



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
S/K (1867) 2018

*jurídico*

4662

ORD.: \_\_\_\_\_/

**MAT.:** La aplicación de la cláusula de reajustabilidad estará sujeta a los términos que hayan acordado las partes, debiendo operar sobre el monto del ingreso mínimo que se encuentre vigente a la fecha pactada para el otorgamiento del referido reajuste.

**ANT.:** 1) Correo electrónico de 17.08.2018 de Mariela Venegas Carrillo, Jefa Unidad de Libertad Sindical, Departamento de Relaciones Laborales.  
2) Correo electrónico de 17.08.2018 de Leandro Cortez, Presidente General Confecove.

---

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO (S)

04 SEP 2018

A : LEANDRO CORTEZ  
PRESIDENTE CONFECOVE  
[lcortez03@hotmail.com](mailto:lcortez03@hotmail.com)

Mediante correo electrónico del antecedente 2) se consulta cuál sería la base de cálculo para aplicar la cláusula de reajustabilidad pactada en el instrumento colectivo, atendido que el incremento del ingreso mínimo ha sido postergado debido a consideraciones políticas.

En forma previa a resolver sobre el particular, cabe señalar que la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, establece que el sueldo no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual.

En tal aspecto, la doctrina de este Servicio, contenida en dictamen N°3152/63, de 25.07.08, ha sostenido que el concepto de sueldo base establecido por el legislador constituye un piso remuneracional para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal o una inferior, estipendio éste que no puede ser inferior al monto de un ingreso mínimo mensual o a la proporción de éste, tratándose de jornadas parciales de trabajo.

Asimismo, cabe recordar también que de acuerdo a lo resuelto en dictamen N°1588/27 de 27.04.2009, cada vez que se produzca una alteración del ingreso mínimo mensual, el empleador estará obligado a garantizar que el sueldo base se ajuste al nuevo monto fijado por tal concepto, lo que implica que éste deberá ser incrementado cada vez que se produzca un aumento de dicho estipendio.

De lo precedentemente expuesto se desprende que la obligación legal del empleador consiste en ajustar el sueldo cada vez que el ingreso mínimo sufra alteraciones.

Por su parte, en lo que respecta a la cláusula de reajustabilidad contenida en un instrumento colectivo, cabe señalar que la aplicación de la misma estará sujeta a los términos que hayan acordado las partes, debiendo operar sobre el monto del ingreso mínimo que se encuentre vigente a la fecha pactada para el otorgamiento del referido reajuste.

Lo anterior no obsta a que las partes puedan de común acuerdo postergar la aplicación de la cláusula de reajustabilidad a fin de hacerla aplicable una vez que entre en vigencia el nuevo ingreso mínimo mensual.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposición legal citada y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que sobre la materia en consulta debe estarse a lo resuelto en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,

ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUELME  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
RGR/MBA

Distribución:

- Jurídico.
- Parte.
- Control.