desde Enero de este año? ¿Podría explicarla?

Resp.: Mi sueldo base aumentó de \$24.000 a \$36.000 aproximadamente. Se mantuvieron las comisiones.

4.- ¿Su remuneración ha presentado alguna variación importante, ya sea aumento o disminución, tras la entrada en vigencia de esta modificación?

Resp.: Aumentó

5.- ¿Qué opina Ud. de la modificación en cuestión?

Resp.: No sé. Sólo he escuchado comentarios de la modificación

Entrevista N°4

Nombre: Verónica Soto

Empresa: Ripley. Alto Las Condes

Cargo: Vendedora Integral (Comisionista)

1.- ¿Desde cuando trabaja Ud. en esta empresa?

2.- ¿Conoce Ud. La modificación introducida por la Ley 20.281 que modifica el Código del Trabajo en materia de salario base? ¿Sabe en qué consiste?

3.- ¿Ha notado alguna diferencia en la estructura de su liquidación de sueldo desde la entrada en vigencia de la modificación, o desde Enero de este año? ¿Podría explicarla?

4.- ¿Su remuneración ha presentado alguna variación importante, ya sea aumento o disminución, tras la entrada en vigencia de esta modificación?

5.- ¿Qué opina Ud. de la modificación en cuestión?

Entrevista N°5

Nombre: Gonzalo Santander

Empresa: Paris. Alto Las Condes

Cargo: Vendedor (Comisionista)

1.- ¿Desde cuando trabaja Ud. en esta empresa?

Resp.: Dos años y medio

2.- ¿Conoce Ud. La modificación introducida por la Ley 20.281 que modifica el Código del Trabajo en materia de salario base? ¿Sabe en qué consiste?

Resp.: No la conozco. Sólo he escuchado comentarios

3.- ¿Ha notado alguna diferencia en la estructura de su liquidación de sueldo desde la entrada en vigencia de la modificación, o desde Enero de este año? ¿Podría explicarla?

Ninguna.

4.- ¿Su remuneración ha presentado alguna variación importante, ya sea aumento o disminución, tras la entrada en vigencia de esta modificación?

No.

5.- ¿Qué opina Ud. de la modificación en cuestión?

La desconozco.

Entrevista N°6

Nombre: Hernán Cea

Empresa: Falabella. Alto Las Condes

Cargo: Vendedor (Comisionista)

1.- ¿Desde cuando trabaja Ud. en esta empresa?

Resp.: Cuatro años y medio

2.- ¿Conoce Ud. La modificación introducida por la Ley 20.281 que modifica el Código del Trabajo en materia de salario base? ¿Sabe en qué consiste?

Resp.: La conozco a grandes rasgos. No me he informado completamente.

3.- ¿Ha notado alguna diferencia en la estructura de su liquidación de sueldo desde la entrada en vigencia de la modificación, o desde Enero de este año? ¿Podría explicarla?

Resp.: No

4.- ¿Su remuneración ha presentado alguna variación importante, ya sea aumento o disminución, tras la entrada en vigencia de esta modificación?

Resp.: Mi remuneración aumentó, pero por razones ajenas a la Ley.

5.- ¿Qué opina Ud. de la modificación en cuestión?

Resp.: Por lo que Ud. me explica, me parece bien para aquellas personas que no obtenían grandes comisiones. Pero ese no es mi caso, ya que nunca tuve un sueldo base inferior al mínimo.

Entrevista N°7

Nombre: José Salinas

Empresa: París. Alto Las Condes

Cargo: Vendedor Integral (Comisionista) Secretario Sindicato París 2

1.- ¿Desde cuando trabaja Ud. en esta empresa?

Resp.: Desde el año 2000

2.- ¿Conoce Ud. La modificación introducida por la Ley 20.281 que modifica el Código del Trabajo en materia de salario base? ¿Sabe en qué consiste?

Resp.: Sí. Sé que por una parte igualó el sueldo base al ingreso mínimo, y además reguló el tema de la semana corrida.

3.- ¿Ha notado alguna diferencia en la estructura de su liquidación de sueldo desde la entrada en vigencia de la modificación, o desde Enero de este año? ¿Podría explicarla?

Resp.: He notado que de las comisiones se saca la diferencia para completar el ingreso mínimo y el sueldo base se mantiene. Por ejemplo, el sueldo base se

mantiene en \$30.000 y los otros \$129.000 se sacan de las comisiones. Sin embargo, en la liquidación no aparece un sueldo base de \$159.000, sino que sólo figuran los ajustes.

Estos cambios se realizaron a partir de enero de este año.

4.- ¿Su remuneración ha presentado alguna variación importante, ya sea aumento o disminución, tras la entrada en vigencia de esta modificación?

Resp.: Mi remuneración varió, aumentando debido a la semana corrida entre un 15% y un 18% aproximadamente.

Sin embargo, debo aclarar que yo no acepté el cambio de contrato, que se materializaba con la firma de un Anexo. Aquellos trabajadores que no aceptaron el cambio de contrato fueron despedidos; sin embargo, en mi caso, ello no es posible porque soy dirigente sindical.

El anexo en cuestión bajaba las comisiones por ventas. Por lo tanto, todos aquellos que no firmamos el Anexo no percibimos modificaciones en las remuneraciones; sin embargo aquellos que firmaron vieron disminuir las comisiones. Además, los trabajadores nuevos, contratados este año, perciben remuneraciones notoriamente inferiores a las de los trabajadores antiguos.

5.- ¿Qué opina Ud. de la modificación en cuestión?

Resp.: En primer lugar, no veo una modificación sustancial en la igualdad entre sueldo base e ingreso mínimo.

Creo que el espíritu, la intención de la ley fue favorable para los vendedores comisionistas, sobre todo para aquellos que recibían sueldos base ínfimos. Sin embargo no estoy de acuerdo con la reducción tan drástica de las comisiones para los nuevos trabajadores, (cerca al 0.3%). Ello ha traído como consecuencia que los trabajadores antiguos sean muy caros para las empresas, frente a los nuevos trabajadores, que son muy baratos.

Como dirigente debo manifestar además, que en la discusión y creación de la ley faltó una opinión unánime de los sindicatos y hubo poca fuerza negociadora, ya que los objetivos no eran claros, o eran diversos, o se antepusieron intereses personales. Muchos sindicatos se jugaron por sus trabajadores antiguos, otros sólo velaron por los nuevos, frente al nuevo escenario. Creo que ese fue un error, que se reflejó en los resultados concretos de la ley.