

## INFORMATIVO N° 292

### Tres leyes que Modifican el Código del Trabajo:

1. **Ley 20.607, sancionando las prácticas de acoso laboral.**
2. **Ley 20.611, en materia de protección de las remuneraciones.**
3. **Ley 20.613, incluyendo la remuneración denominada “semana corrida” dentro de la base de cálculo del feriado de los trabajadores.**

Valparaíso, 8 de Agosto de 2012  
C-346

Estimado(s) Señor(es):

En el Diario Oficial N° 40.332, de 8 de agosto de 2012, aparecen publicadas las tres leyes de la referencia, a las que aludiremos conjuntamente:

**1. Ley 20.607 que “Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral”:**

a) Se agrega al artículo 2° inciso 2°:

*“Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamientos 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 él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.*

- b) Se agrega al artículo 160 N° 1 una nueva causal de caducidad del contrato de trabajo, a saber, una letra f) nueva “*Conductas de acoso laboral*”, que podrá invocar el empleador respecto del acosador.
- c) Se agrega en el artículo 171, incisos 2° y 6°, una referencia a la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, es decir, las conductas de acoso laboral constituyen una causal que posibilita el auto-despido por parte del trabajador, lo cual abre la puerta para que el acosado accione contra el empleador, aunque el acosador sea otro trabajador.

Por cierto, esta es una nueva situación de gran latitud, establecida con conceptos cuya concreción obviamente corresponde al juez, pero la experiencia demuestra que, a veces, son usadas por los trabajadores como forma de accionar en contra de los empleadores, en medio de una sociedad progresivamente litigiosa, como se aprecia en materia laboral y de indemnización de perjuicios.

El acoso laboral, también conocido como “mobbing” (que traducido significa precisamente acoso u hostigamiento) había tenido ya algún reconocimiento jurisprudencial y doctrinario, pero ahora ha alcanzado consagración legislativa y se viene a agregar a situaciones análogas, por ejemplo, lo relativo a actos de discriminación, prácticas antisindicales o desleales por parte del empleador, acoso sexual y, muy en especial, el procedimiento de tutela laboral vinculado con determinados derechos fundamentales consagrados por la Constitución Política de la República, sin perjuicio que este procedimiento también se aplica en lo que concierne a actos discriminatorios y prácticas antisindicales o desleales.

En consecuencia, respecto del acoso laboral que nos ocupa, nos parece que no es pertinente el procedimiento de tutela laboral, pero sí configura, desde el punto de vista del empleador, una causal de caducidad del contrato del trabajador acosador y, desde el punto de vista del trabajador, una causal de auto-despido.

## **2. Ley 20.611 que “Modifica el Código del Trabajo en materia de protección de las remuneraciones”:**

- a) Se incorpora un artículo 54 bis, en cuya virtud las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador y se tiene por no

escrita (o sea, jurídicamente inexistente) cualquiera cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación al empleador ante la ocurrencia de hechos posteriores, salvo que éstos se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Con todo, se pueden pactar permisos o bonos por hechos futuros, como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo que dispone el artículo 53 (obligación del empleador de pagar los gastos razonables de ida y vuelta si para prestar servicios hizo cambiar de residencia al trabajador, comprendiendo los de su familia que viva con él, salvo que la terminación del contrato se produzca por culpa o la sola voluntad del trabajador), en consonancia con lo anterior, las liquidaciones deben contener un anexo, que forma parte integrante de ellas, en que se indique los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para el cálculo.

El empleador no puede condicionar la contratación del trabajador, su permanencia, la renovación del contrato o la promoción o movilidad en su empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés, letras de cambio o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas.

- b) Se incorpora en el inciso 1° del artículo 55 diversas oraciones tendientes a consignar que si la remuneración del trabajador se compone total o parcialmente de comisiones, independientemente de las condiciones de pago pactadas por la empresa (empleador) con el cliente, se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron tales operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que por razones técnicas no sea posible, caso en que deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. Se

agrega que se tendrá por no escrita la cláusula que, infringiendo lo anterior, difiere al pago de las comisiones del trabajador.

- c) El artículo 1° transitorio establece que, salvo lo que disponen los incisos 2° y final del artículo 54 bis (el anexo a las liquidaciones y el hecho que no se puede condicionar las circunstancias referidas a la suscripción de instrumentos tendientes a responder de remuneraciones ya devengadas), los contratos celebrados con anterioridad deben ajustarse a esta ley en cuanto a las condiciones y plazos para el pago de las comisiones, dentro de un plazo fatal de seis meses a contar de su publicación en el Diario Oficial, es decir, a más tardar el 8 de febrero de 2013.

El empleador debe efectuar los ajustes sin que pueda realizar otras modificaciones en menoscabo del trabajador, como disminución de la comisión, entendiéndose que esto ocurre si, efectuado el ajuste, el trabajador percibe una remuneración variable menor que la que, antes del ajuste, habría percibido por las mismas operaciones que le dieron origen.

- d) El artículo 2° transitorio dispone que las condiciones y plazos previstos para el pago de comisiones, no modifican lo que pueda estar pactado en un instrumento colectivo vigente a la fecha de publicación de la ley, pero que si tal instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo deberá considerar el mencionado ajuste.

Como se apreciará, la situación no deja de ser complicada y, por cierto, toda la carga recae sobre el empleador.

### **3. Ley 20.613 que “Modifica el Código del Trabajo, incluyendo la remuneración denominada “semana corrida” dentro de la base de cálculo del feriado de los trabajadores:**

Se incorpora al artículo 71 del Código del Trabajo un nuevo inciso 5° en los siguientes términos: *“Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso 1° del artículo 45, según corresponda”*.

Esto significa que el beneficio de la semana corrida, que fue objeto de modificación por la Ley 20.281 de 21 de julio de 2008, debe incluirse para los efectos de calcular la remuneración íntegra a pagar durante el feriado en los

términos del artículo 71 del Código del Trabajo, que distingue entre los trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija y aquéllos con remuneraciones variables, como asimismo aquéllos remunerados con sueldo y estipendios variables.

Le(s) saluda atentamente,

**Leslie Tomasello Hart**  
**TOMASELLO Y WEITZ**