Artículo: El salario ante la Ley 4054
Revista: Nº37-38, año IX (Jul-Dic, 1941)
Autor: Ramón Domínguez Benavente

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Año IX — Julio - Diciembre de 1941. Nos. 37 y 38

Revista de Derecho

SUMARIO

David Stitchkin B.	El mandato civil (Continuación)	Pág. 2991
Ramón Domínguez Benavente	El salario ante la Ley 4054	„ 3031
Orlando Tapia Suárez	La responsabilidad extracontractual (Continuación)	„ 3041
Arturo Acuña Anzorena	Imprescriptibilidad de la acción de simulación absoluta	„ 3059
Jurisprudencia Extranjera	Prescripción - Simulación	„ 3081
Jurisprudencia	Tercería de dominio	„ 3095
	Cesión de derechos	„ 3109
	Entrega de una menor	„ 3125
	Juicio ejecutivo	„ 3131
	Incidente sobre recusación	„ 3135
	Notificación protesto cheque	„ 3139
	Reclamación impuesto a la renta	„ 3141

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

UNIVERSIDAD DE CONCEPCION (CHILE)

Artículo: El salario ante la Ley 4054
Revista: Nº37-38, año IX (Jul-Dic, 1941)
Autor: Ramón Domínguez Benavente

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Ramón Domínguez Benavente

El salario ante la Ley 4054

LOS numerosos litigios que se han suscitado en estos últimos tiempos, en diferentes Tribunales de la República, sobre el alcance de la expresión "salario", empleada en muchas disposiciones legales, para los efectos del cumplimiento de las disposiciones establecidas por la ley 4054, de 8 de septiembre de 1924, referente al Seguro Obligatorio de Enfermedad, Vejez e Invalidez, nos ha movido a comentar, suscintamente, los preceptos jurídicos que dicen atingencia con esta materia.

La trascendencia de la cuestión es innegable, como quiera que la "determinación o fijación del monto total del salario que gana el obrero tiene una importancia fundamental, pues sobre esta base quedan fijadas las cuotas de aportes que establece el artículo 12 de la Ley 4054", como lo establece la exposición de motivos del Decreto Supremo N.º 807, de 21 de agosto de 1940.

2.º — No habiendo definido la ley en ninguna de las disposiciones que emplean el vocablo "salario" — Código del Trabajo, ley 4054, etc. —, lo que debe entenderse por tal, a algunos ha parecido lo más natural hacer extensivo el concepto a toda clase de beneficios que perciben los obreros de sus patrones, tanto la remuneración estipulada en el con-

Artículo: El salario ante la Ley 4054
Revista: Nº37-38, año IX (Jul-Dic, 1941)
Autor: Ramón Domínguez Benavente

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

trato por los servicios que deben prestar cuanto las diferentes regalías que voluntariamente les sean concedidas, como asignación familiar, premios por asistencia, productos que elabore la empresa en que trabajan, etc.

3.º — De acuerdo con lo expuesto precedentemente, es "salario" no sólo la remuneración estipulada en el contrato de trabajo sino aun las prestaciones que graciosamente el patrón otorga al obrero, como quiera que todas ellas tienen por causa el servicio que éste presta a su patrón.

Es así, por ejemplo, como la Caja de Seguro Obligatorio ha iniciado innumerables demandas para compeler a las empresas a que hagan imposiciones, de acuerdo con la ley citada más arriba, no sólo por la cantidad de dinero que se ha estipulado en el contrato, como la remuneración que el patrón pagará al obrero por la prestación de sus servicios, sino que, también, por las diferentes regalías que se le concedan a medida que el patrón las acuerde.

4.º — El criterio anteriormente expuesto cuenta en su apoyo con lo que para estos efectos prescribe el Decreto Supremo N.º 807, ya citado, según el cual deben entenderse por salario "la remuneración total percibida por el obrero, incluyendo los emolumentos anexos percibidos en dinero o en otra forma".

Por otra parte, el artículo 4 de la Ley 4054, en su inciso 2.º, estatuye que "si el sueldo o salario se pagare en dinero y alimentación, hospedaje, casa de habitación, ración de tierras de cultivo, talajes para animales o cualquier otro subsidio semejante, la parte en especie será avaluada en dinero en la forma que determine el Reglamento respectivo". Esta disposición y la anteriormente citada son preceptos legales que abonan la tesis de los que estiman que el vocablo salario es amplio.

5.º — No obstante lo dicho precedentemente, es lo cierto que la ley no ha definido lo que comprende el salario, de tal suerte que aun cuando ya hemos transcrito algunos preceptos jurídicos que a esta materia se refieren, es útil hacer un

Artículo: El salario ante la Ley 4054
Revista: Nº37-38, año IX (Jul-Dic, 1941)
Autor: Ramón Domínguez Benavente

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

somero análisis de otras y de lo que los autores entienden por salario, para ver si en verdad es ajustado o no a la ley el criterio que desea dar a la expresión que se comenta un significado lato.

6.º — Los autores entienden, generalmente, por salario el precio de la fuerza del trabajo que paga el patrón al obrero en virtud del contrato de trabajo, consistiendo corrientemente en una suma fija, no subordinada a las utilidades o pérdidas de la empresa.

Según Antoinne, en su obra "Economía Social", "el salario es el producto convenido entre el patrón y el obrero a cambio del trabajo hecho o por hacer por el segundo para el primero. Esta remuneración, continúa diciendo este autor, está acordada en el contrato de arrendamiento de servicios firmado por el empleador y el empleado".

7.º — En consecuencia, lo que caracteriza el salario es el ser una remuneración cierta, determinada, independiente de las utilidades que pueda o no obtener el patrón. Gane o pierda, coloque la empresa con mayor o menor facilidad el producto en el mercado el salario será siempre el mismo. puesto que se ha fijado de antemano y sin sujetarse a ninguna de estas contingencias. Así lo entienden los autores, como lo hemos expresado, y así también lo ha entendido, en nuestro concepto, el legislador, como lo veremos más adelante.

Con razón, entonces, ha podido decirse que lo que caracteriza el salario es: a) Suma fija y determinada anticipadamente en el momento de celebrarse el contrato; b) Dicha suma o remuneración no está sujeta al evento que el patrón tenga o no utilidades; c) Se entrega al obrero directamente y en las épocas prefijadas de antemano; y d) Implica el derecho del obrero a exigir el pago y la obligación correlativa del patrón de pagarlo.

8.º — El artículo 20 del Código Civil, establece como una de las reglas de interpretación de la ley, la de que las palabras que emplee el legislador se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras.

Artículo: El salario ante la Ley 4054
Revista: Nº37-38, año IX (Jul-Dic, 1941)
Autor: Ramón Domínguez Benavente

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Ahora bien, de acuerdo con este criterio, recurriendo al Diccionario de la Lengua, tenemos que por salario debe entenderse "el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo". Y no puede estimarse, como se verá luego, que la participación sindical, la asignación familiar y otros beneficios queden comprendidos dentro de este concepto de salario.

El artículo 1.º del Código del Trabajo señala cuáles son los elementos esenciales del contrato de trabajo y allí se expresa que uno de ellos es la obligación que contrae el patrón de pagar al obrero por la prestación de sus servicios "una remuneración determinada", de manera que sólo ha de entenderse por salario lo que expresamente y en forma precisa se haya pactado contractualmente entre los interesados.

9.º — El mismo concepto que expresa el artículo 1.º del cuerpo legal citado más atrás se infiere de otras disposiciones de ese Código, todas las cuales hacen llegar a la conclusión que para la ley no es salario ninguna de las regalías y beneficios que no se den por una estipulación de las partes contratantes. En efecto, el artículo 6, al determinar los requisitos del contrato individual para obreros, señala el "monto, forma y período de pago de la remuneración acordada". El artículo 10 estatuye que "cualquiera de las partes podrá poner término al contrato cuando lo estime conveniente; pero dando a la otra un aviso con seis días de anticipación o abonándole una suma de dinero equivalente al salario de seis días de trabajo".

Los artículos 28, 34, 42, etc., contienen conceptos análogos a los que hemos citado hace un momento, de todos los cuales se infiere que para la ley sólo se ha considerado "salario" la remuneración determinada en el contrato, ya que con relación a ella reglamenta numerosas situaciones que pueden presentarse entre patrón y obrero.

10.º — Por otra parte, el contrato de trabajo es bilateral y oneroso, como quiera que los contratantes se obligan recíprocamente y cada uno se grava en provecho del otro. Además, es un contrato conmutativo, pues las prestaciones de las

Artículo: El salario ante la Ley 4054
Revista: Nº37-38, año IX (Jul-Dic, 1941)
Autor: Ramón Domínguez Benavente

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

partes se miran como equivalentes, lo que no sucedería si se estimara que el "salario" lo constituyen prestaciones inciertas, sujetas a eventualidades, como lo es la participación en las utilidades de la empresa, la asignación familiar los premios por asistencia, etc.

11.º — Los artículos 1, 11, 12 y 14 de la Ley 4054 y su Reglamento, al determinar las personas que pueden acogerse a los beneficios que ella señala, a la inscripción del obrero y al monto de los salarios, deja ver claramente que la ley hace obligatorias las imposiciones sólo sobre las sumas ciertas y determinadas en el contrato de trabajo, única manera de cumplir con las exigencias requeridas por los preceptos legales que hemos citado.

12.º — PARTICIPACION SINDICAL: Llevando la materia que estamos tratando a la participación en las utilidades de la empresa, estimada como salario por quienes comparten la opinión que se ha expuesto al empezar este artículo, puede verse que en ningún caso la ley ha considerado como tal a la participación que en las utilidades le corresponde a los obreros.

En efecto, el artículo 402 del Código del Trabajo ha dicho que "la participación no será superior, en ningún caso, al seis por ciento de los salarios de los obreros pertenecientes al Sindicato que les hubieren pagado durante el año". En consecuencia, la ley contrapone las expresiones salario y participación, considerando que el primero se refiere únicamente al que se determina en el contrato, entre el patrón y el obrero, o sea, esa remuneración determinada de que nos ha hablado el artículo 1 del Código del Trabajo, de acuerdo con la interpretación que lógica y armónicamente debe darse a los artículos 1 y 402 del citado cuerpo legal.

13.º — Debe tenerse presente, desde otro punto de vista, que cada vez que la ley ha querido comprender en el salario beneficios que técnicamente no son tales, lo ha dicho en forma expresa. Tal es lo que acontece con el precepto del artículo 262 del Código del Trabajo, el cual dispone que, para los

Artículo: El salario ante la Ley 4054
Revista: Nº37-38, año IX (Jul-Dic, 1941)
Autor: Ramón Domínguez Benavente

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

efectos de la indemnización por accidentes del trabajo, "se entiende por salario la remuneración efectiva que gana el accidentado, en dinero o en otra forma, ya sea por trabajo a destajo, por horas extraordinarias, por gratificaciones, participación en los beneficios o cualquiera retribución accesoria que tenga un carácter normal en la industria o servicio".

Si la ley ha necesitado contemplar una disposición especial para cierta materia -- como la referente a accidentes del trabajo — por cuanto no es norma general que el "salario" esté formado por la "participación en los beneficios", como lo dice el artículo 262.

14.º — Lo anteriormente expuesto es también lo que sostiene el Consejo de Defensa Fiscal, que en informe de 25 de abril de 1935, publicado en uno de los números de la Revista del Trabajo, de ese mismo año, ha dicho: "en mérito de las consideraciones anteriores este Consejo coincide con US. (se refiere al Ministro del Trabajo) y con la Inspección General del Trabajo, en estimar que la participación que en las utilidades de la empresa que corresponde a los obreros, de acuerdo con el artículo 402 del Código del Trabajo, no está afecta a los descuentos establecidos por la Ley 4054".

15.º — La jurisprudencia, por su parte, ha estimado, también, que no cabe considerar como 'salario", afecto por lo mismo a las imposiciones establecidas por la ley citada más atrás, a la participación sindical.

En sentencia del 21 de octubre de 1941, pronunciada por el Tribunal de Alzada de Concepción, en el juicio interpuesto por la Compañía Fábrica de Paños de Concepción con la Caja de Seguro Obligatorio, en el considerando 11, se dice textualmente: "Que analizando las disposiciones legales que se refieren a la participación sindical señalada en el artículo 402 del Código del Trabajo, se observa que entre esta participación y el salario existen diferencias substanciales, pues la primera está sujeta a la situación incierta de producirse, o sea, al evento futuro de que se obtengan utilidades por la empresa que ocupa a los obreros, lo que no ocu-

Artículo: El salario ante la Ley 4054
Revista: Nº37-38, año IX (Jul-Dic, 1941)
Autor: Ramón Domínguez Benavente

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

rre con el salario que es una remuneración fija y determinada en el contrato y que no está sujeta al evento de que el patrón tenga o no utilidades".

16.º — ASIGNACION FAMILIAR: La asignación familiar, en lo referente a los obreros, no se encuentra establecida en ninguna disposición legal con carácter obligatorio, como sucede tratándose de los empleados particulares. Sin embargo, se ha hecho ya costumbre, en muchas empresas, otorgarla voluntariamente a sus obreros, en atención al número mayor o menor de hijos legítimos o naturales que tengan a su cuidado.

Es evidente que "la asignación familiar" no tiene por qué ser considerada para los efectos de los descuentos que indica la ley 4054, ya que ésta se refiere al "salario" y el beneficio en estudio no forma parte de él. Bastará considerar, someramente, las normas por las cuales se regula el "salario" y la "asignación familiar" para poner de manifiesto que la última no forma parte del primero: el salario se paga en atención al mayor o menor esfuerzo que la faena le imponga al obrero, a la duración de la jornada, a la clase de trabajo que ejecuta; la asignación, al contrario, se calcula en atención al mayor o menor número de los hijos, se paga aunque el obrero falte durante algún tiempo a su trabajo, la percibe, generalmente, la persona directamente beneficiada. etcétera.

17.º — Para la ley la asignación familiar no forma parte del salario. Aunque no hay una disposición expresa al respecto, como quiera que la asignación no está contemplada en la ley para los obreros, como se ha dicho, se puede inferir el criterio del legislador de lo que dispone el artículo 34 de la ley 6020, que al reglamentar la asignación familiar para los empleados particulares dice: "La asignación familiar queda exenta de toda clase de impuestos y no será considerada como sueldo para los efectos del Código del Trabajo ni para la Ley de Previsión de Empleados Particulares".

Por consiguiente, en un caso análogo al que se ha hecho costumbre entre las empresas y sus obreros, la ley no ha

Artículo: El salario ante la Ley 4054
Revista: Nº37-38, año IX (Jul-Dic, 1941)
Autor: Ramón Domínguez Benavente

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

estimado que la asignación familiar sea sueldo, de manera que este mismo alcance debe dársele, con mayor razón, a la que voluntariamente otorgan las industrias a sus obreros, puesto que donde existe la misma razón debe aplicarse la misma disposición.

18.º — OTRAS REGALIAS: Como lo expusimos al dar comienzo a este trabajo, las empresas tienen por norma, actualmente, obsequiar a sus obreros con productos elaborados en el mismo establecimiento. Así, por ejemplo, las fábricas de paños conceden un determinado número de "cortes de género" al año. Estas regalías no forman parte del salario.

El artículo 4 de la Ley 4054, citado más atrás, habla de que el salario puede estipularse no sólo en dinero sino en especies, de tal manera que la parte pactada en esta última forma se avaluará conforme al Reglamento. De aquí que hay quienes estiman que estas "regalías" son parte del "salario". Sin embargo, la situación de hecho que se comenta y la que contempla el artículo 4 es completamente distinta.

En efecto, el artículo 4 de la citada ley 4054 se refiere al caso en que parte del salario se haya pactado en especie; mientras que en este otro nos encontramos frente a una donación que efectúa la empresa a sus obreros, de lo cual no hay constancia alguna en el contrato, caso en el que indudablemente estaríamos en presencia de la situación a que alude el legislador en el artículo 4, inciso 2.º. Como donación que es, el patrón puede, cuando lo crea oportuno, rehusarla a ciertos obreros, a todos ellos, aumentar o disminuir su cantidad, etc., todo lo cual le quita el carácter de parte de "salario".

19.º — La sentencia que hemos citado más atrás, refiriéndose conjuntamente a la asignación familiar y a estas otras "regalías", expuso en el considerando 12 lo siguiente: "Que en cuanto a la regalía de un corte de género y a la asignación familiar que la Compañía demandante concede graciosamente, la primera, a todos sus obreros, y la segunda, a las esposas e hijos legítimos o naturales de éstos, cabe hacer notar que son aún más claras las diferencias que exis-

Artículo: El salario ante la Ley 4054
Revista: Nº37-38, año IX (Jul-Dic, 1941)
Autor: Ramón Domínguez Benavente

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

ten entre las aludidas regalías y asignación familiar y el salario de que gozan los obreros, ya que aquellas dependen, como se ha dicho, en su forma y en su monto, de la mera voluntad del patrón, y el salario está sujeto, por el contrario, a normas y requisitos rigurosos fijados en la ley o contenidos en el contrato de trabajo".

20.º — Con lo anteriormente expuesto, creemos haber demostrado que el "salario", en el estado actual de nuestra legislación, no es otra cosa que la remuneración determinada de que nos habla el artículo 1 del Código del Trabajo. Toda otra ventaja que el patrón acuerde a sus obreros, no está afecta a las imposiciones de la Ley 4054, si no se ha pactado en el respectivo contrato de trabajo.

Sin embargo, no podríamos terminar sin referirnos a la situación que actualmente se presenta frente a lo que establece el Decreto Supremo N.º 807, de 21 de agosto de 1940, que ha venido a determinar lo que debe entenderse por salario, para los efectos de la ley 4054.

Estimamos que no obstante lo que en ese decreto se establece, el concepto de "salario", dentro de la ley, sigue siendo el mismo y que el indicado decreto en nada ha modificado la situación. En efecto, el artículo 3 del Código Civil señala a quien corresponde interpretar la ley de un modo generalmente obligatorio, de manera que si al ejecutivo no se le ha conferido facultad especial para hacerlo, por el propio legislativo, la interpretación que éste haga no tiene ninguna eficacia jurídica.

Además, los tribunales de justicia deben fallar de acuerdo con la ley, tal como la entiende el artículo 1 del Código Civil, y no de acuerdo con un decreto supremo. Es por eso, que las numerosas sentencias dictadas con posterioridad al mes de agosto de 1940, sobre las materias que se han expuesto en este artículo, han declarado que no procede aplicar el decreto que se comenta para fallar los litigios a que estas cuestiones han dado lugar.

21.º — En consecuencia, nos parece que la solución, si se quiere beneficiar a los obreros considerando como "sa-

Artículo: El salario ante la Ley 4054
Revista: Nº37-38, año IX (Jul-Dic, 1941)
Autor: Ramón Domínguez Benavente

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

lario" a las regalías y otros beneficios, no está en dictar decretos interpretativos o aclaratorios de la ley sino en tratar que el legislativo, por medio de una ley, contemple especialmente esta situación, pues mientras la situación se mantenga nos parece que los Tribunales de Justicia no acogerán ninguna demanda como las que hasta la fecha se han planteado por los organismos encargados de hacer cumplir la Ley 4054.