



# Informe Jurídico

## DE LA CONSTRUCCIÓN

### Ley N° 20.281

Modifica el Código del Trabajo

en Materia de Salarios Base

COORDINACIÓN DE ASESORÍAS  
Y ESTUDIOS LEGALES  
DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS  
Cámara Chilena de la Construcción  
Marchant Pereira N° 10, Piso 3  
Providencia, Santiago.  
Teléfono 376 3385 / Fax 371 3431  
[www.camaraconstruccion.cl](http://www.camaraconstruccion.cl)



## LEY N° 20.281, MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE SALARIOS BASE

La Ley N° 20.281 establece que ningún sueldo base puede ser inferior a un ingreso mínimo mensual, para aquellos trabajadores que cumplen sus funciones bajo régimen de jornada ordinaria de trabajo.

Asimismo, se establece que los trabajadores remunerados por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, tendrán derecho a “semana corrida”, pero en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.

Esta semana se dictó por la Dirección del Trabajo un dictamen que dispone reglamentariamente una prórroga en la entrada en vigencia de la ley, estableciendo un plazo de seis meses para que los empleadores que actualmente tengan pactados sueldos base inferiores a un ingreso mínimo mensual, ajusten la diferencia entre ese sueldo base y el ingreso mínimo con cargo a remuneraciones variables, plazo que rige también para la aplicación del beneficio a los trabajadores que tendrán derecho a semana corrida, con la salvedad que respecto de éstos, se prohíbe ajustar las remuneraciones, lo que acarreará alzas de los costos de contratación, contradiciendo lo afirmado por las autoridades durante la discusión de esta ley.

### INTRODUCCIÓN

Con fecha 21 de julio de 2008 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.281, que modifica la definición de sueldo contenida en el literal a) del artículo 42 del Código del Trabajo, señalando que dicho sueldo, en régimen de jornada ordinaria de trabajo, no puede ser inferior a un ingreso mínimo mensual.

La misma modificación señala que los empleadores que actualmente tuvieran pactados sueldos base inferiores al señalado, tendrán seis meses de plazo para ajustar la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo con cargo a remuneraciones variables.

Asimismo, se establece una modificación al artículo N°45 del Código del Trabajo, extendiendo la “Semana Corrida” a aquellos trabajadores que son remunerados con sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.

Esta semana se dictó por la Dirección del Trabajo el Dictamen N° 3152/063 de 28 de julio de 2008, que dispone una prórroga en la entrada en vigencia de la ley, estableciendo un plazo de seis meses para que los empleadores que actualmente tengan pactados sueldos base inferiores a un ingreso mínimo mensual, ajusten la diferencia entre ese sueldo base y el ingreso mínimo con cargo a remuneraciones variables, plazo que rige también para la aplicación del beneficio a los trabajadores que tendrán derecho a semana corrida, con la salvedad que respecto de éstos, se prohíbe ajustar las remuneraciones, lo que acarreará alzas de los costos de contratación, contradiciendo lo afirmado por las autoridades durante la discusión de esta ley.

En definitiva, este Dictamen es insuficiente para resolver los problemas económicos que generará esta ley, y particularmente derivados de la modificación antes referida, toda vez que acarreará alzas en los costos de contratación, además de otros efectos, como cuál será la remuneración variable a calcular y una serie de derivaciones aún impredecibles que deberán ser aclaradas lo antes posible por la Dirección del Trabajo.

No obstante lo anterior, se informa a los señores socios, que la Cámara Chilena de la Construcción, al igual que otros sectores empresariales, rechaza la ley aprobada en el Congreso, por sus efectos adversos en la economía, y continuará con los esfuerzos para lograr la dictación de una ley que corrija el cuerpo legal en análisis en este Informe Jurídico

### ANÁLISIS GENERAL

La Ley N° 20.281 de 21 de julio de 2008, que modifica el Código del Trabajo en materia de salarios base, dispone una modificación al literal a) artículo 42 del Código del Trabajo, que define lo que debe entenderse por remuneración y sus diferentes componentes, y especialmente a su literal a), que entrega el concepto de sueldo, quedando tal definición, como se muestra a continuación:

Artículo 42: 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.*”

De acuerdo con esta nueva disposición, sueldo base pactado *no podrá ser inferior al monto legal vigente del ingreso mínimo mensual*. Asimismo, el sueldo base equivalente a un ingreso mínimo deberá pagarse en forma proporcional cuando la jornada ordinaria sea inferior a 45 horas semanales.

Cabe señalar que si un trabajador está exceptuado del límite de jornada de trabajo conforme al Art. 22 inciso 2º del Código del Trabajo, no rige esta norma de que el sueldo base mensual sea igual a ingreso mínimo mensual.

Además, se establece una presunción legal de que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debe registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos. De la misma forma, se presume que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerce 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.

La disposición citada señala, en su artículo transitorio, que se establece un plazo de seis meses contado desde la fecha de entrada en vigencia de la ley, para que los empleadores que a esta última fecha hubieren pactado, sea individual o colectivamente, sueldos base de monto inferior a un ingreso mínimo mensual, procedan a ajustar, unilateralmente, la diferencia existente entre el sueldo convenido y el ingreso mínimo, *con cargo a las remuneraciones variables que perciba el trabajador*, ajuste que deberá consignarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones. Este ajuste no podrá significar una disminución de remuneraciones, entendiéndose que existe tal disminución si una vez producido el ajuste el trabajador percibiera una remuneración menor a que aquella que le hubiere correspondido percibir en las mismas condiciones, antes de aquél.

### **Semana Corrida**

Por otra parte, la Ley que se comenta estableció una modificación al inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo, el que señala que el trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos (semana corrida), la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, 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.

La nueva Ley establece que este derecho lo tendrá, también, *el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.*

*El efecto práctico de esta norma es que los trabajadores contratados con una base fija y tratos, desde la entrada en vigencia de la ley tendrán derecho al beneficio de la "Semana Corrida", por aquella parte variable que componga la remuneración.*

En el Dictamen N° 3152/063 de 28 de julio de 2008 emitido por la Dirección del Trabajo, como consecuencia de la alarma que generó esta segunda modificación, la Dirección del Trabajo, sobre este punto, señala que rige en plenitud lo dispuesto en el artículo transitorio antes citado en relación a la adecuación de los contratos, y por el cual *se otorga a los empleadores un plazo de seis meses a partir de la fecha de entrada en vigencia de la ley, para efectuar el ajuste de remuneraciones a que dicha norma se refiere.*

Agrega el Dictamen que "El establecimiento del señalado plazo para la aplicación del artículo 42 letra a), del Código del Trabajo, que obliga a equiparar o establecer, según corresponda, un sueldo base equivalente al ingreso mínimo mensual, tuvo como fundamento permitir a los empleadores adecuar en forma gradual la estructura remuneracional de sus dependientes para conformarlo a las nuevas disposiciones que rigen la materia, lo que implica que el ajuste correspondiente a la diferencia, esto es, la diferencia entre sueldo base convenido y el monto del ingreso mínimo o el establecimiento de dicho estipendio en el caso de trabajadores afectos a un sistema remuneracional exclusivamente variable, debe hacerse con cargo a los emolumentos variables.

Asimismo, se señala que *la aplicación del plazo de seis meses, tanto para el ajuste del sueldo base, como para el pago de la semana corrida resultan también aplicables a aquellos casos en que, aun cuando no exista obligación de efectuar un ajuste del sueldo base, por ser éste superior al ingreso mínimo, sí existe obligación de pagar semana corrida a la luz de la nueva normativa.*

El mismo Dictamen señala expresamente que las consideraciones que inciden sobre el plazo para la aplicación de las nuevas normas no facultan al empleador para efectuar una adecuación o ajuste de remuneraciones del mismo modo que en el caso de las disposiciones sobre sueldo base, y en este caso, el plazo de seis meses sólo rige para los efectos de determinar la fecha en que ha de comenzar a pagarse dicho estipendio a aquellos dependientes que perciben una remuneración mixta y que por efecto de la modificación introducida al artículo 45 del Código del Trabajo accedieron a tal beneficio, pero no para

efectuar ningún ajuste unilateral del monto de las remuneraciones variables —base de cálculo de la semana corrida— que afecte el pago de este beneficio.

Por la misma razón, cabe señalar que, como el referido plazo de seis meses está ligado, como se ha señalado, necesariamente al plazo para efectuar el ajuste en materia de sueldo base, si el empleador efectúa el referido ajuste antes de cumplido el mencionado plazo de seis meses, deberá en la misma fecha comenzar a pagar el beneficio de semana corrida.

### Efectos en la Empresa

Tras conocer esta nueva normativa, en los dirigentes de las pequeñas empresas hay discrepancias sobre los efectos que puede tener para los empresarios de menor tamaño. En especial, durante los días siguientes a la aprobación del Proyecto de ley en el Congreso, un ex presidente de la Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile sostuvo que en el caso de los choferes de camiones, éstos reciben un sueldo base más comisión, por lo que “esta ley significará un alza considerable para los empresarios del rubro”.

Por otra parte, la Cámara Nacional de Comercio (CNC) sostuvo que esta nueva normativa no sólo implicará modificaciones en los contratos, sino que también incrementará los costos de las empresas y desincentivará la productividad de los trabajadores, ya que al reducirse los estipendios variables disminuye la productividad, argumento señalado también durante la tramitación del proyecto de ley por la Cámara Chilena de la Construcción.

Por otra parte, en la industria del retail, donde en gran medida se dan los esquemas de sueldos base más comisiones, se ha señalado que tal vez deberán buscar una fórmula alternativa para calcular las remuneraciones y así adecuarse a la nueva legislación, donde el esquema de comisiones probablemente ya no sirva.

Es del caso señalar que para aquellos sectores en los cuales se trabaja principalmente con contratos de plazo indefinido, como la industria, el comercio y buena parte de la minería, los efectos de esta ley significarán un alza real de remuneraciones no asociadas a productividad.

No obstante lo anterior, para un importante sector de la construcción esta alza de costos puede ser transitoria o inexistente ya que, como en el sector se trabaja con gran parte de la mano de obra contratada por obra o faena, muchos de esos contratos concluirán antes de los seis meses en los cuales comenzará a regir la nueva disposición, o poco tiempo después de esa vigencia, y sólo respecto de éstos podría generarse un alza de costos. Distinta es la situación de trabajadores contratados de manera indefinida, respecto de los

cuales pasados los seis meses se va efectivamente a generar un alza de costos por concepto de mayor pago de remuneraciones. Sin embargo, existe el riesgo real de fallos judiciales que resuelvan controversias en un sentido favorable al pago semana corrida desde la fecha de vigencia de ley.

Lo anterior contradice todas las afirmaciones realizadas durante la discusión del proyecto, respecto que éste no implicaría un alza de costos de contratación.

Si bien, con este Dictamen se prorroga la vigencia de esta ley por seis meses, sólo se faculta adecuar la remuneración para no implicar aumentos, respecto de la adecuación del sueldo base al ingreso mínimo. En el Dictamen, expresamente se exceptúa de la posibilidad de adecuar la remuneración respecto del beneficio de la “semana corrida”.

Por último, se debe señalar que la remuneración por el domingo o feriado que corresponda, el empleador deberá pagarla junto con la liquidación de sueldo, una vez al mes, cancelando en ese momento el equivalente a los sábados y/o domingos del mes según si la jornada semanal está distribuida en 5 ó 6 días, y los días festivos que correspondieren. Por el contrario, se estima que no corresponde incluir este pago cuando se entreguen anticipos, ya que, en estos casos, no existe liquidación de remuneraciones.

En definitiva, este Dictamen es insuficiente para resolver los problemas económicos que generará esta ley, y particularmente derivados de la modificación antes referida, toda vez que acarreará alzas en los costos de contratación, además de otros efectos, como cual será la remuneración variable a calcular y una serie de derivaciones aún impredecibles que deberán ser aclaradas lo antes posible por la Dirección del Trabajo.

No obstante lo anterior, se informa a los señores socios, que la Cámara Chilena de la Construcción, al igual que otros sectores empresariales, rechaza la ley aprobada en el Congreso, por sus efectos adversos en la economía, y continuará con los esfuerzos para lograr la dictación de una ley que corrija el cuerpo legal en análisis en este Informe Jurídico.

## CONCLUSIÓN

La Ley N° 20.281 establece que ningún sueldo base puede ser inferior a un ingreso mínimo mensual, para aquellos trabajadores que cumplen sus funciones bajo régimen de jornada ordinaria de trabajo.

Asimismo, se establece que los trabajadores remunerados por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, tendrán derecho a “semana corrida”, pero en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.





Esta semana se dictó por la Dirección del Trabajo un dictamen, que dispone reglamentariamente una prórroga en la entrada en vigencia de la ley, estableciendo un plazo de seis meses para que los empleadores que actualmente tengan pactados sueldos base inferiores a un ingreso mínimo mensual, ajusten la diferencia entre ese sueldo base y el ingreso mínimo con cargo a remuneraciones variables, plazo que rige también para la aplicación del beneficio a los trabajadores que tendrán derecho a semana corrida. Con la salvedad que respecto de éstos, se prohíbe ajustar las remuneraciones, lo que acarreará alzas de los costos de contratación, contradiciendo lo afirmado por las autoridades durante la discusión de esta ley.



TABLA DE CÁLCULO DEL  
 IMPUESTO ÚNICO DE SEGUNDA CATEGORÍA Y  
 GLOBAL COMPLEMENTARIO DE AGOSTO DE 2008

Período	Monto de Renta Imponible		Factor	UTM \$ 36.183	
	Desde	Hasta		Cantidad a Rebajar Incluido 10% UTM	Tasa de Impuesto Efectiva Máxima por cada Tramo
	<b>M</b>	- 0 -		488.470,50	0,00
<b>E</b>	488.470,51	1.085.490,00	0,05	24.423,53	3 %
<b>N</b>	1.085.490,01	1.809.150,00	0,10	78.698,03	6 %
<b>S</b>	1.809.150,01	2.532.810,00	0,15	169.155,53	8 %
<b>U</b>	2.532.810,01	3.256.470,00	0,25	422.436,53	12 %
<b>A</b>	3.256.470,01	4.341.960,00	0,32	650.389,43	17 %
<b>L</b>	4.341.960,01	5.427.450,00	0,37	867.487,43	21 %
	5.427.450,01	Y MÁS	0,40	1.030.310,93	Más de 21 %

  

	MENSUAL	QUINCENAL	SEMANAL	DIARIO
<b>LÍMITE EXENTO</b>	\$ 488.470,50	\$ 244.235,25	\$ 113.976,45	\$ 16.282,35

INFORME JURÍDICO es una publicación de la Cámara Chilena de la Construcción A.G. que busca desarrollar temas vinculados directa o indirectamente al sector con el propósito de contribuir al debate sobre crecimiento y desarrollo del país. Se autoriza su reproducción total o parcial siempre que se cite expresamente la fuente. Para acceder a INFORME JURÍDICO y a los estudios de la Cámara Chilena de la Construcción A.G. por Internet, conéctese a [www.camaraconstruccion.cl](http://www.camaraconstruccion.cl)

Es de responsabilidad del usuario verificar la vigencia del documento.

Director responsable: Carolina Arrau Guzmán.

Descriptor: Ley N° 20281, Semana Corrida.

Abogado Informante: Gonzalo Bustos Carbone

Responsable: Carolina Arrau Guzmán



COORDINACIÓN DE ASESORÍAS  
Y ESTUDIOS LEGALES  
DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS

Cámara Chilena de la Construcción

Marchant Pereira N° 10, Piso 3

Providencia, Santiago.

Teléfono 376 3385 / Fax 371 3431

[www.camaraconstruccion.cl](http://www.camaraconstruccion.cl)