



# Informe Jurídico

## DE LA CONSTRUCCIÓN

**Dictámenes**

**N° 3152/063**

**y 3262/066**

**de la Dirección**

**del Trabajo**

En Relación con la Ley N° 20.281,  
que Modifica el Código del Trabajo  
en Materia de Salarios Base y  
Semana Corrida

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)



## DICTÁMENES N° 3152/063 Y 3262/066 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO, EN RELACIÓN CON LA LEY N° 20.281, QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE SALARIOS BASE Y SEMANA CORRIDA

### 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 agrega una modificación legal que extiende el beneficio de la “semana corrida”, a los trabajadores remunerados con sueldo mensual, cuya remuneración se componga de una parte fija y otra variable de manera general.

Dadas las trascendentales consecuencias que se estima tendrá la aplicación de esta Ley es que la Dirección del Trabajo ha emitido, hasta la fecha, dos Dictámenes en los que trata de regular tales efectos.

El primero de ellos, trata sobre la Ley en general, estableciendo los plazos para su entrada en vigencia y, el segundo, trata sobre la base de cálculo para el pago de la semana corrida que se deberá pagar

desde la vigencia de la ley para los trabajadores contratados a partir del 21 de julio de 2008 y, según el primer dictamen, desde el 21 de enero para aquellos trabajadores con contrato vigente al 21 de julio de 2008. El primero de estos dictámenes fue informado en el Informe Jurídico N° 7, pero atendida la importancia de las materias se agrega en el análisis de este informe.

En el presente Informe Jurídico se analizan los principales efectos de la Ley N° 20.281, así como la regulación administrativa que le ha dado la Dirección del Trabajo a través de los mencionados dictámenes.

### ANÁLISIS GENERAL

La ley N° 20.281 de julio de 2008, que modifica el Código del Trabajo en materia de salarios base, establece que el sueldo base que se pague a los trabajadores *no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual*.

Sin embargo, y alejándose del espíritu primitivo de la norma, se introduce una modificación al inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo, estableciéndose que *el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, tendrá derecho al pago de "semana corrida", pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones*.

La Dirección del Trabajo ha emitido dos dictámenes, en un intento de regular el impacto económico de estas modificaciones legales.

Así, a pocos días de haberse publicado la Ley, se emitió el primer Dictamen, N° 3152/063 de 25 de julio de 2008, el cual pretende fijar el sentido y alcance de las modificaciones, así como la aplicación del artículo transitorio de la Ley.

Respecto de la modificación relativa a los salarios base, el Dictamen se refiere al nuevo concepto de sueldo base que rige desde la vigencia de la norma, el que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo, señalándose que éste constituye un piso remuneracional para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal o una inferior.

Señala el Dictamen que en el caso de los trabajadores que a la entrada en vigencia de la ley N° 20.281 estén afectos a un sistema remuneracional exclusivamente variable o tengan pactado un sueldo o sueldo base inferior al Ingreso Mínimo Legal, más estipendios variables, tendrá necesariamente que contemplarse un sueldo base no inferior a un ingreso mínimo mensual. Para estos efectos, y de acuerdo al artículo

transitorio de la Ley, los empleadores deberán, dentro de seis meses, ajustar de forma unilateral la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo, con cargo a los emolumentos variables, lo que deberá reflejarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones. En definitiva, se estima que, al permitirse la adecuación unilateral de la estructura remuneracional, esta modificación no debiera significar un aumento de costos para el empleador.

En lo que se refiere a la modificación que la Ley introduce al artículo 45, que establece que *el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, tendrá derecho al pago de semana corrida, sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.*

El referido Dictamen N° 3152/063 señala expresamente que este beneficio, que rige sólo para los trabajadores remunerados exclusivamente por día, se hace extensivo por la modificación legal a trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, precisando que en este caso el cálculo de los respectivos días de descanso deberá efectuarse considerando exclusivamente el promedio de lo percibido por concepto de remuneraciones variables en el correspondiente período de pago.

Respecto de la incidencia de la norma en el sistema remuneracional de los trabajadores, el Dictamen señala que se deben establecer distintas situaciones.

#### **a. Trabajadores que a la entrada en vigencia de la ley N°20.281 estén afectos a un sistema remuneracional mixto**

En relación a esta materia, el Dictamen señala expresamente que rige en plenitud de lo dispuesto en el artículo transitorio de la ley, el cual otorga a los empleadores un plazo de seis meses a partir de la fecha de entrada en vigencia para efectuar el ajuste de remuneraciones.

La Dirección del Trabajo estima que es aplicable dicho plazo, por extensión, al pago de la semana corrida, ya que el fundamento es el mismo que se tuvo en consideración para la adecuación de los salarios base, esto es, permitir a los empleadores adecuar en forma gradual la estructura remuneracional de sus dependientes para conformarlo a las nuevas disposiciones.

Con todo, añade el dictamen, las consideraciones antes expuestas que inciden sobre el plazo para la aplicación de las normas contenidas en la ley N° 20.281 no pueden entenderse en un sentido que implique considerar que frente a las nuevas disposiciones sobre pago de semana corrida, el empleador estaría facultado para efectuar una adecuación o ajuste de remuneraciones del mismo modo que en el caso de

las nuevas disposiciones sobre sueldo base e ingreso mínimo mensual, no autorizándose en modo alguno al empleador para alterar unilateralmente la estructura del componente variable de la remuneración.

En consecuencia, en lo referido a la semana corrida, 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 último, es del caso señalar que, como el referido plazo de seis meses está ligado necesariamente al plazo de seis meses que tiene el empleador para efectuar el ajuste en materia de sueldo base e ingreso mínimo mensual, si el empleador efectúa el referido ajuste antes de cumplido el plazo de seis meses, *deberá en la misma fecha comenzar a pagar el beneficio de semana corrida.*

#### **b. Trabajadores que a la entrada en vigencia de la ley Nº 20.281 estén afectos a un sistema exclusivamente variable**

En el caso de trabajadores remunerados exclusivamente en forma variable, y que de conformidad a lo dispuesto, tanto por el antiguo como por el nuevo inciso primero del artículo 45, del Código del Trabajo, estaban y están afectos al pago de la semana corrida, dicho pago debe continuar realizándose en la misma forma en que se venía haciendo, de suerte tal, que ni en razón del plazo de 6 meses establecido para el ajuste en materia de sueldo base e ingreso mínimo mensual, que en este evento implica la fijación del primero de un monto equivalente al segundo, ni en razón del ajuste necesario para alcanzar dicha suma, esto es, con cargo a los emolumentos variables, las remuneraciones de los trabajadores, incluyendo el pago de la semana corrida, pueden verse disminuidas.

#### **c. Trabajadores que sean contratados a partir del 21 de julio de 2008, fecha de entrada en vigencia de la ley.**

Es claro que el nuevo concepto de sueldo establecido en la letra a) del artículo 42 del Código Trabajo rige a partir del 21 de Julio de 2008, de modo tal que ***toda contratación que se realice a contar de esa fecha debe contemplar necesariamente un sueldo base equivalente al valor del ingreso mínimo mensual*** en caso de convenirse una jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales o la proporción que corresponda si se pactare una jornada ordinaria de carácter parcial.

De esta forma, la norma transitoria contenida en la ley N° 20.281, que otorga un plazo de seis meses para realizar el ajuste que en ella se prevé, no rige respecto de los contratos que se celebren a partir de la fecha indicada, puesto que dicha norma sólo fue concebida para adecuar la estructura remuneracional de los dependientes contratados con anterioridad a la entrada en vigencia de las nuevas disposiciones.

Por las mismas consideraciones anteriores, *aquellos trabajadores que sean contratados a partir del 21 de julio de 2008 y que pacten una remuneración mixta, conformada por un sueldo base mensual y remuneraciones variables, tendrán derecho, a partir de la misma fecha, a impetrar el beneficio de semana corrida, en los términos establecidos en el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.281.*

Como se puede apreciar, el Dictamen previamente analizado sólo se remite a hacer aplicable la norma contenida en el artículo transitorio de la ley, haciendo extensivo el plazo de seis meses para comenzar a pagar la semana corrida y deja varias dudas acerca de cuáles son las remuneraciones que estarán afectas a la nueva normativa.

Por esta razón, con fecha 5 de agosto de 2008 la Dirección del Trabajo emitió un segundo dictamen sobre la materia, identificado con el número 3262/066.

En este segundo dictamen, la Dirección del Trabajo señala que la nueva disposición legal amplía el ámbito de aplicación de la norma sobre semana corrida otorgado hasta el 21 de julio, sólo a los trabajadores remunerados exclusivamente por día.

En efecto, desde ahora se otorga también el beneficio de la semana corrida, esto es el derecho a percibir por los días domingos y festivos o por los días de descanso compensatorio, según el caso, una remuneración equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, a los trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables.

Precisa la Dirección del Trabajo que, respecto de los trabajadores afectos a un sistema de remuneración mixto integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, el cálculo de los respectivos días de descanso deberá efectuarse considerando únicamente el promedio de lo percibido por concepto de remuneraciones variables en el correspondiente período de pago, a diferencia de los trabajadores remunerados por día en que se considera el promedio de la remuneración total.

Ahora bien, respecto de los requisitos que debe reunir un determinado estipendio para integrar la base de cálculo de la semana corrida, en primer lugar se señala que éste debe revestir el carácter de remuneración,

concepto que involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie valuables en dinero, que tienen por causa el contrato de trabajo, no teniendo tal carácter aquellas contraprestaciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, esto es:

- a) Asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación,
- b) Las prestaciones familiares otorgadas por ley,
- c) Los viáticos,
- d) La indemnización legal por años de servicio y aquellas que proceda pagar al término de la relación laboral, y
- e) En general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Ahora bien, para precisar qué remuneraciones deben integrar la base de cálculo para el pago de la semana corrida, se debe hacer la siguiente distinción:

#### **1. Remuneraciones de carácter fijo:**

Conforme a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, se considera remuneración fija tanto aquella cuyo monto se encuentra preestablecido en el contrato de trabajo, como aquella en que éste puede ser determinado de acuerdo a las bases numéricas consignadas en el mismo instrumento.

Ahora bien, conforme a lo prescrito por el citado artículo 45, una remuneración de tal naturaleza deberá considerarse para determinar la base de cálculo de la semana corrida cuando reúna los siguientes requisitos:

- a) Que sea devengada diariamente: aquella remuneración que el trabajador incorpora a su patrimonio día a día, en función del trabajo diario, esto es, la remuneración que tiene derecho a percibir por cada día laborado, sin perjuicio de que su pago se realice en forma mensual.

Por lo anterior, la dirección del Trabajo concluye que no deben incluirse en la base de cálculo de la semana corrida aquellos estipendios que, no obstante ser de carácter fijo, no se devengan diariamente, sino en forma mensual, como ocurre, con el sueldo o sueldo base previsto en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo.

- b)** Que sea principal y ordinaria: aquellas remuneraciones que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración. Acorde con este concepto, la Dirección del Trabajo concluye que sólo corresponde incluir en la base de cálculo de la semana corrida las remuneraciones fijas que revistan el carácter de principales y ordinarias, no procediendo considerar para tales efectos aquellas que la ley expresamente excluye, esto es, *las de carácter accesorio*, es decir, aquellas incapaces de subsistir por sí mismas, que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella y que son anexas o secundarias. Tampoco procede incluir las remuneraciones de *carácter extraordinario*, definidas por la misma Dirección como excepcionales o infrecuentes.

De acuerdo a lo expresado, corresponde entonces considerar el sueldo base diario en la base de cálculo de la semana corrida, por ser éste un estipendio que se devenga en forma diaria y constituir una remuneración principal, toda vez que subsiste por sí mismo, en forma independiente de toda otra remuneración. En la misma situación se encontraría un bono fijo por turno nocturno, en la medida que el trabajo nocturno se realice en forma permanente, sea porque se labore siempre en dicho horario, o bien, a través de turnos nocturnos rotativos preestablecidos.

Por el contrario, agrega el Dictamen, no procedería considerar para determinar la aludida base de cálculo, un bono de antigüedad de carácter mensual pactado como un porcentaje del sueldo base, atendido que no cumple ninguno de los requisitos, toda vez que no se devenga diariamente y no es un estipendio principal, sino accesorio. Tampoco procedería considerar para los señalados efectos los aguinaldos de navidad y fiestas patrias, puesto que dichos emolumentos son excepcionales e infrecuentes.

Sin perjuicio de todo lo expuesto, es preciso señalar que la determinación de si un estipendio de carácter fijo reúne los señalados requisitos, deberá hacerse caso a caso, previo análisis de la respectiva estipulación contractual y/o la forma como ha sido otorgado, si no existiere pacto escrito al respecto.

## **2. Remuneraciones Variables:**

Cabe tener presente que estas consideraciones de la Dirección del Trabajo serán las relevantes para el cálculo del pago del beneficio de semana corrida a trabajadores remunerados mensualmente con renta fija y variable, toda vez que a ellos sólo les corresponderá el pago del beneficio respecto de la parte variable de la remuneración.

En relación con este tipo de remuneraciones, la Dirección del Trabajo ha establecido en el Dictamen Nº 3262/066 en análisis, que debe entenderse por remuneración variable todo estipendio que, de acuerdo al contrato de trabajo y respondiendo al concepto de remuneración, implique la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro. Es decir, su pago queda subordinado al acaecimiento de determinados supuestos condicionantes que pueden ocurrir o no, o cuya magnitud es imprevisible, lo que en definitiva implica que el monto mensual total no sea constante entre un mes y otro.

Ahora bien, las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Que sea devengada diariamente: Es decir, el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado.
- b) Que sea principal y ordinaria.

De acuerdo al Dictamen, no deberán considerarse para establecer la base de cálculo de la semana corrida aquellas remuneraciones que aun cuando revisten la condición de variables, no se devengan diariamente, como ocurriría si ésta se determina mensualmente sobre la base de los montos generados por el rendimiento colectivo de todos los trabajadores, como sucedería, por ejemplo, en el caso de una remuneración pactada mensualmente en base a un porcentaje o comisión calculada sobre la totalidad de los ingresos brutos de una empresa o establecimiento de ésta.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa de la misma Dirección del Trabajo, contenida entre otros, en dictámenes Nº 8695/445 de 1986, 6124/139 de 1990 y 2372/111 de 1995, ha resuelto que no tienen derecho al beneficio de semana corrida, por no cumplirse los requisitos en análisis, aquellos trabajadores que tienen pactadas comisiones mensuales en base a un porcentaje de la venta neta efectuada por el establecimiento en un determinado mes, las cuales se reparten proporcionalmente entre todos los vendedores.

No obstante, y sin perjuicio de lo expuesto, es preciso indicar que el propio Dictamen señala que la determinación de si un estipendio de carácter variable reúne la totalidad de los requisitos, deberá hacerse caso a caso, previo análisis de la respectiva estipulación contractual o la forma como ha sido otorgado, si no existiere acuerdo escrito al respecto.

## SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE TIENEN PACTADA UNA JORNADA EN MENOS DE CINCO DÍAS

En relación con esta materia, es necesario señalar que la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo sostiene entre otros, en dictámenes N° 1036/50 de 1996, 1715/ 65 de 1996 y 339/27 de 2002, que “Los trabajadores remunerados exclusivamente por día, contratados para prestar servicios en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo, doctrina que no se ve alterada por la Ley N° 20.281, por lo que la misma Dirección del Trabajo concluye que los trabajadores que se encuentran en tal situación no han tenido ni tienen derecho a impetrar el beneficio de semana corrida en los términos previstos en la citada norma legal. La misma conclusión resulta aplicable a los descansos compensatorios de los trabajadores afectos a una jornada distribuida en menos de cinco días, exceptuados del descanso dominical y de días festivos.

### 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.

Al respecto, la Dirección del Trabajo ha tratado de regular administrativamente en dos dictámenes el alcance de la modificación legal, con cuestionamientos de distintos sectores a la certeza jurídica de éstos, sosteniendo, en el primero de ellos, que:

- El plazo de seis meses para adecuar unilateralmente los contratos en materia de salarios base no rige de igual forma para adecuar la estructura remuneracional respecto de la semana corrida, ya que respecto de estos contratos este plazo de seis meses sólo está dado para los efectos de determinar la fecha en que ha de comenzar a pagarse este estipendio, pero no para efectuar un ajuste unilateral del monto de las remuneraciones variables, cual es la base de cálculo de la “semana corrida”.

- Respecto de nuevos contratos que se celebren, a partir de la entrada en vigencia de esta ley, esto es el 21 de julio de 2008, debe aplicarse como sueldo base el ingreso mínimo y, asimismo, si la remuneración es de carácter mensual y con una componente fija y otra variable, debe pagarse el beneficio de la semana corrida de la forma señalada anteriormente.

Por su parte, el segundo dictamen, con iguales cuestionamientos a su certeza jurídica, señala que estipendios deben considerarse para determinar la base de cálculo de la semana corrida regulada en el artículo 45 del Código del Trabajo.







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

Período	Monto de Renta Imponible		Factor	UTM \$ 36.581	
	Desde	Hasta		Cantidad a Rebajar Includo 10% UTM	Tasa de Impuesto Efectiva Máxima por cada Tramo
	<b>M</b>	- 0 -		493.843,50	0,00
<b>E</b>	493.843,51	1.097.430,00	0,05	24.692,18	3 %
<b>N</b>	1.097.430,01	1.829.050,00	0,10	79.563,68	6 %
<b>S</b>	1.829.050,01	2.560.670,00	0,15	171.016,18	8 %
<b>U</b>	2.560.670,01	3.292.290,00	0,25	427.083,18	12 %
<b>A</b>	3.292.290,01	4.389.720,00	0,32	657.543,48	17 %
<b>L</b>	4.389.720,01	5.487.150,00	0,37	877.029,48	21 %
	5.487.150,01	Y MÁS	0,40	1.041.643,98	Más de 21 %

  

	MENSUAL	QUINCENAL	SEMANAL	DIARIO
<b>LÍMITE EXENTO</b>	\$ 493.843,50	\$ 246.921,75	\$ 115.230,20	\$ 16.461,50

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.cchc.cl](http://www.cchc.cl)

Es de responsabilidad del usuario verificar la vigencia del documento.

Director responsable: Carolina Arrau Guzmán.

Descriptor: Ley N° 20.281, 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 580 5106

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