



Ley N° 20.281 sobre Sueldo Base, Semana Corrida y Jornada de Trabajo

Antecedentes

El 21 de julio de 2008, fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 20.281 que modifica el Código del Trabajo en materias de salario.

Los objetivos de la modificación, según la tramitación parlamentaria, fueron los siguientes:

- a) que ningún trabajador que cumpliera una jornada ordinaria completa de trabajo percibiera como sueldo base mensual un monto inferior al ingreso mínimo;
- b) que los trabajadores con derecho a semana corrida no perdieran el beneficio al efectuarse dicho ajuste;
- c) que las modificaciones señaladas no importaran un aumento en los costos por concepto de remuneraciones.

Nueva normativa sobre Sueldo Base

La Ley N° 20.281 modifica el artículo 42 del Código del Trabajo en el sentido que el sueldo de los trabajadores con jornada ordinaria completa no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual, salvo el caso de los trabajadores excluidos de limitación de jornada de trabajo.

Por tanto, el sueldo base de los trabajadores contratados a partir del 21 de Julio de 2008, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual, pudiendo imputarse para tales efectos todo bono que de acuerdo con los criterios de la Dirección del Trabajo tenga el carácter de sueldo.

Para el caso de los contratos de trabajo celebrados con anterioridad al 21 de Julio de 2008, y que se encuentren vigentes, la misma ley que reforma el Código del Trabajo, otorgó un plazo de 6 meses a los empleadores para proceder a efectuar el ajuste de la diferencia entre el sueldo base y el ingreso mínimo mensual, esto es, el 21 de enero de 2009. Dicho ajuste se realizará con cargo a las remuneraciones variables que percibe el trabajador que haya ingresado con anterioridad al 21 de Julio del 2008.

Debe tenerse presente que para efectuar dicho ajuste no se requiere el consentimiento del trabajador ni debe modificarse el contrato de trabajo, sino reflejarse, desde entonces, en la liquidación de sueldo del mes en que se efectúe, bajo el concepto "ajuste sueldo base".

enero 2009

Boletín laboral



¿Cómo efectuar el ajuste?

La diferencia que exista entre el sueldo base y el ingreso mínimo debe restarse de la remuneración variable y reflejarse en la respectiva liquidación de remuneraciones, como lo muestra el siguiente ejemplo:

Liquidación de Remuneración antes del ajuste artículo 1° transitorio

Haberes

Sueldo Base pactado	100.000
Anticipo de Gratificación	62.938
Asignación de Movilización	30.000
Comisión por Ventas	359.000
Total Remuneración Bruta	551.938

Descuentos Legales

Total Desctos. Legales	104.388
-------------------------------	----------------

Total Líquido	447.550
----------------------	----------------

Liquidación de Remuneración una vez efectuado ajuste

Haberes

Sueldo Base pactado	100.000
Ajuste Ley Sueldo Base	59.000
Ingreso Mínimo	159.000
Anticipo de Gratificación	62.938
Asignación de Movilización	30.000
Comisión por Ventas	359.000
Ajuste Ley Sueldo Base	(59.000)
Comisión efectiva	300.000
Total Remuneración Bruta	551.938

Descuentos Legales

Total Desctos. Legales	104.388
-------------------------------	----------------

Total Líquido	447.550
----------------------	----------------

Semana Corrida

La semana corrida es un beneficio establecido en el Artículo 45 Código del Trabajo, conforme al cual, el trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos. Su monto corresponde al promedio de lo devengado en el respectivo periodo de pago (semanal), 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.

No se considerarán dentro de esta base de cálculo las remuneraciones que tengan el carácter de extraordinario o accesorio como, por ejemplo, un aguinaldo de navidad o un bono de antigüedad.

Por ejemplo:

Un trabajador que presta servicios sujeto a una jornada distribuida en 6 días de la semana y gana \$5.000 por cada día, debiera percibir, por concepto de semana corrida, \$5.000 el séptimo día, toda vez que el promedio diario de lo percibido fue de \$5.000.

La Ley N° 20.281 hace extensible este beneficio a trabajadores con remuneración mixta cuyo ingreso

variable se devengue diariamente. Recientemente, la Dirección del Trabajo determinó que el promedio que sirve para determinar el beneficio de semana corrida puede efectuarse de manera mensual, no obstante se devengue día a día.

A fin de determinar la aplicación de dicha modificación, la Dirección del Trabajo ha emitido cinco dictámenes que nos permiten plantear el siguiente ejemplo:

Un trabajador cuya jornada se distribuye en 6 días de la semana, recibe como sueldo base la suma de \$200.000 y \$120.000 por concepto de comisiones mensuales por ventas. Como dicha comisión fue devengada diariamente, resulta aplicable el pago de la semana corrida. Para obtener el monto de dicho beneficio, y considerando que éste puede ser calculado mensualmente, se deben sumar todas las remuneraciones variables de carácter diario devengadas por el trabajador en el mes correspondiente. El resultado debe dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en dicho periodo mensual (Punto 1). Finalmente, el cuociente se multiplica por la cantidad de días domingo o festivos que se deben compensar (Punto 2).



Semana Corrida

Antecedentes

Sueldo Base	200.000
Comisiones	120.000
Jornada	De Lunes a Sábado

Cálculos

$$1) \left(\frac{120.000}{24} \right) \Rightarrow 5.000$$

$$2) \left(5000 \times 4 \right) \Rightarrow 20.000$$

**Total adicional a pagar
por semana corrida \$ 20.000**

Una de las interpretaciones administrativas que ha generado mayores dudas entre los actores laborales es aquella efectuada respecto de lo contenido en el artículo transitorio de la ley. En efecto, en el dictamen ordinario N° 0110/001 de 08 de enero de 2009 se señala:

"No obstante lo anterior, se debe advertir que en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo transitorio citado, en el sentido de que 'este ajuste no podrá significar una disminución de las remuneraciones', en el caso del trabajador que tenía derecho a semana corrida con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley, por estar remunerado exclusivamente por día, no podrá percibir 'una menor remuneración que la que habría percibido en las mismas condiciones, antes del ajuste'".

En efecto, si un trabajador antes del 21 de enero de 2009 percibía \$ 200.000.- por concepto de comisiones, sin sueldo base, sobre dicha suma se le calculaba la semana corrida. Conforme al dictamen a contar del 21 de enero de 2009 se debe indicar en su liquidación de remuneraciones lo siguiente: \$ 159.000.- por concepto de sueldo base y \$ 41.000.- sería el remanente de comisiones sobre el cual debería calcularse semana corrida. Pero el párrafo señalado dispone que no puede producirse una percepción menor de remuneración a la que habría percibido antes del ajuste. Entonces, se calcula semana corrida sobre los \$ 41.000, debiendo enterarse la diferencia que se producirá con respecto a los \$ 200.000. No queda claro cuál o cuáles serán los meses de referencia, pero es indudable que el costo de ésta será de la empresa, vulnerándose el objetivo de no incrementar los costos de remuneración.

Jornada de Trabajo

A contar de la fecha de entrada en vigencia de la ley, y sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 22, inciso 2° del Código del Trabajo, se presumirá que el trabajador está

afecto a una jornada ordinaria de 45 horas semanales en caso que concurra alguno de los siguientes requisitos:

- 1) Cuando el trabajador deba registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores,
- 2) Cuando el empleador efectúe descuentos por los atrasos en que incurra el trabajador.
- 3) 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.

Dentro de estas hipótesis se encuentran los siguientes supuestos:

- Trabajadores obligados a presentarse en el lugar de trabajo al inicio o al término de la jornada.
- Trabajadores obligados a presentarse en el lugar de trabajo a una determinada hora del día para retirar, por ejemplo, guías de despacho u ordenes de servicio.
- Trabajadores que deban informar rutas realizadas, clientes visitados, entre otros.



En consecuencia, en caso que se cumpla con algunas de las situaciones señaladas precedentemente, el empleador se verá obligado a modificar el contrato en virtud de un anexo, pagar a sus trabajadores el sueldo base (ingreso mínimo mensual) o ajustarlo en caso que fuere inferior, pagar a sus trabajadores horas extraordinarias (en caso que proceda) y llevar un registro de control de asistencia.

Sugerencias

- Respecto del ajuste del sueldo base, su empresa debe verificar que sus trabajadores sujetos a jornada ordinaria completa cumplan con lo dispuesto por la Ley N° 20.281, esto es, que el sueldo base que perciben sea igual o superior al ingreso mínimo mensual.
- En cuanto al beneficio de pago de semana corrida, debe revisarse que a los trabajadores de su empresa cuya remuneración sea variable o mixta y que se devengue diariamente, se les otorgue dicho beneficio en la forma señalada en el cuerpo del presente informativo. Esto significa analizar cada una de las remuneraciones para evaluar si concurren los requisitos señalados.
- Por último, se debería verificar que los trabajadores excluidos de cumplir jornada no caigan en alguna de las presunciones de jornada ordinaria de manera que no pasen a regirse por las normas sobre sueldo.

Contactos

En caso que usted requiera de nuestra asistencia, no dude en contactarse con alguno de los miembros de nuestro Departamento de Asesoría Laboral.

Andrés Fuentes Valdovinos

Fono: (56 2) 9400151

Email: andres.fuentes@cl.pwc.com

Paula Warnier Readí

Fono: (56 2) 9400151

Email: paula.warnier@cl.pwc.com

Juan Pablo Mesías Vidal

Fono: (56 2) 9400151

Email: juan.pablo.mesias@cl.pwc.com

José Cristóbal Gutiérrez Domínguez

Fono: (56 2) 9400151

Email: jose.gutierrez@cl.pwc.com