

PARGA
MONTES
VASSEUR
LABORALES



DISMINUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN

El Artículo Transitorio Primero N°2 inciso 3° de la Ley N°21.561 dispone que: *“La aplicación de esta ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de las trabajadoras y trabajadores beneficiados”*.

No solo es sueldo base. Aplica también a la remuneración Variable.

¿Qué sucede con las comisiones por venta?, ¿Con los incentivos de Productividad?

Situación de la incentivos por venta:

1. Incentivo Colectivo: No debería tener impacto, ya que las horas de venta no deberían disminuir (por ejemplo: el centro comercial estará abierto la misma cantidad de horas).
2. Incentivo Individual: Si bien el trabajador tendrá menos tiempo para realizar ventas, no hay una forma de determinar si efectivamente existe una disminución.

Situación de incentivos por producción:

1. Incentivo Colectivo: No debería tener impacto, ya que las horas de venta no deberían disminuir (por ejemplo: el centro comercial estará abierto la misma cantidad de horas).
2. Incentivo Individual: Aquí si hay una contingencia real, ya que hay productividad que se contabiliza por hora, por lo que mantener los KPI genera una disminución parametrizable y objetiva.

SITUACIÓN DE LA EMPRESAS QUE CONSIDERAN LA COLACIÓN DENTRO DE LA JORNADA

Al respecto el Artículo Sexto Transitorio dispone que: *“En las empresas que a la fecha de entrada en vigencia de la rebaja de jornada contemplada en esta ley, el descanso dentro de la jornada imputable a ésta, las partes deberán, de común acuerdo, llevar a cabo el ajuste a la nueva jornada. En caso de **desacuerdo, y cuando dicha imputación esté contemplada en un instrumento colectivo**, no será aplicable respecto de ésta lo dispuesto en los artículo 325 [ultraactividad del instrumento colectivo] y 336 [Piso de la negociación] del CT”.*

- 1. ¿Qué es la Colación?:** Es el tiempo de descanso y recuperación dentro del horario laboral, y no está sujeta a la misma regulación que la jornada.
2. Muchas empresas incluyen este tiempo dentro de la jornada de trabajo, pero no significa que esto sea así. La ley permite ajustar a la jornada real (sacando la colación de la esfera de la Jornada).
3. La ley no indica qué sucede en caso de desacuerdo cuando está en el contrato individual, pero sí cuando esta plasmado en un instrumento colectivo, donde la colación incluida en la jornada, no será considerada en el piso de la negociación, o cuando venza el instrumento, esto no podrá traspasarse al contrato individual, como los demás beneficios.
- 4. ¿Desde cuándo se puede hacer esto?** Desde el 26 de abril de 2026. Ojo con las respuestas en los contratos colectivos.





NUEVO ARTÍCULO 22 INCISO 2º

El nuevo artículo restringe los ejemplos que entregaba el Código y da un texto más amplio y casuístico:

Elimina los siguientes ejemplos:

- Trabajador que presta servicio a distintos empleadores;
- Los contratados para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegidos por ellos.
- Los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares.

¿Cuáles son las hipótesis que permite el nuevo artículo 22 inciso 2º?

- Gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración;
- Quienes trabajen **sin fiscalización superior inmediata**, **en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas**
- Se eliminó a último minuto: Adicionalmente que se exigía la condición de que el empleador no pueda dar cumplimiento a la obligación de control de asistencia y las horas de trabajo.

Controversias: En caso de controversias respecto a la aplicabilidad del artículo 22 quedará a resolución del Inspector del Trabajo respectivo (sin indicar plazo para ello). Pueden generarse fácilmente indicios de vulneración a la indemnidad. Tal resolución podrá recurrirse ante tribunales.



CONCLUSIONES