




Ley 20.281

Sueldo Base y Semana
Corrida



Mutación del Proyecto

- El primer texto de la ley originalmente igualaba el sueldo base con el salario mínimo y en el camino, se convirtió en la ley de la semana corrida.
- Para algunos gremios, fue un gol de media cancha... del Ministro del Trabajo, que por falta de rigurosidad salió del Congreso sin oposición alguna y se le aplicará semana corrida a todos los trabajadores del País con remuneración variable

-
- Con fecha 21 de julio de 2008 fue publicada la ley N° 20.281 que modifica los artículos 42, letra a), 44 y 45 del Código del Trabajo y que entre otros, tiene por objeto igualar el sueldo base con el ingreso mínimo mensual.

-
- La ley que iguala el sueldo base con el salario mínimo extendió a todos los trabajadores con remuneración mixta (fija y variable) el pago de la semana corrida que regía sólo para los trabajadores remunerados por día, lo que en la práctica incidiría en un aumento de remuneraciones que nunca se tuvo como objetivo al legislar.

-
- Se cambian las presunciones legales de cumplimiento de jornada, incorporando a personas para las cuales antes no se entendía que tuviesen límites a la jornada.
 - Ej. Un trabajador que registraba solamente su asistencia una vez al día, sin que por ello quedara afecto a jornada máxima de 45 horas semanales, por ese solo hecho ahora se presume afecto a cumplimiento de límite en la jornada.

-
- ***De la equiparación del sueldo base al ingreso mínimo mensual***

El grueso de la reforma consiste en la Modificación del Art. 42

- Art. 42: “sueldo, o sueldo base, 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 (...)”.
- En consecuencia, se modifica lo siguiente:
 - **a)** El sueldo es igual al sueldo base y este, a su vez, no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual (\$ 159.000);
 - **b)** El sueldo es un estipendio fijo y además, obligatorio, es decir, ningún trabajador puede no recibir un sueldo, o recibir uno meramente nominativo, como ocurre cuando toda o la mayor parte de su remuneración variable; y
 - **c)** El sueldo lo recibe el trabajador por la “prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo”, es decir, el sueldo dice relación estrictamente con la jornada en que el trabajador se encuentra sujeto a la potestad del empleador y no tiene vínculo con la productividad del trabajador.

- **Se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando:**

- *deba registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores,*
- *cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador.*
- *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.' (...).”*

■ **Excepciones**

- ***La nueva redacción del artículo 42 letra a) excluye a los trabajadores exentos de jornada, lo que implica que el sueldo base deba ser igual -a lo menos- al ingreso mínimo mensual sólo respecto de los trabajadores que cumplen jornada ordinaria de trabajo, esto es, aquella que las partes estipulen en el contrato de trabajo y que no podrá ser superior a 45 horas semanales, distribuidas en no más de 6 ni menos de 5 días.***

■ **Trabajadores sin Jornada de Trabajo**

- trabajadores que prestan servicios a distintos empleadores;
- los gerentes, administradores y apoderados con facultades administrativas;
- los que trabajan sin fiscalización superior inmediata;
- los trabajadores a domicilio;
- los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento;
- trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras;
- y los teletrabajadores.

-
- Es una práctica bastante habitual que se simule una relación laboral de acuerdo a la cual el trabajador no tenga jornada laboral, en circunstancias que los elementos fácticos que rodean a tal relación laboral demuestren lo contrario.

■ Presunciones Legales

- Las presunciones a favor del trabajador son para facilitar la carga de la prueba en lo que dice relación con la demostración de la existencia de una jornada ordinaria de trabajo, lo que además de permitir que al trabajador le sean pagadas efectivamente las horas extraordinarias trabajadas, le hace aplicable lo dispuesto en el artículo 42 letra a) en cuanto a asegurarle un sueldo base igual al ingreso mínimo mensual.

- La función de la presunción es alterar la carga probatoria, *presumiendo* “(...) un hecho que se deduce de ciertos antecedentes o circunstancias conocidas.” (art. 47 CC).
- La presunción, por lo tanto, determina los hechos o circunstancias cumplidos los cuales se entiende existir -se presume- un hecho.
- En este caso, al trabajador le bastaría, por ejemplo, probar que debe registrar su ingreso o egreso de su lugar de trabajo para que se *presuma* que está sujeto a la jornada ordinaria de trabajo.
- Con todo, las presunciones que establece el proyecto de ley son meramente legales, por lo que pese a acreditarse los supuestos fácticos componentes de la hipótesis legal, el empleador todavía puede destruir el hecho presumido probando en contrario. Por eso se señala que el efecto propio de las presunciones simplemente legales es alterar la carga de la prueba.

■ ***De la Semana Corrida***

-
- La semana corrida es un beneficio en virtud del cual los trabajadores remunerados exclusivamente por día tienen derecho a que se les remunere el día domingo o festivo no laborado.

-
- El efecto más destacado de la Ley N° 20.281 ha sido la extensión del beneficio del pago de semana corrida a trabajadores que antes no lo recibían, aspecto no considerado en el proyecto original .
 - El pago de la semana corrida se origina como un incentivo para asegurar que los trabajadores asistieran todos los días y era para los trabajadores remunerados exclusivamente por día. Quienes trabajaban de Lunes a Sábado recibían el pago de un séptimo día para premiarlos por haber cumplido y si faltaban algún día no lo recibían. Nació en el sector agrícola, con un origen social para desincentivar el alcoholismo.
 - La ley extendió este beneficio a los trabajadores con sueldo mensual y componente variable, lo que impacta la planilla de sueldos de las empresas en proporción al componente variable de la remuneración de sus trabajadores

■ Artículo 45 del Código del Trabajo

- *“El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, 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. No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras. (...)”*

■ ***Modificación legal introducida por la ley N° 20.281.***

- La nueva ley establece una modificación al inciso primero del art. 45 del Código del Trabajo cambiando el punto aparte por uno seguido y agregándole a continuación la siguiente oración:
- *“Igual derecho tendrá 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.”.*

■ Teorías respecto del fundamento de la modificación:

- **A)** Evitar que por medio de convenir un sueldo base meramente nominal se obviara el pago de la semana corrida.
- Ej. convenir un sueldo base meramente nominal, con casos que rayan en lo ridículo al establecer sueldos base de \$1.- a fin de evitar el pago del derecho a la semana corrida, burlando de esta manera el pago efectivo de un beneficio mínimo e irrenunciable.

-
- El inconveniente se suscita al establecer el mismo proyecto de ley que el sueldo base deberá ser igual, a lo menos, al ingreso mínimo mensual, lo que hace perder sentido a la interpretación anterior, ya que a partir de la entrada en vigor de la ley que nos ocupa no será posible, precisamente, pactar sueldos base meramente nominales o por debajo del ingreso mínimo mensual.

-
- **B)** Se trataría de una modificación *ex profeso* y sin perjuicio de la homologación del sueldo base al ingreso mínimo mensual.
 - El sueldo base, por esencia, remunera no sólo los días efectivamente trabajados, sino también los días domingo y festivos dentro de la mensualidad respectiva.

-
- si aceptamos que se trató de una modificación *ex profeso* y con tal sentido, la intención del legislador fue equiparar el pago de los días de descanso de acuerdo a los dos sistemas remuneracionales coexistentes –sueldo y semana corrida-, bajo el razonamiento “*el sueldo base considera el pago de los días domingo y festivos en lo mínimo y el pago de la semana corrida en el exceso*”.

-
- Cuando al trabajador se le remunera exclusivamente por día, se le paga el domingo o festivo *como si fuera un día trabajado*, para lo cual se recurre al método de la semana corrida.
 - Cuando el trabajador es remunerado exclusivamente en base a un sueldo, los días domingo y feriados son considerados en éste como la expresión de $1/30$ del sueldo, es decir, tanto el día trabajado cuanto los días domingo y festivos son equivalentes para efectos remuneraciones relacionados al sueldo.
 - Por lo tanto, cuando el trabajador es remunerado en parte con un sueldo y en parte con remuneraciones variables, el día domingo o feriado debe pagarse en proporciones imputables en parte al sueldo base y en parte a la remuneración variable.

-
- La desprolija redacción obliga a pagar semana corrida a partidas que antes no formaban parte de su cálculo, con lo cual en algunos casos la remuneración del trabajador se reajusta hasta en 15 por ciento, sin ningún cambio productivo que lo justifique. Eso disminuye la competitividad de las empresas, algo muy peligroso en una economía abierta al exterior, lo que se agrava por la crisis internacional, que hace aún más difícil para nuestra economía soportar un recargo salarial adicional

En qué Estamos ?

- Preocupa la orientación de algunos proyectos que se discuten en el Congreso, tanto de iniciativa parlamentaria como del Ejecutivo. Por ejemplo, uno de ellos apunta a la igualdad de remuneraciones, sin claras consideraciones sobre la productividad, los costos individuales, las diferencias igualizantes y las condiciones del mercado.
- Otro proyecto impone mayores trabas a la realización de actividades económicas en los días domingo, donde claramente no se han considerado las características y necesidades propias de cada industria, incrementando la rigidez que impide la adaptabilidad de la jornada.

-
- En estos momentos, cuando el país y la economía mundial se encuentran con un importante grado de incertidumbre, la señal debe ser clara. Estamos alineados todos para salir airoso de los problemas económicos o no. Lamentablemente, la línea del Gobierno y del Ministerio del Trabajo está diciendo que no.

-
- La situación de que una ley innecesaria se transformase en un reajuste salarial automático, votado por legisladores de todos los partidos, llevó a un esfuerzo por modificarla, inicialmente por dos dictámenes de la Dirección del Trabajo, lo que no parecía suficientemente estable, y luego por una ley. Esto fue apoyado implícitamente por la Presidenta Bachelet, cuando reconoció en Enade que el sentido original de dicha ley no era reajustar salarios.

-
- El Ministerio del Trabajo pretende ahora transar la corrección de la interpretación de la semana corrida por la aprobación de una ley miscelánea que aumenta las atribuciones de la Dirección del Trabajo (permitiéndole denunciar a empleadores aparentes; hacerse parte en juicios entre sindicatos y empresas; garantizar las indemnizaciones en las empresas en quiebra, y terminar con la consignación necesaria para que los trabajadores soliciten la quiebra de la empresa, entre otros).
 - Que la autoridad proponga esta transacción significa que su voluntad de corregir la ley no emana de una convicción de su conveniencia nacional, sino de una postura táctica sin altura de miras

FIN

- Gracias por su tiempo y Paciencia

- Juan Pablo Barayón R.
Abogado