

• BOLETÍN INFORMATIVO • Octubre 2008

Fondo otorgado por CORFO para el fomento de Nuevas Energías Renovables por US\$400.000.000

Con fecha 22 de Agosto de 2008 el poder ejecutivo de Chile anunció el envío de un proyecto de ley al Congreso Nacional, el cual tiene por objeto dar un fuerte impulso a energías renovables y eficiencia energética.

Entre otras iniciativas, se creará un fondo, que será otorgado por el ejecutivo a través de CORFO para el fomento de nuevas Energías Renovables por US\$400.000.000.-

ESTOS US\$400.000.000.- SE DISTRIBUIRÁN EN LAS SIGUIENTES INICIATIVAS:

- a) La creación de un fondo de garantía que aumente el acceso a financiamiento bancario a los proyectos de nuevas energías renovables y de eficiencia energética.
- b) La creación de un subsidio contingente para la geotermia, lo que permitirá reducir el riesgo en la etapa final de la exploración, esto es la perforación de pozos profundos donde se concentra la mayor inversión y persiste la probabilidad del fracaso.
- c) La creación de un subsidio contingente para fomentar asociaciones en la construcción de líneas de transmisión adicionales que den servicio a varios proyectos de nuevas energías renovables de modo de mejorar su viabilidad técnica y económica; y
- d) Realizar aportes a fondos de capital de riesgo para desarrollar proyectos de energías renovables.

Este proyecto complementa la Ley N° 20.257 aprobada el pasado mes de Abril, que requiere que al menos un 10% de la energía existente en el sistema provenga de energías renovables. Este requisito es de un 5% al año 2010, para terminar en 10% el año 2024. ■

Reformas Laborales de la Ley 20.281

El 21 de Julio de 2008 se publicó en el Diario Oficial la Ley 20.281, la cual introdujo las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

- a) **Sustituyó el concepto de sueldo por el de "sueldo base".**
- b) **Estableció algunas presunciones legales de cumplimiento de jornada laboral, y**
- c) **Extendió el beneficio de la semana corrida a los trabajadores que perciben un sueldo base y remuneración variable.**

a) El sueldo base o sueldo, pasa a constituirse en una remuneración fija a la que tienen derecho los trabajadores por el cumplimiento de una jornada ordinaria semanal, y su monto no puede ser inferior a un ingreso mínimo mensual (actualmente de \$159.000).

Para los trabajadores contratados con anterioridad a la fecha de publicación de la Ley, se contempló un plazo de 6 meses para comenzar a pagar sueldo base y una fórmula de compensación del sueldo con remuneraciones variables, para el caso que el actual sueldo base pactado sea inferior a un ingreso mínimo mensual, todo lo cual hace que esta modificación no afecte los costos de la empresa. En el caso de los trabajadores contratados a partir del 21 de Julio de 2008, el pago de sueldo base se encuentra plenamente vigente.

b) Se establecieron tres presunciones legales de cumplimiento de jornada para trabajadores que anteriormente estaban exentos de ella, lo cual podría llegar a afectar los costos de empresa en caso de generarse horas extraordinarias. Dichas presunciones se aplican cuando se registra el ingreso o egreso de labores, se efectúan descuentos por atrasos y cuando existe ejercicio de supervisión o control funcional al trabajador.

c) El elemento más controvertido de esta modificación legal consiste en la extensión del beneficio de la semana corrida a los trabajadores remunerados por sueldo base y remuneraciones variables. Al respecto, cabe hacer presente que el beneficio se debe calcular únicamente respecto de las remuneraciones variables, en la medida que además éstas se devenguen diariamente, aunque su cálculo y pago se efectúe de manera mensual, de acuerdo a la interpretación efectuada sobre esta materia por la Dirección del Trabajo (Dictamen 3262/066).

Es importante entender que la extensión del beneficio de la semana corrida es un aumento de la remuneración no asociado a productividad, lo cual significará un cambio en el costo de empresa cuya magnitud dependerá de la cantidad de beneficios variables que reúnan las condiciones necesarias para generar semana corrida.

Cabe finalmente hacer presente además que este beneficio se encuentra plenamente vigente para los trabajadores contratados desde el 21 de Julio de 2008, en tanto que para los trabajadores incorporados a la empresa con anterioridad a esta fecha, según la opinión de la Dirección del Trabajo (Dictamen 3152/063), el beneficio entrará en vigencia en el plazo de 6 meses previamente indicado, cuestión esta última que ha sido controvertida por diversos sindicatos, los cuales alegan la inmediata vigencia del beneficio por no existir texto legal expreso al respecto.

Si requiere información adicional, por favor no dude en contactar al abogado de Bahamondez, Alvarez & Zegers Ltda. con quien trabaja, o con Felipe Bahamondez a fbahamondez@baz.cl o Matías Zegers a mzeegers@baz.cl ■

La presente publicación es un resumen actualizado de ciertos temas legales o comerciales de la República de Chile, y no tiene por objeto prestar un análisis detallado de los temas aquí contemplados ni asesoría jurídica alguna. Antes de tomar cualquier decisión en relación con los temas contemplados en esta publicación, por favor obtenga la debida asesoría jurídica. El contenido de esta publicación no podrá ser reproducido, en todo o en parte, por ningún medio, sin el consentimiento previo y por escrito otorgado por Bahamondez, Alvarez & Zegers Ltda.
(c) Bahamondez, Alvarez & Zegers Ltda. 2008.