

SEMANA CORRIDA...
PARA ENTENDER MEJOR EL CONFUSO PANORAMA...

Cristián González Santibáñez
Activista y Asesor Sindical

Tanto hablar, sin saber a veces de que se habla...

Tratemos de desentrañar este controvertido tema...

Para ello debemos hundirnos en la historia del Derecho Laboral chileno y las conductas de los empleadores y su forma de remunerar el trabajo.

Concluiremos demostrando como lo que se ha hecho no es más que intervenir las inoperancias del mercado... y descubrir que el alboroto producido tiene que ver con tocar la tasa de ganancia esperada por los empresarios.

1. Origen Histórico.

El beneficio denominado semana corrida tuvo su origen en la Ley N° 8.961 de 31 de julio de 1948, la cual intercaló como artículo 323 del Código del Trabajo de 1931, la norma que obligaba a los patrones al pago de los días domingo y festivos, tanto para los trabajadores con salario base, como para los remunerados a trato, siempre y cuando dichos dependientes hubieren cumplido la jornada diaria completa de todos los días trabajados por la empresa o sección correspondiente en la semana respectiva, permitiéndose sólo las inasistencias debidas a accidentes del trabajo.

La historia del establecimiento de la referida disposición legal, que sirve para entender los fundamentos de la misma, se encuentra contenida, en parte, en el mensaje del anteproyecto de la ley, en el cual se expresa: "Constituye una sentida aspiración de las clases trabajadoras del país el obtener que les sean cancelados los días domingo y feriados de la semana en la misma condición que si hubieren sido trabajados, pues en esta forma se subsanan los inconvenientes y sacrificios de diverso orden que les origina el hecho de no recibir remuneración en dichos días".

Por tanto, históricamente, el beneficio de la semana corrida fue establecido, por una parte, con el objeto de favorecer a todos aquellos trabajadores cuyo sistema remuneracional les impedía devengar remuneración alguna por los días domingo y festivos, tales como los remunerados por unidad de pieza, medida u obra o, exclusivamente en base a la producción que realicen.

2. El objeto de la institución.

Que hay detrás de esto. En la época de la dictación de la ley 8961, existían trabajadores que percibían remuneración por el mes entero trabajado (sueldo mensual) y otros que devengaban sus emolumentos solo sobre la base de los días que trabajaban o la producción que realizaban (tarifa, trato, etc...)

Ahora bien, como todos sabemos, los trabajadores siempre han contado con al menos un día de descanso por semana, el domingo, que ha sido declarado festivo por ley desde 1914. Por tanto, los sistemas remuneracionales ya señalados constituían un abierto perjuicio para los trabajadores contemplados en el segundo grupo ya señalado. En efecto, éstos solo ganaban remuneración por aquellos días en que prestaban sus servicios, sea por el valor del día o por la producción que generaban en ellos; así, siendo el domingo siempre festivo y gozando ellos del descanso obligatorio para esa jornada, les resultaba imposible (en términos estrictamente jurídicos) generar ganancia alguna en aquellas ocasiones.

La ley entonces, vino a restablecer un equilibrio mínimo resguardando que aquellas personas impedidas de ganar remuneración por los días de descanso semanal pudieran gozar de ella sobre la base del promedio devengado por día. Como podemos ver, lo que hizo el legislador de la época fue intervenir en el mercado laboral, resolviendo una profunda distorsión. En este caso, el dirigismo contractual operaba con el ánimo de resolver las inmoralidades del mercado libre.

Esta norma sobrevivió al plan laboral de la dictadura militar y hoy la podemos encontrar en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Cabe señalar que en el año 1993, la ley 19.250 vino a introducir una interesante modificación. En efecto, la norma original establecía una obligación básica para que un trabajador pudiera acceder al beneficio, esto es, asistir todos los días a su jornada laboral, quien así no lo hiciera, no tenía derecho a cobrar este emolumento. La norma introducida en la miscelánea ley 19.250 eliminó este requisito alterando la base de cálculo del beneficio. Así, el nuevo castigo generado se estableció en el monto a percibir en caso de ausencias injustificadas del trabajador.

En términos sencillos lo que quedó después de la reforma del año 93 fue lo siguiente:

- Los trabajadores que asistían a su jornada laboral semanal completa percibirían semana corrida por el promedio del total de la producción (trato, tarifa, comisión, etc) que generaran por cada día trabajado.
- Los trabajadores que faltaban a **uno** o más días de trabajo, contando con una justificación legal para ello (permiso del empleador, permiso legal, vacaciones, licencia médica, **etc.**) percibirían semana corrida por el promedio del total de la producción (trato, tarifa, comisión, etc) que generaran por cada día trabajado.

- Los trabajadores que faltaban a **uno** o más días de trabajo, sin contar con una justificación legal para ello percibirían semana corrida por el promedio del total de la producción (trato, tarifa, comisión, etc) que generaran por cada día trabajado, pero calculado sobre el total de los días en que estaban obligados a prestar servicios.

3. El escenario previo a la reforma de la ley 20.281.

Para entender que pasó debemos situar el debate en la instalación de las políticas de flexibilidad laboral.

El mercado de trabajo se reordenó de manera tan abrupta durante los años de dictadura y de administración civil del régimen neoliberal, que se instaló como práctica frecuente remunerar a los trabajadores sobre la base de remuneraciones fijas (de baja monta) y variables (más abultadas). En términos simples se privilegiaba lo variable, por sobre lo fijo.

Esto que, en términos de las “ciencias de la administración”, puede ser un acierto derivó a poco andar en graves inmoralidades. Si, graves inmoralidades... A guisa de ejemplo puedo señalar que en una ocasión allá por el año 1997 después de terminar una clase para un grupo de dirigentes sindicales uno de los asistentes (dirigente del comercio, trabajador de una tienda de departamentos) se me acercó para preguntarme si era legal que se estableciera un sueldo base de \$2.000... Al preguntarle **cómo** operaba su régimen de remuneraciones me presentó su liquidación mensual y pudimos constatar que ese era efectivamente su sueldo base... el resto... para enterar el ingreso mínimo, se hacía sobre la base de comisiones...

Ese hecho, que podía parecer aislado, era en realidad una práctica generalizada en el sector comercio. Insisto, desde los manuales de administración puede ser un ejercicio notable, los trabajadores solo perciben su renta sobre la base de lo que producen... Y desde la miopía de la legislación de la época era desgraciadamente permitido... Éticamente una vergüenza...

Pero, hurguemos algo más en el ejemplo... al tenor de lo establecido en la ley de la época, ese simbólico monto de sueldo base tenía al menos dos repercusiones:

1. Determinaba la base de cálculo sobre la que se determinaba el valor de las horas extraordinarias trabajadas. Esta aberración fue modificada por la ley 19.988 que determinó que la base de cálculo de la jornada extraordinaria trabajada no podía en ningún caso ser inferior al ingreso mínimo legal... (Nótese que entonces, cuando el legislador intervino el mercado laboral y la libertad contractual de empleadores y trabajadores no se hizo tanta zalagarda como ahora).
2. Privaba a estos trabajadores del pago de semana corrida, ello porque el entonces artículo 44 del Código del Trabajo (hoy 45) rezaba en su encabezado que “ los

trabajadores remunerados exclusivamente por día” tendrían derecho al pago de la semana corrida o séptimo día... Así, bastaba con incluir un mínimo sueldo base mensual para eludir el pago de este beneficio. La simulación era evidente, y todos esos contratos inclusive podrían haber estado sujetos a un vicio de nulidad, puesto que ellos se escondía el interés de evitarse el pago de un beneficio legal... ese era el objeto ilícito que los viciaba.

A mayor abundamiento debemos señalar que a la fecha del inicio de la tramitación de la controvertida ley 20.281 (septiembre de 2007) era una práctica frecuente establecer sueldos base muy bajos, enterando el ingreso mínimo legal sobre la base de otros haberes, para esos efectos, se construyó una nutrida jurisprudencia administrativa que venía a decir que se podía y que no se podía incorporar para este fin.

Entonces, la semana corrida podría entenderse como una norma exclusiva para el sector comercio???... No, no es así...

La política de establecer bajos sueldos base y privilegiar la remuneración sobre la base de la productividad del trabajo se había extendido también en la industria... en efecto, todos los trabajadores del sector manufacturero conocen que una buena parte de sus rentas se generan sobre la base de sus “bonos de producción”, así lo he podido constatar en mis 14 años de militancia con el movimiento sindical y un poco menos de trabajar como asesor y defensor de sindicatos y trabajadores.

Ese era el escenario al mes de septiembre de 2007, cuando se inicia la discusión de esta controvertida ley.

4. El cambio introducido por la ley 20.281.

La referida norma ha venido a intervenir sobre la realidad descrita sobre la base de dos cuestiones:

1. El sueldo base de ningún trabajador puede ser inferior al mínimo legal, tendencia ya instalada con la ya comentada ley 19.988.
2. Establecer el pago de semana corrida o séptimo día para todos los trabajadores que perciban una parte de su remuneración mensual con carácter variable.

En este punto lo que se ha hecho no es más que incorporar una nueva remuneración a los trabajadores con una parte de su renta variable... Cuál sería su justificación?. Simple, la misma que en 1948... En efecto, un trabajador que gana una parte de sus ingresos mensuales sobre la base de lo que produce, jurídicamente está impedido de generar ganancia por el día de descanso... Ahora, si entendemos que la política de administración

de la empresas es pagar una buena parte de la renta mensual sobre la base de haberes variables, por los días en que no corresponde trabajar, nunca habrá posibilidad de obtener remuneración alguna más que un escuálido sueldo base.

5. La intervención del mercado de trabajo.

Por tanto, lo que se ha hecho es intervenir las irregularidades del mercado laboral y establecer obligaciones mínimas que debe contener el contrato laboral y por otra parte determinar beneficios universales para los trabajadores **a la luz** del funcionamiento del mercado de trabajo y las políticas de flexibilidad en las remuneraciones llevadas a ultranza en el régimen chileno.

La primera cuestión es una forma de dirigismo contractual, el contrato de trabajo no puede tener estipulaciones inferiores a las determinadas por la ley, esto es, un sueldo base no inferior al ingreso mínimo legal.

La segunda es una abierta, justa y necesaria intervención en el mercado del trabajo, la que viene, como se ha insinuado, a restringir el ámbito de libertades del empleador sobre la base de equiparar a las partes de la relación laboral, que como ya sabemos viven en permanente pie de desigualdad fáctica.

Se ha dicho que esta es una forma ficticia de intervenir en las políticas de remuneraciones y que **sólo** genera mayores costos para las empresas. Si, eso es efectivo, ¿pero que tiene de malo?...

Para responder esta pregunta veamos que ocurre con las realidades del mundo laboral actual... Desde hace varios años se ha venido propugnando la tesis que el mercado de trabajo opera como reproductor de la pobreza en Chile (ver los textos de Agacino, Leiva y otros). Son numerosos los trabajadores que no alcanzan a cubrir una canasta de necesidades básicas con su remuneración mensual, ellos **sólo** logran mejorar su condición gracias a las transferencias del Estado.

Por otra parte debemos revisar **que** ha pasado con la distribución del ingreso en Chile... Si bien, es un dato duro que la pobreza ha disminuido en Chile, no es menos cierto que la distribución del ingreso casi no se ha movido... las familias del primer y del último **decil** de la población continúan participando de la riqueza nacional en términos similares a los existentes en el año 1992, para ellos baste con revisar el estadísticas que entrega la Encuesta CASEN.

Los empresarios han sostenido que esto genera menos competitividad a sus empresas, eso es una falacia. Lo que acá se ha hecho, digamos las cosas por su nombre, es alterar la tasa de ganancia esperada, para pagar estos nuevos beneficios hay una sola forma, los empresarios deberán ganar menos, los trabajadores un poco más... ojo, **sólo** un poco más...

No debiéramos preocuparnos si los empleadores estuvieran disponibles para rebajar sus utilidades propias. El ajuste dentro de las empresas se puede hacer por varias vías antes de comenzar el lamento... todos los que hemos trabajado en la empresa privada alguna vez, sabemos que los espacios donde ajustar y **reducir** beneficios abusivos para unos pocos son bastante grandes y ahí hay un generoso espacio para trabajar.

6. El “vaivén de las autoridades” ... o “La insoportable levedad del ser”...

A poco de ser dictada la ley, senadores de derecha aparecieron reclamando que habían sido “engañados” durante la tramitación de la ésta... Menudo comentario, lo único que se puede advertir en este caso es que actuaron con desdén y no tuvieron el esmero que **si** demostraron cuando se impugnó el concepto de empresa ante el Tribunal Constitucional hace un par de años.

Luego, cuando comenzó el reclamo de los gremios empresariales, el ex – ministro Andrade se apresuró en señalar que estaba disponible para modificar esta ley en la medida que se votara un viejo Proyecto que fortalecía las atribuciones y facultades de la Dirección del Trabajo (el tema tal cual como **lo** señalo llegó a ser portada del Diario de Agustín en diciembre pasado), la semana corrida se convertía entonces en moneda de cambio para el gobierno.

La Ministra Serrano a su llegada al Ministerio del Trabajo, tanteo el terreno para intervenir legislativamente en esta materia. No se encontró con capital político para ello, por eso no se realizó movimiento alguno.

Fue solo hace algunas semanas que la Presidenta y la Ministra salieron a señalar que la ley regía “sí o sí” a contar del 21 de enero de 2009.

Las idas y venidas de la Dirección del Trabajo.

La ley 20.281 establece expresamente un período de vacancia para la homologación de los sueldos base según los dictados de esta norma. Sin embargo, en un ejercicio de arbitrariedad normativa, abiertamente inconstitucional, por la vía de un dictamen se vino a alterar la regulación legal, estableciendo que el pago de la semana corrida rige a partir del 21 de enero de 2009, no obstante la ley fue publicada en el mes de julio de 2008.

Por la misma vía se estableció en agosto pasado una serie de criterios y principios que le daban aplicación práctica a la adecuación de los sueldos base, cuestión necesaria y que técnicamente no es objetable en tanto no hacía más que concretar para este caso los criterios plasmados en numerosos dictámenes, todos de larga data.

En cuanto a la semana corrida, el tema se hizo aún más complejo cuando el 8 de enero de 2009, a dos semanas de empezar a exigir el cumplimiento del pago de este beneficio, la Dirección del Trabajo, dictaminó, a solicitud de la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile F.G.N., la forma en que debía aplicarse la norma, para ello señaló, sin fundamentos jurídicos sólidos que las comisiones, tratos, o bonos de producción imputables al pago de la semana corrida se consideraría solo en la medida que ellos excedieran el sueldo mínimo establecido en la ley. Así, si un trabajador tiene pactado un sueldo base inferior a los actuales \$159.000, las rentas variables que sirven para alcanzar ese monto, no deberán considerarse para el pago de este beneficio... El problema de este dictamen es que va directamente en contra del sentido y alcance de la ley 20.281 y de la propia historia de su establecimiento.

7. Para el cierre... Fuerte y Claro... más fuerte, porque todo ya está claro.

Hay una cosa fundamental en esta discusión... La ley 20.281 del año 2008 ha venido a ordenar algunas de las inmoralidades del mercado de trabajo, son las mismas, o muy similares a las que estaban vigentes cuando se dictó la ley 9.168, en 1948...

Han pasado 60 años y la barbarie sigue vigente en el mercado laboral...

Se aumentan los ingresos de los trabajadores, SI, así es, pero solo se revierte una parte de las ineficacias y de las malas asignaciones que hace el mercado por sí solo...

Lo que acá se toca es la expectativa de ganancia de los empresarios...

Esos son los temas de nuestra discusión...

Y ahora falta que se nos venga la madre de todas las batallas, la modificación de nuestro régimen de negociación colectiva, que no resiste un análisis respetable a la luz del Derecho Internacional,... para entonces volvemos a vernos...

En el sur del mundo, verano de 2009.