

CARIOLA DIEZ PEREZ-COTAPOS

& CIA LTDA
A B O G A D O S

CONTENIDO

LEY N°20.607 DE 8 DE AGOSTO DE 2012, SOBRE ACOSO LABORAL

LEY N°20.611 DE 8 DE AGOSTO DE 2012, SOBRE PROTECCIÓN A LAS REMUNERACIONES

LEY N°20.613 DE 8 DE AGOSTO DE 2012, INCLUYE LA REMUNERACIÓN DENOMINADA “SEMANA CORRIDA” DENTRO DE LA BASE DE CÁLCULO DEL FERIADO DE LOS TRABAJADORES

PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE LA QUIEBRA COMO CAUSAL DE TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Editor
Ricardo Tisi L.

Si usted tiene consultas sobre los artículos incluidos en este boletín o necesita mayor información sobre algunos de los temas, por favor contactar a Ricardo Tisi por email a rtisi@cariola.cl o directamente en Av. Andrés Bello 2711, piso 19, Santiago, Chile. Teléfono: (+56-2) 360-4000 Fax: (+56-2) 360-4030.

Cariola Díez Pérez-Cotapos & Cía. - Todos los derechos reservados.

Se autoriza la reproducción de textos íntegros y no alterados de cada informe, siempre que se individualice a Cariola Díez Pérez-Cotapos & Cía como titular de todos los derechos de autor.

La información y opiniones contenidas en este boletín son por la naturaleza del mismo, de carácter general y su aplicación a un caso concreto debe contar con asesoría legal.

Para cambiar detalles de su suscripción o incluir una dirección de correo electrónico en el listado de distribución de este boletín, por favor envíe un correo electrónico con su nombre, compañía y dirección de correo electrónico a suscribe@cariola.cl

Para remover su dirección de correo de nuestro listado, por favor contestar a remove@cariola.cl

Laboral

N° 38 - Agosto 2012

I. NUEVAS LEYES PUBLICADAS

1.- Ley N°20.607 de 8 de agosto de 2012, sobre acoso laboral

El día 8 de agosto de 2012 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°20.607 que introduce modificaciones al Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral.

En el marco de dicha modificación se agrega una continuación al inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, estableciendo como contraria a la dignidad de las personas la figura del acoso laboral.

Para estos efectos, el legislador ha entendido por tal *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*.

La ley establece que el acoso laboral es una conducta que no se encuadra dentro del trato compatible con la dignidad de las personas, equiparando este tipo de comportamiento al acoso sexual.

Conforme lo anterior, dentro del marco de las modificaciones introducidas por esta ley, se inserta el acoso laboral como una nueva causal de caducidad del contrato de trabajo en la letra f) del artículo 160 del Código del Trabajo, que da derecho al empleador a poner término al contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna.

Con todo, es necesario tener en consideración que las conductas de agresión u hostigamiento deben ser reiteradas y de carácter grave para dar pie a la aplicación de esta nueva causal de despido. Cabe hacer presente que el trabajador tiene el derecho a recurrir al Juzgado de Letras del Trabajo cuando

estime que la aplicación de la causal de término es indebida. Así las cosas, en caso de estimarse por el Tribunal que el acto de acoso no se configuró o bien no revistió los parámetros de gravedad necesarios para sustentar la causal, podrá condenar al empleador al pago de las indemnizaciones sustitutiva de aviso previo y por años de servicio, aumentadas éstas en un 80% o incluso en un 100% en caso que el despido sea declarado carente de motivo plausible.

La modificación introducida por la ley en comentario también atañe a la figura del auto despido o despido indirecto. Así, conforme a la nueva redacción del artículo 171 del Código del Trabajo, en caso que sea el trabajador quien ponga término al contrato de trabajo por haber sido el empleador quien ha incurrido en una conducta de acoso laboral, podrá solicitar en la demanda correspondiente el pago de las indemnizaciones sustitutiva de aviso previo y por años de servicio, aumentadas éstas en un 80%. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador también podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de dicha acción, las otras indemnizaciones a que tenga derecho. Así, la legislación ha abierto la posibilidad que el trabajador que considere haber sido víctima de acoso laboral ponga término a su contrato de trabajo mediante la figura del auto despido.

Dentro de dicha acción, la ley otorga la facultad al trabajador de concurrir al tribunal a solicitar el pago de las indemnizaciones legales (con el recargo del 80% antes señalado) además de cualquier otra a que tenga derecho. En consecuencia, la modificación faculta expresamente al trabajador a demandar los eventuales perjuicios que una conducta como el acoso laboral podrían haberle ocasionado.

Finalmente la Ley N°20.607 establece una sanción al trabajador que invoque en forma falsa o maliciosa una conducta de acoso laboral. Si el trabajador hubiere invocado la causal de acoso laboral, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada, y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En caso que el trabajador haya invocado dicha conducta en forma maliciosa, además de la indemnización, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

2.- Ley N° 20.611 de 8 de agosto de 2012, sobre protección a las remuneraciones

Con fecha 8 de agosto de 2012 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°20.611 que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a la protección de las remuneraciones.

Las principales modificaciones que da cuenta el texto legal son las siguientes:

La primera dice relación con la incorporación del artículo 54 bis del Código del Trabajo, conforme al cual las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador. Se establece que se tendrán por no escritas aquellas cláusulas que impliquen que el trabajador, por hechos posteriores, tenga que realizar la devolución, reintegro o compensación al empleador de la remuneración ya devengada. Lo anterior encuentra una sola excepción, en la medida que los hechos posteriores tengan su origen en el incumplimiento del trabajador a sus obligaciones contractuales.

Una segunda reforma importa la ampliación de la obligación de entrega de las liquidaciones de remuneración a los trabajadores. En efecto, el nuevo texto legal exige que las liquidaciones contengan, además, un anexo en las cuales se indique los montos de cada comisión, bono, premio o incentivo que reciba el trabajador, junto con un detalle de cada operación que dio origen a dicha comisión, premio o bono y la fórmula de cálculo.

Así la ley intenta imponer una obligación adicional al empleador que proporcione al trabajador todos los elementos necesarios para que pueda determinar el valor de sus remuneraciones variables.

Cabe hacer presente que la Ley otorga un plazo de 6 meses, a contar de la fecha de publicación, para que las empresas adapten sus relaciones laborales vigentes. En consecuencia, a contar del 8 de febrero de 2013, todas las empresas deberán incorporar a sus liquidaciones de sueldo un anexo en el que se indique los montos de las remuneraciones variables con un detalle de la operación que dio origen a dicha cantidad y la fórmula de cálculo.

Asimismo, se incorpora una prohibición expresa para el empleador de condicionar la contratación, permanencia o renovación del contrato de un trabajador a que este último suscriba instrumentos representativos de obligaciones, como, por ejemplo, un pagaré o letra de cambio, con el fin de garantizar y responder por remuneraciones que ya han sido devengadas.

Una de las modificaciones más relevantes introducidas por esta ley dice relación con las comisiones. Éstas se entenderán devengadas y deberán ser pagadas y liquidadas conjuntamente con las demás remuneraciones del periodo en que se efectuaron las operaciones o se realizaron los hechos causantes de estas comisiones. Con esto, la ley prohíbe el pago de comisiones en un mes diverso a aquel en que se generaron.

Sin embargo, la normativa contempla la posibilidad excepcional de liquidar y pagar la comisión al mes siguiente del hecho que la origina en aquellos casos en que, por razones técnicas, la liquidación y pago no pudieren hacerse el mismo mes. Tendrá que estarse atento a los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo en cuanto a qué se entenderá por “razones técnicas” que puedan servir de fundamento para que el pago y la liquidación de las comisiones puedan efectuarse con desfase a la fecha de devengo de la remuneración.

Se establece como sanción que aquellas cláusulas que estipulen el retraso o difieran el pago de comisiones al trabajador con infracción a lo recién señalado se entenderán como no escritas, es decir, no surtirán efecto alguno.

3.- Ley N°20.613 de 8 de agosto de 2012, incluye la remuneración denominada “semana corrida” dentro de la base de cálculo del feriado de los trabajadores

El día 8 de agosto de 2012 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°20.613 que introduce modificaciones al Código del Trabajo, incluyendo la remuneración denominada “semana corrida” dentro de la base de cálculo del feriado de los trabajadores.

En el marco de la presente modificación, se aprueba la

incorporación al artículo 71 del Código del Trabajo de un nuevo inciso quinto en los siguientes términos “*Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45, según corresponda*”.

Así, se introduce una obligación de incluir la remuneración o beneficio denominado “semana corrida” dentro de la base de cálculo del feriado de los trabajadores dependientes.

El artículo 71 Código del Trabajo dispone el modo en que debe determinarse la remuneración íntegra para concepto de feriado. En otras palabras se establece qué remuneraciones deben incluirse dentro de la base de cálculo por este concepto.

Al efecto, para la determinación de la base de cálculo de la remuneración, la norma tomará en cuenta el régimen remuneracional al que se encuentra afecto un trabajador, a saber:

- a) Respecto de los trabajadores sujetos a *remuneración fija*, su remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo.
- b) En cuanto a aquellos trabajadores afectos a un sistema de *remuneraciones exclusivamente variables*, la norma dispone en la actualidad que la remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el promedio de lo ganado en los tres últimos meses por tratos, comisiones, primas y otras remuneraciones que por su naturaleza intrínseca, producen el efecto de modificar el monto de remuneración de un mes a otro; y
- c) Respecto de los trabajadores sujetos a un sistema de *remuneración mixta*, la remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por la combinación del sueldo y el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados, conforme a las reglas establecidas precedentemente.

En consecuencia, una vez que entre en vigencia la ley es necesario incorporar a la base de cálculo de la remuneración durante el feriado el pago por concepto

de semana corrida para todos aquellos trabajadores que tengan derecho al pago de ésta. No hacerlo expondrá al empleador a ser sancionado por incumplimiento de la ley laboral en el marco de fiscalizaciones por parte de la Inspección del Trabajo, sin perjuicio de eventuales demandas - individuales o colectivas - solicitando el pago de esta prestación.

PROYECTO DE LEY

1.- Proyecto de ley que establece la quiebra como causal de término del contrato de trabajo

A principios de agosto del presente año, se presentó el Mensaje N° 077-360 (Boletín N° 8492-13) con el que se inicia un proyecto de ley que establece la quiebra como causal de término del contrato de trabajo. Se establece la necesidad de regulación de esta figura frente a la falta de certeza sobre la continuidad de la situación contractual laboral, demoras en la obtención de los pagos que se les adeudan y trabas para la reinserción laboral en caso de quiebra del empleador. Todas estas situaciones usualmente conducen a interponer demandas judiciales y a requerir asistencia jurídica especializada.

En razón de ello se proponen las siguientes modificaciones al Código del Trabajo. La primera y más sustancial implica la incorporación de la declaración judicial de quiebra del empleador como nueva causal de término del contrato de trabajo. En el marco de esta modificación se propone la inserción de un nuevo artículo 163 bis, conforme al cual *“El contrato de trabajo terminará en caso de quiebra del empleador declarada por sentencia judicial”*.

Para proceder al término en virtud de esta nueva causal, el síndico deberá comunicar formalmente al trabajador el término del contrato enviando copia de su aviso a la Inspección del Trabajo. Para todos los efectos, la fecha de término del contrato de trabajo será aquella de la dictación de la sentencia judicial que declara la quiebra.

En caso de término de contrato en virtud de esta causal,

se establece la obligación de pago de las siguientes indemnizaciones al trabajador:

- a) Una indemnización de carácter alimentaria, la cual será equivalente a la última remuneración mensual devengada por el trabajador. Respecto del pago de esta indemnización los trabajadores tendrán preferencia respecto de los demás acreedores; y
- b) Una indemnización por años de servicios equivalente a aquella que tendría derecho el trabajador en caso de haber sido despedido por necesidades de la empresa.

Cabe hacer presente que el proyecto señala que ambas indemnizaciones son compatibles.

Se establece que los aportes efectuados por el empleador por concepto de seguro de cesantía pasarán a ser de propiedad del trabajador.

Otro elemento interesante del proyecto dice relación con el hecho que el término de los contratos por quiebra del empleador pone fin a los fueros de sus trabajadores. Así, el proyecto hace la siguiente distinción:

- a) Respecto de las trabajadoras amparadas por fuero maternal: respecto de ellas no se requerirá autorización judicial previa. Con todo, éstas tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a una remuneración mensual por cada uno de los meses que le falten para que su fuero termine. No se contabilizarán para efectos del cálculo de esta indemnización las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios derivados de los permisos maternales y post natal parental. Esta indemnización será compatible con aquellas señaladas precedentemente.
- b) Respecto de aquellos trabajadores amparados por otro tipo de fuero: no se requerirá solicitar la autorización del juez competente respecto de los trabajadores que al momento del término del contrato de trabajo tuvieran fuero. Sin embargo, respecto de ellos sólo procede el régimen general de indemnizaciones previstos en el proyecto.