PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE SALARIOS BASE.
BOLETÍN Nº 5.433-13

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO POR LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS Y APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	PROYECTO DE LEY: "Artículo único.- Introdúcense las siguientes enmiendas en el Código del Trabajo:
Artículo 42. Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes: a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10;	1) Reemplázase el literal a) del artículo 42, por el siguiente: "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. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada.".
b) sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo; c) comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador; d) participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y e) gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.	

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO POR LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS Y APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Artículo 44. La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra. En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo. En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido. Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días.	2) Modifícase el artículo 44, de la siguiente forma: a) Agrégase en su inciso primero, antes de su punto aparte, la siguiente oración precedida de una coma (,): “sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42”. b) Reemplázase en su inciso tercero, las expresiones “de la remuneración”, “la remuneración” y “a la mínima”, por las expresiones “del sueldo”, “el sueldo”, y “al mínimo”, respectivamente.
	Artículo transitorio.- Los empleadores que a la fecha de la entrada en vigencia de la presente ley hubieren pactado sueldos inferiores a un ingreso mínimo mensual, en los respectivos contratos de trabajo, tendrán un plazo de seis meses para ajustar los contratos y las remuneraciones de sus trabajadores a las normas de la presente ley. Cuando la remuneración del trabajador incluya elementos variables que deban ser ajustados, ello no podrá significar una disminución de la misma. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la remuneración cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración que la que habría podido recibir antes del mismo frente a la ocurrencia de iguales operaciones.”.