

**DEPARTAMENTO JURÍDICO**

Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E. 299871(2058)2024

ORDINARIO N° 582 /**MATERIA:**

Sueldo base. Reajuste IPC ingreso mínimo mensual. Aplicación.

RESUMEN:

No se ajustó a derecho la aplicación, con fecha 01.07.2024, del reajuste del IPC al sueldo base de los guardias de seguridad de la empresa G4S Security Services Limitada, en conformidad con lo pactado en el convenio colectivo vigente celebrado con el sindicato allí constituido, sin haber incrementado previamente dicha remuneración, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º inciso tercero de la Ley N°21.578, que elevó el ingreso mínimo mensual, a partir de esa misma fecha, a la suma de \$500.000.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 23.07.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Respuesta de 09.01.2025, de representante empresa G4S Security Services Limitada.
- 3) Ordinario N°898 de 26.12.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
- 4) Presentación de 22.10.2024, recibida el 04.12.2014, de Sindicato Nacional de Empresa G4S Chile.

SANTIAGO, 28 AGO 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**A: DIRECTORIO SINDICATO NACIONAL DE EMPRESA G4S CHILE**

Mediante presentación citada en el antecedente 4) requieren un pronunciamiento de esta Dirección sobre la controversia suscitada entre la organización sindical que representan y el empleador acerca de la interpretación que debe darse al inciso final de la cláusula «*4 DE LAS REMUNERACIONES*», del convenio colectivo que los rige por el período de 30 meses, a contar del 3 de septiembre de 2023 y hasta el 2 de marzo de 2026, que contempla el reajuste de

las remuneraciones y beneficios a favor de los guardias de seguridad afectos a dicho instrumento.

Ello en atención a la interpretación errónea de la aludida cláusula contractual que, a su juicio, ha efectuado el empleador.

Cabe hacer presente al respecto que, en virtud de las instrucciones vigentes de esta Dirección, se confirió traslado de la presentación a la empleadora. En su representación, el jefe de Relaciones Laborales de la empresa dio a conocer sus puntos de vista sobre el particular, a los que se hará mención más adelante.

AL respecto cumple con informar a Uds. lo siguiente:

El inciso final de la cláusula cuarta del convenio colectivo en referencia expresa:

4. DE LAS REMUNERACIONES

Las remuneraciones y beneficios del Contrato de Trabajo y/o Anexos, se reajustarán semestralmente en el 100% de la variación que experimente el IPC (Índice de Precios al Consumidor), habida en el semestre anterior. Para el caso de los trabajadores administrativos el reajuste antes indicado se efectuará en Febrero y Agosto de cada año; respecto del personal de guardias, las fechas de reajuste serán Enero y Julio de cada año.

Por su parte, los dirigentes sindicales en referencia dan a conocer su interpretación de la citada cláusula contractual, recurriendo para ello, en primer lugar, al concepto de remuneración previsto en el Código del Trabajo, con arreglo al cual, constituye un estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios. Por su parte, la alocución «semestre» es definida como la porción de tiempo que dura seis meses, lo cual equivale a la mitad de un año y, teniendo presente que el año calendario está conformado por dos semestres, el primero de ellos comienza el 1 de enero hasta el 30 de junio y el segundo a contar del 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

En cuanto al índice de precios al consumidor (IPC), señalan que se define como un indicador económico que mide mes a mes la variación de los precios de una canasta de bienes y servicios representativa del consumo de los hogares urbanos del conjunto de las capitales regionales y sus zonas conurbadas dentro de las fronteras del país.

Expresan que, la Ley N°21.578 establece en su artículo 1º inciso tercero que, a partir del 01.07.2024 el ingreso mínimo mensual para trabajadores mayores de 18 años y hasta 65 años es de \$500.000.

A su vez, el artículo 19 del Código Civil prevé que, cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu.

Finalmente, el artículo 1546 del citado código dispone que los contratos deben ejecutarse de buena fe y por consiguiente obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanen precisamente de la naturaleza de la obligación, o que, por la ley o la costumbre pertenezcan a ella.

De este modo, acorde con las fuentes legales citadas, solicitan un pronunciamiento de esta Dirección sobre la, a su juicio, errónea interpretación de la cláusula en comento, efectuada por el empleador, negándose a aplicar el IPC,

acumulado en el semestre comprendido entre los meses de enero a junio de 2024, a las remuneraciones de los guardias de seguridad cuyo sueldo base era inferior a \$500.000.- y que, en el mes de julio de 2024, se ajustó a dicho monto, de acuerdo con lo establecido en la Ley N°21.578.

Destacan que lo señalado precedentemente se ve reflejado en la nota del jefe del Departamento de Relaciones Laborales de la empresa, dirigida al sindicato que representan, de fecha 23.09.2024, en la que señala al respecto: «...la cláusula del instrumento colectivo invocada establece que respecto de los guardias de seguridad el sueldo base se reajustará tomando el período previo en base al IPC del semestre. En consecuencia, el reajuste aplica considerando las remuneraciones de los meses de enero a junio de 2024, por lo que son aquellas las que corresponde ajustar en conformidad a la variación que experimentó el Índice de Precios al Consumidor que en el caso concreto fue de un 2,4%».

Precisado lo anterior corresponde referirse a lo manifestado por el referido representante de la empresa G4S Security Services Limitada, en respuesta a traslado conferido por este Servicio mediante oficio citado en el antecedente 3).

Informa, en primer lugar, que, con fecha 19.08.2024, mediante mensaje electrónico, el presidente del sindicato recurrente le señaló que el empleador habría incumplido lo dispuesto en la cláusula cuarta inciso final del contrato colectivo vigente suscrito con su organización, toda vez que no se habría aplicado el reajuste de remuneraciones allí pactado. Sin embargo, de acuerdo con lo informado por el jefe de Remuneraciones de la empresa, se constató que, la diferencia alegada por el referido director sindical se debió a la aplicación de la Ley N°21.578, que estableció el aumento del ingreso mínimo mensual a \$500.000, a partir de julio de 2024.

Con el objeto de graficar lo ocurrido en la especie, hace referencia a la comparación efectuada entre las liquidaciones de remuneraciones de dos trabajadores, proporcionadas por el aludido dirigente sindical:

- En el caso del primer trabajador, la aplicación a su sueldo base ascendente a \$500.973, del reajuste del 2,4%, correspondiente al IPC, acorde con lo establecido en el contrato colectivo, implicó el aumento de dicho sueldo base a \$512.996.
- En lo que respecta al segundo trabajador del ejemplo, afecto a un sueldo base de \$468.280, hace presente que, una vez aplicado a este último el reajuste del IPC en referencia, asciende a \$479.519.

Expone al respecto que, dado que el monto del sueldo base mensual correspondiente al segundo ejemplo era inferior al nuevo ingreso mínimo mensual, la empresa instruyó aumentar dicha remuneración de acuerdo con la suma prevista en la citada Ley N°21.578, aun cuando dicho sueldo base no equivale al ingreso bruto de los trabajadores de que se trata.

Agrega que, con fecha 16.09.2024, en conformidad con lo pactado en la cláusula 28 del convenio colectivo en comento, bajo el epígrafe «mecanismo de solución de controversias», su representada respondió la solicitud formal efectuada por el sindicato con fecha 08.09.2024, mediante carta dirigida a su directorio, adjunta a su presentación, en la que se le informa sobre el procedimiento aplicado para reajustar los sueldos base de los trabajadores y específicamente, acerca del origen de las diferencias producidas al respecto, a la que se ha hecho referencia precedentemente, sin perjuicio de hacer presente que se otorgó certeza al sindicato acerca de que el reajuste del IPC que debía efectuarse en enero de 2025 se

aplicaría sobre el ingreso mínimo mensual ya reajustado, por corresponder a las remuneraciones de ese período.

Indica que, en atención a lo expuesto y al mecanismo de solución de controversias pactado en la citada cláusula del contrato colectivo, su representada ofreció al sindicato la posibilidad de sostener una reunión presencial, en los términos allí convenidos, oferta que fue rechazada por dicha organización sindical.

Destaca igualmente que, de acuerdo con el Informe de Exposición N°1322/2024/6310, emitido por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, no se constató infracción laboral respecto de la situación denunciada, por cuanto, no se verificó un incumplimiento de la cláusula de reajustabilidad en comento, ni de la obligación de pagar el sueldo base conforme al ingreso mínimo mensual.

Es así como, con el objeto de dar solución a la controversia promovida por el sindicato, expresa, por una parte, que, su representada aplicó el reajuste del sueldo base en conformidad con lo pactado en la cláusula cuarta del convenio colectivo que rige a las partes; vale decir, el monto correspondiente a la variación experimentada por el IPC durante el semestre anterior, con fecha 01.07.2024, salvo a aquellos trabajadores que, una vez aplicado el reajuste en comento, el monto correspondiente a su sueldo base seguía siendo inferior al ingreso mínimo mensual, toda vez que, en este caso, se les pagó por tal concepto la suma de \$500.000, equiparándolo, de esta forma, a dicho ingreso previsto por la ley, cumpliendo así con lo pactado en el instrumento colectivo en referencia.

Solicita, finalmente, tener por evacuado el traslado conferido por este Servicio y desestimar los argumentos expuestos por el sindicato para sostener la existencia de un incumplimiento del convenio colectivo en referencia, en los términos expuestos.

Sobre la materia corresponde informar, en primer lugar, que, de acuerdo con la disposición convencional transcrita en párrafos precedentes, las remuneraciones pactadas en los contratos individuales y en los anexos, en su caso, deberán reajustarse semestralmente, en el 100% de la variación que experimente el IPC, habida en el semestre anterior. Agrega la referida estipulación que, respecto del personal que se desempeña como guardia, por cuya situación se consulta, el reajuste de que se trata se aplicará en los meses de enero y julio de cada año.

Por su parte, el artículo 1º inciso tercero de la Ley N°21.578, prescribe:

A contar del 1 de julio de 2024, élvase a \$500.000 el ingreso mínimo mensual para los trabajadores y las trabajadoras mayores de 18 años y de hasta 65 años.

A su vez, el artículo 42 del Código del Trabajo establece:

Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

a) sueldo o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso de sus labores, o bien, cuando el empleador efectuare

descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.

Cabe destacar al respecto que, tal como se ha sostenido por este Servicio, entre otros pronunciamientos, en el Dictamen N°777/14 de 16.02.2015 y en el Ordinario N°322 de 13.05.2025, todo trabajador sujeto al cumplimiento de una jornada de trabajo tiene derecho a percibir un sueldo o sueldo base, el que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual determinado por la ley.

Esta Dirección ha concluido igualmente que, cada vez que se produzca una modificación del ingreso mínimo mensual, el empleador deberá garantizar que el nuevo sueldo base se ajuste al monto fijado por la ley por tal concepto, sin que pueda efectuar tal adecuación con cargo a las remuneraciones variables del trabajador.

Asimismo, en los pronunciamientos citados se expresa que, constituirá sueldo o sueldo base un estipendio que cumpla copulativamente las siguientes condiciones: a) que se trate de un estipendio fijo; b) que se pague en dinero, sin perjuicio de lo prevenido en el inciso segundo del artículo 10 del Código del Trabajo; c) que se pague en períodos iguales determinados en el contrato y d) que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

De esta forma, toda remuneración que reúna las condiciones indicadas precedentemente podrá ser calificada como sueldo o sueldo base, aun cuando las partes le hayan dado una denominación diversa, circunstancia que, a su vez, permite sostener que todas ellas pueden ser consideradas para enterar el valor del nuevo sueldo base, vale decir, el equivalente a un ingreso mínimo mensual.

Hechas tales precisiones corresponde referirse al informe de exposición de 04.09.2024, emanado de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, tenido a la vista, a que hace referencia el representante del empleador en su respuesta a traslado conferido por esta Dirección, recaído en la fiscalización de la materia en estudio, efectuada a requerimiento de la organización sindical recurrente, por el eventual incumplimiento del empleador de lo acordado en el último párrafo de la cláusula denominada «4. Remuneraciones», antes transcrita.

En dicho informe se concluye que no se constató infracción de las materias sometidas a fiscalización de la citada Inspección del Trabajo, por cuanto: «...el empleador realiza el reajuste por IPC del 2,1%, que, sin embargo, los montos de sueldo base con dicho reajuste, fueron inferiores a \$500.000, que, a ese monto, se le realiza el reajuste del ingreso mínimo mensual, según indica la siguiente tabla [...] En consecuencia, no se constata infracción administrativa en la materia denunciada».

Por último, con respecto a la denuncia por el pago de un sueldo base inferior al ingreso mínimo mensual, tampoco se detecta infracción, por cuanto: «...se constata mediante revisión de liquidación de remuneración del mes de julio de 2024, que, los trabajadores señalados en formulario FI-2, cuentan con sueldo base de \$500.000 [...]».

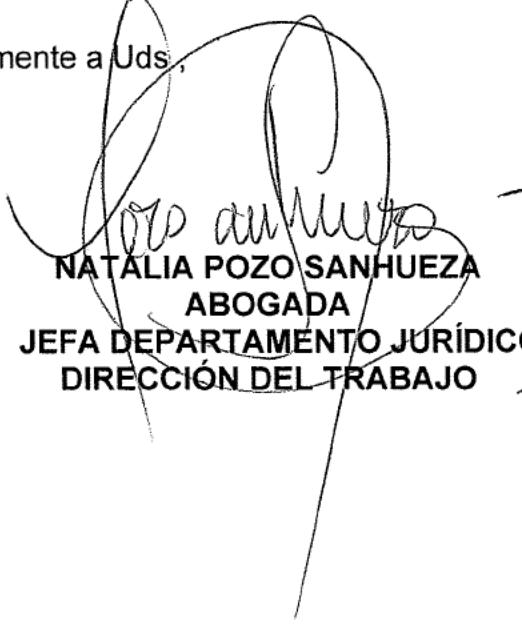
Sin embargo, tal como se desprende del análisis y conclusión efectuadas precedentemente, en opinión de este Servicio, el empleador sí habría incurrido en

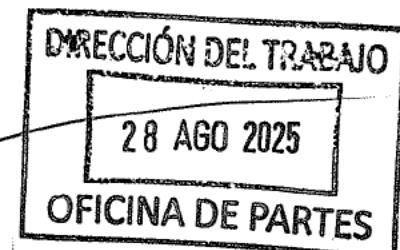
una infracción a la ley y en el incumplimiento de la cláusula contractual en estudio, toda vez que, por una parte, habría aplicado el incremento del 2,1% del IPC al sueldo base de los guardias de seguridad vigente hasta antes del 01.07.2025, pese a que, lo que correspondía era ajustar primeramente dicho sueldo base al monto ascendente a \$500.000, previsto por la citada Ley N°21.578 por concepto de ingreso mínimo mensual, que debía regir a partir de esa fecha y solo una vez efectuado aplicar a ese monto el reajuste correspondiente al 2,1% del IPC estipulado en el inciso final de la cláusula «4. DE LAS REMUNERACIONES» del convenio colectivo que rige a las partes.

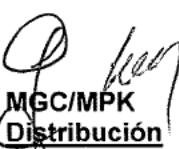
En atención a lo expuesto en párrafos precedentes, cumplo con informar a Uds. que se remitirán los antecedentes a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, para conocimiento y fines pertinentes.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. que, no se ajustó a derecho la aplicación, con fecha 01.07.2024, del reajuste del IPC al sueldo base de los guardias de seguridad de la empresa G4S Security Services Limitada, en conformidad con lo pactado en el convenio colectivo vigente celebrado con el sindicato allí constituido, sin haber incrementado previamente dicha remuneración, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º inciso tercero de la Ley N°21.578, que elevó el ingreso mínimo mensual, a partir de esa misma fecha, a la suma de \$500.000.

Saluda atentamente a Uds.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MGC/MPK
Distribución

-Jurídico
-Partes
-Control
C/c jefe Dpto. de Relaciones Laborales
G4S Security Services

[REDACTED]
ICT Santiago Oriente