



## **COLUMNA DE OPINIÓN :**

# **EL DILEMA DE LA NOMENCLATURA: A PROPÓSITO DEL ORDINARIO (DT) N° 2.065**

A contar de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.281 de 21 de julio de 2008 se hizo una analogía que, hasta la fecha, parece difícil de superar. Se trata de la incorporación al artículo 42 letra a) del Código del Trabajo de los conceptos “sueldo” y “sueldo base” como figuras análogas, por no decir que son exactamente lo mismo. Su propósito, supuso el legislador de esos tiempos, fue lograr un estándar mínimo de compensación por la labor encomendada, más allá de otros haberes que podían ser exigidos por ley o nacidos al alero del acuerdo entre contratantes y que fue de la mano con evitar prácticas abusivas de ciertos empleadores que, a la fecha, mantenían regulaciones irrisorias para el componente fijo de la remuneración.

El texto del artículo señalado propone al lector —y desde luego al intérprete— una suerte de paridad absoluta entre uno y otro concepto (recordemos: sueldo y sueldo base). Los tratará a ambos bajo la misma definición y lógica: aquellos haberes fijos, pagados en dinero, con igual periodicidad y cuya causa sea el cumplimiento del contrato de trabajo. Hasta ahí, podemos concluir, parecería no tener mayor relevancia.

Sin embargo, la tiene.

Dentro de la órbita de la autonomía de la voluntad en el ámbito de las relaciones laborales se permite a los contratantes definir el contenido del contrato de trabajo y dentro de ellos, por cierto, de la nomenclatura que podrán utilizar para regular distintas figuras y, por cierto, de la remuneración convenida. Estas definiciones, por cierto, en tanto comulguen con el orden público laboral y sus derechos mínimos e irrenunciables, serán pactos perfectamente válidos.

Sigamos en la esfera de autonomía reconocida: situémonos en el caso que, dentro del régimen de haberes propuestos y convenidos, los contratantes han pactado una serie de conceptos remuneratorios que tienen la condición de “sueldo” al cumplir con los criterios antes señalados y que derivan de la definición legal. Son fijos, se pagan en dinero, tienen una periodicidad establecida y su causa única es la ejecución del contrato de trabajo. Sin embargo, solo uno de ellos se denomina “sueldo base”. Además, los mismos contratantes pactan bonos anuales y una indemnización que operaría frente a causales que hasta hoy no generan el derecho a indemnizar. El contenido de esas cláusulas se remite a señalar que la base de cálculo será “el sueldo base”: mientras el bono anual equivaldría a tres sueldos base, la indemnización se calcularía en torno a un sueldo base por cada año de servicio.

¿Qué pasaría si los contratantes optasen por el término de contrato de común acuerdo una vez cumplido más de un año de servicios? ¿Esa indemnización sería calculada sobre el uso convencional o, por el contrario, debiere atender a los distintos haberes que se consideran como sueldo según su naturaleza? Y el bono anual: ¿debiese seguir el mismo destino?



La Dirección del Trabajo ha vuelto a poner este tema sobre la mesa al emitir el dictamen ordinario N° 2065 de 6 de julio de este año. Este dictamen concluyó, en términos sintéticos:

**3.** Los estipendios que reúnan las características establecidas en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo constituirán el concepto de "sueldo o sueldo base", lo anterior, con prescindencia del nombre que las partes le hayan dado para identificarlo.

**4.** Cualquier estipendio que reúna las características establecidas en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo puede ser calificado de sueldo o sueldo base, sea que se origine de un contrato individual o colectivo.

Lo más llamativo de este pronunciamiento será señalar que debiéremos prescindir del nombre que las partes le hayan dado para identificarlo, siendo cualquiera de ellos —los haberes cuya naturaleza sea de sueldo— considerarse como sueldo o sueldo base. Es muy probable que la finalidad tras ese aserto fuere otra, pero ¿qué ocurriría si en el caso propuesto se impugnare la forma en que ese acuerdo se materializó en el contrato? más aún pensando en se prescindirá de la nomenclatura que utilizaren las partes y sin importar que su origen sea un contrato individual o colectivo. Podrá obviarse —cabe preguntarse para este tipo de casos— la intención de los contratantes invocando ya no un tema nominal, sino de naturaleza de las prestaciones que, en cualquier caso, no fue considerado por las partes del contrato.

La reducción que la Ley N° 20.281 hizo sobre el este concepto puede llevar a equívocos, los que a mi juicio se reproducen —quizás a propósito de ser un pronunciamiento de orden genérico— en este dictamen y que, en casos en los que prescindamos de las reglas interpretativas que corresponda establecer, podrá llevar incluso a modificar la intención clara de los contratantes. Podríamos excusar a la Dirección del Trabajo considerando que su intención ha sido más bien establecer con rigurosidad límites indisponibles y alivianar el riesgo de estar cercano a esos mínimos, como ocurriría con la relación existente entre los artículos 42 letra a) y 44 del Código, pero cabrá tener en consideración si sus alcances no operarán más allá de ese espacio y, por ejemplo, reformulen las condiciones que autónomamente pudieren ser resultado del acuerdo de partes.