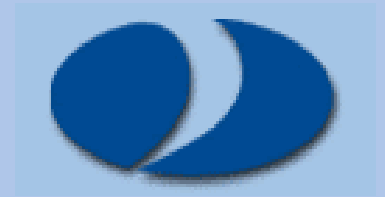




BOLETIN LABORAL



N° 59 – Abril 2012

Sociedad de Fomento Fabril

DICTAMENES DIRECCIÓN DEL TRABAJO	2
1. Gratificación legal. Modalidad de pago Art. 50 Código del Trabajo. Procedimiento cálculo reliquidación diferencias gratificación.	2
2. Contrato colectivo. Extensión beneficios. Fallecimiento socio.	6
CONGRESO NACIONAL	10
1. Proyectos de ley relevantes en trámite	10

DICTAMENES DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1. Gratificación legal. Modalidad de pago Art. 50 Código del Trabajo. Procedimiento cálculo reliquidación diferencias gratificación.

ORD. N° 1682/018 (publicado 10.04.2012)

MAT.: Gratificación legal. Modalidad de pago Art. 50 Código del Trabajo. Procedimiento cálculo reliquidación diferencias gratificación.

RDIC.: El procedimiento de cálculo que corresponde aplicar para reliquidar las diferencias de gratificación legal, producidas a consecuencia del reajuste del Ingreso Mínimo Mensual, es el que se indica en el cuerpo del presente oficio.

ANT.:

- 1) Instrucciones de 10.02.2012 de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho(s);
- 2) Instrucciones de 22.12.2011 y 16.01.2012 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 3) Memo N°122 de 03.12.2011 de Jefa Departamento Jurídico;
- 4) Pase N°96 de 28.11.2011 de Jefe División Departamento Fiscalización;
- 5) Memo N°106 de 23.08.2011 de Jefa Departamento Jurídico;
- 6) Instrucciones de 18.07.2011 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 7) Presentación de 15.06.2011 de Boletín Laboral Ediciones Limitada.

FUENTES: Código del Trabajo, artículos 47; 48 inc. 1° y 3°; 50; 63.

CONCORDANCIAS: Dictámenes: N°5401/370 de 26.12.2000, N°3549/ 209 de 12.07.1999, N°5106/157 de 24.07.1991, N°3182/49 de 24.04.1989.

SANTIAGO, 10.04.2012

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. BOLETIN LABORAL EDICIONES LIMITADA

LAUTARO N°771

CONCEPCIÓN

Mediante presentación del antecedente 7), Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de cuál sería el procedimiento de cálculo que corresponde aplicar para reliquidar las diferencias de gratificación legal, producidas a consecuencia del reajuste del Ingreso Mínimo Mensual.

Al respecto cumpla con informar a usted lo siguiente:

El artículo 47 del Código del Trabajo dispone:

"Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho".

Por otra parte, el artículo 50 del Código del Trabajo dispone:

"El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres

cuartos (4.75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas se infiere que el empleador se encuentra obligado a gratificar anualmente a los trabajadores cualquiera sea el sistema de pago de la gratificación legal que utilice, cuando se reúnen copulativamente las siguientes condiciones:

- 1) Que se trate de establecimientos, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas o cualquier otro, o de cooperativas;
- 2) Que los referidos establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro;
- 3) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- 4) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Asimismo, se desprende que el empleador se encuentra facultado para eximirse de la obligación de gratificar en base al sistema del artículo 47 precitado, es decir, repartir el 30% de sus utilidades líquidas, si abona o paga al trabajador una suma equivalente al 25% de lo devengado por éste en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, caso en el cual el tope máximo de dicho beneficio no podrá exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

De ello se sigue, que es la forma de pago establecida en el referido artículo 50, la que requiere recalcular las diferencias que se produzcan por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo Mensual en el período correspondiente.

En relación con lo anterior, cabe señalar, que la oportunidad en que se hace exigible el pago de la gratificación legal coincide con la fecha de la presentación de la declaración del impuesto anual a la renta que debe efectuar el empleador ante el Servicio de Impuestos Internos el 30 de abril de cada año, no obstante que la existencia o inexistencia de dicho beneficio a favor de los trabajadores queda establecida al momento del cierre del ejercicio comercial anual, lo que ocurre, generalmente, al 31 de diciembre de cada año.

En efecto, el artículo 48 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 3º, dispone:

"Para estos efectos se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta, sin deducir las pérdidas de los ejercicios anteriores; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación, deducido el diez por ciento del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital."

"Los empleadores estarán obligados a pagar las gratificaciones al personal con el carácter de anticipo sobre la base del balance o liquidación presentada al Servicio de Impuestos Internos, en tanto se practica la liquidación definitiva".

En relación con los anticipos de gratificación legal, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros, en Ordinario N°5106/167, de 24.07.1991, ha precisado que resulta aplicable a este respecto la norma contenida en el artículo 63 del Código del Trabajo, que establece:

"Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice."

"Idéntico reajuste experimentarán los anticipos, abonos o pagos parciales que hubiera hecho el empleador."

"Las sumas a que se refiere el inciso primero de este artículo, reajustadas en la forma allí indicada, devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación."

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere, que en el evento que el empleador haya otorgado anticipos de gratificación, para liquidar al término del ejercicio comercial respectivo, éste debe proceder a su actualización según la variación del referido índice.

Sobre la misma materia cabe agregar, que la doctrina reiterada de éste Servicio, manifestada, entre otros, en Ordinarios N°3182/49, de 24.04.1989, y N°5106/157, de 24.07.1991, sostiene que a los referidos anticipos se les aplica únicamente la reajustabilidad y no así, el interés consignado en el inciso final del citado artículo 63, toda vez que éste se prevé para las sumas adeudadas por el empleador por concepto de remuneraciones.

Por otra parte, cabe señalar que el hecho que el Ingreso Mínimo Mensual experimente variaciones anualmente, obliga a la empleadora a recalcular la diferencia que se produzca por concepto de reajuste del Ingreso Mínimo Mensual en el mismo período, como lo ha sostenido reiterada y uniformemente la doctrina vigente de este Servicio, contenida en dictamen N°s. 5401/370, de 26.12.2000, entre otros.

De lo expuesto en los párrafos que anteceden e informe que sobre la materia emitió el Departamento de Inspección de ésta Dirección, es posible concluir, que el procedimiento de cálculo objeto de la presentación consiste en primer término en aplicar la variación del índice de Precios al Consumidor a los montos que el empleador abonó o pagó mes a mes por concepto de gratificación y luego sumar los totales obtenidos cuyo resultado representará la cantidad total reajustada.

A continuación es necesario determinar el monto correspondiente a los 4,75 IMM equivalentes al IMM del mes de Diciembre de cada año para enseguida restar a su resultado el total de la cantidad abonada o pagada reajustada por el empleador, obteniéndose así la diferencia de gratificación que en definitiva debe ser pagada al trabajador.

Lo expresado precedentemente, queda reflejado en la siguiente fórmula:

$$\begin{array}{l} \text{Monto a pagar por} \\ \text{concepto de reliquidación} \\ \text{de gratificación de} \\ \text{acuerdo al artículo 50 del} \\ \text{C. del T.} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Monto} \\ \text{equivalente} \\ \text{a 4,75 IMM} \\ \text{al} \\ \text{31.12.2010} \end{array} - \sum_{\text{ene}}^{\text{dic}} \begin{array}{l} \text{Gratificación abonada o} \\ \text{pagada equivalente al 25\%} \\ \text{de la remuneración pagada} \\ \text{con tope de 1/12 de 4,75} \\ \text{IMM reajustada según IPC} \end{array}$$

El siguiente ejemplo, referido al año 2010, sirve para ilustrar la aplicación del referido procedimiento:

Boletín Laboral N° 59 – Abril 2012
Sociedad de Fomento Fabril

Meses del año 2010	Valores del Ingreso Mínimo Mensual	Total Remuneración Imponible sin Gratificación	Gratificación abonada o pagada equivalente al 25% con tope de 1/12 de 4,75 IMM	Porcentaje de incremento para actualizar el monto pagado por concepto de gratificación	Monto de gratificación abonada o pagada actualizado con la variación del IPC
enero	Ingreso Mínimo Mensual desde el 01/01/2010 hasta el 30/06/2010 = \$ 165.000	345.000	65.313	3,782194281	67.783
febrero		286.500	65.313	2,319304209	66.828
marzo		360.000	65.313	2,033695544	66.641
abril		320.000	65.313	1,952385696	66.588
mayo		305.900	65.313	1,477295261	66.278
junio		308.000	65.313	1,116380162	66.042
julio	Ingreso Mínimo Mensual desde el 01/07/2010 hasta el 31/12/2010 = \$ 172.000	325.000	68.083	1,116380162	68.843
agosto		299.500	68.083	0,47118877	68.404
septiembre		354.000	68.083	0,569912548	68.471
octubre		301.000	68.083	0,166373067	68.196
noviembre		298.500	68.083	0,068439578	68.130
diciembre		356.000	68.083	0	68.083
Totales		3.859.400	800.376		810.287

De la tabla inserta, se aprecia que al monto de la gratificación abonada o pagada mensualmente se le aplicó en cada mes el porcentaje de incremento correspondiente al IPC, obteniendo así la cantidad mensual actualizada, cuyo total asciende a \$810.287, la que se resta a la suma de \$817.000 equivalente a los 4,75 IMM calculados sobre la base de \$172.000 IMM del mes de Diciembre de 2010, - utilizado en el ejemplo -, dando como resultado la suma de \$6.713 que corresponde a la diferencia de gratificación que debe ser pagada al trabajador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que el procedimiento de cálculo que corresponde aplicar para reliquidar las diferencias de gratificación legal, producidas a consecuencia del reajuste del Ingreso Mínimo Mensual, es el que se indica en el cuerpo del presente oficio.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

2. Contrato colectivo. Extensión beneficios. Fallecimiento socio.

ORD. N° 1667/021 (publicado 25.04.2012)

MAT.: Contrato colectivo. Extensión beneficios. Fallecimiento socio.

RDIC.:1.-El fallecimiento durante la vigencia del respectivo instrumento colectivo del único socio que cumplía funciones similares a las de aquellos favorecidos con la extensión de beneficios a que se refiere el artículo 346 del Código del Trabajo, no ha sido contemplada por la ley como causal de cese de la obligación de aportar en los términos señalados en el referido precepto.

2.- Considerando lo resuelto en el punto precedente, no resulta ajustado a derecho que la Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo, Sede Magallanes, suspendiera el descuento del 75% del valor de la cuota ordinaria que da cuenta el artículo 346 del Código del Trabajo, en favor del Sindicato constituido en dicha Empresa, a los trabajadores a quienes hizo extensivos los beneficios del instrumento colectivo vigente.

ANT.:

1.- Ordinario N° 929, Departamento Jurídico, de 27.02.2012.

2.-Pase N° 29, Departamento Relaciones Laborales, de 10.02.2012.

3.- Presentación del Sindicato de Empresa Fundación Hogar de Cristo, Sede Magallanes, de 08.02.2012.

FUENTES LEGALES: Código del Trabajo, artículos 256, 323, inc.2° y 346.

SANTIAGO, 25.ABRIL.2012

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SINDICATO DE EMPRESA DE TRABAJADORES

FUNDACIÓN DE BENEFICENCIA HOGAR DE CRISTO- SEDE MAGALLANES

MINA LORETO N° 0145 DUBRASIC

P U N T A A R E N A S

Mediante presentación citada en el antecedente 3), Uds., han solicitado un pronunciamiento que determine si el fallecimiento durante la vigencia del respectivo instrumento colectivo del único socio que cumplía funciones similares que aquellos beneficiados con la extensión a que se refiere el artículo 346 del Código del Trabajo, ha sido contemplada por la ley como causal de cese de la obligación de aportar en los términos señalados en el referido precepto.

Con el objeto de dar cumplimiento al principio de contradicción e igualdad de las partes, se procedió a dar traslado a la Fundación Hogar de Cristo, Sede Magallanes, por el plazo de diez días, contado desde la recepción del presente oficio, de la presentación efectuada por ese Sindicato para que entregara sus puntos de vista al respecto.

Ahora bien, transcurrido latamente el plazo otorgado a su empleadora, ésta no hizo uso de su derecho por lo que se procederá a resolver su inquietud, con los antecedentes disponibles al efecto.

Al respecto cumpla con informar a Uds., que esta Dirección del Trabajo ha resuelto reiteradamente que el objetivo de la norma contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo, es fortalecer la institucionalidad sindical y ampliar la capacidad de negociación de las organizaciones sindicales.

En este contexto se ha señalado, además, que el espíritu de la ley está corroborado por la historia fidedigna de su establecimiento, la que dejó en claro que es propósito del legislador el estatuir que todos los trabajadores de una empresa, sindicalizados o no, deben contribuir a sufragar los gastos del sindicato que obtuvo los beneficios colectivos de que gozan los trabajadores individualmente considerados, durante el transcurso del proceso mismo, como aquellos en que incurra como

consecuencia de la obligación que le impone el artículo 220 N° 1 del Código del Trabajo de velar por el cumplimiento del instrumento que se suscriba durante toda su vigencia y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.

Ahora bien, siguiendo con el mismo argumento cabe señalar que el artículo 256 del Código del Trabajo, al contemplar los aportes que forman el patrimonio de un sindicato, dispone que, entre otros, lo conforman "las cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea imponga a sus asociados, con arreglo a los estatutos; por el aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y de aquellos a quienes se les hizo extensivo éste;"

Luego, de la norma precedentemente transcrita fluye claramente que un sindicato que negoció un contrato colectivo, debe recibir aportes, no sólo de los socios, sino de los adherentes y de los beneficiados por extensión.

En efecto, en el caso de los socios, el mismo artículo 256 dispone que el aporte consiste en las cuotas ordinarias y extraordinarias.

Por su parte, el artículo 323, inciso 2° del Código del Trabajo expresa que el trabajador adherente a una negociación colectiva realizada por un sindicato, se sujetará "a todas las obligaciones que la ley reconoce a los socios del sindicato", norma que es título legal suficiente para recabar de ellos un aporte equivalente al 75% de la cuota ordinaria.

A su vez, el artículo 346 del citado Código dispone que los beneficiarios por aplicación posterior de los beneficios del contrato colectivo, deben aportar al sindicato que obtuvo los beneficios, el 75% de la cuota ordinaria.

Por último, el inciso 3° del mismo precepto establece que "el trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar a favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo"

Ahora bien, de la interpretación armónica de los preceptos legales precedentes fluye como necesaria consecuencia que es un objetivo protegido por el legislador el imponer a todos los trabajadores beneficiados con un contrato colectivo, y en favor del sindicato que negoció, alguno de los antes señalados aportes económicos, y, por ende, ese aporte debe expresarse, en el caso de los socios, en la cotización ordinaria y, en el caso de los adherentes, de los trabajadores que se desafilian del sindicato con posterioridad a la celebración del contrato y de los beneficiados por extensión, en el 75% de la misma cuota ordinaria mensual.

De este modo, el hecho que un trabajador beneficiado no aporte al sindicato que negoció, representaría un claro apartamiento de la letra y el espíritu de la ley, conclusión que además resulta corroborada por la historia fidedigna de la misma ley, pues en sus diversas etapas de aprobación siempre quedó claro que, si bien la cuota sindical como tal solo corresponde exigirla a los socios, todos los trabajadores beneficiados debían entregar un aporte o compensación económica al sindicato que obtuvo los beneficios.

Pues bien, en la especie, corresponde pronunciarse respecto de la legitimidad de la decisión adoptada por su empleador de suspender a contar del 1° de enero del presente año, el descuento del 75% del valor de la cuota ordinaria en beneficio de ese Sindicato, considerando que, a su juicio, las condiciones habrían variado atendido el fallecimiento con fecha 12 de diciembre de 2011, del único trabajador afiliado al sindicato, al mismo tiempo su presidente, que cumplía funciones similares que aquellos beneficiados con la extensión. Decisión adoptada, aún cuando, había transcurrido casi un año de encontrarse éstos gozando de los beneficios contenidos en el respectivo instrumento, esto es, desde 1° de enero de 2011.

Al respecto cabe recordar que el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo dispone:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido

más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciera se entenderá que opta por la organización más representativa."

Del tenor literal de la norma transcrita precedentemente es posible concluir que el legislador ha establecido que la obligación de cotizar el setenta y cinco por ciento de la cuota sindical ordinaria nace en el momento mismo en que el trabajador comienza a gozar de los beneficios contenidos en el respectivo instrumento colectivo celebrado por un sindicato y esta obligación continuará vigente por todo lo que dura el referido contrato y los pactos modificatorios del mismo, sin distinguir, en caso alguno, respecto del nacimiento o no de alguna circunstancia que pudiera modificar esta imposición legal.

También es posible advertir que el supuesto fundamental del aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, según lo dispone expresamente ese precepto legal, es que los beneficios que le sean extendidos por el empleador al trabajador le resulten aplicables. Así, dicho precepto señala que los trabajadores a quienes el empleador le hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, deberán efectuar un aporte al sindicato que los hubiera obtenido "a contar de la fecha en que éste se les aplique".

Ahora, como se sigue de la sola lectura de la norma legal recién citada, el fallecimiento del único socio que cumplía funciones similares a las de aquellos beneficiados con la extensión no ha sido contemplada por la ley como causal de cese de la obligación de aportar en los términos señalados en la ley.

En efecto, la norma legal citada sólo impone que a los trabajadores obligados a efectuar el aporte les hubieren sido extendidos válidamente los beneficios respectivos en las condiciones exigidas por la norma contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo, para que les sea requerido jurídicamente el aporte señalado.

En ese sentido, junto con la literalidad de la norma aquí citada, no cabe olvidar el axioma interpretativo válido en nuestro sistema legal, y ya utilizado por este Servicio en otras materias, en el sentido de que cuando "el legislador no ha distinguido no cabe al intérprete distinguir".

En efecto, cuando la ley establece como es el caso del artículo 346 del Código del Trabajo ya citado, una determinada consecuencia jurídica como es el aporte de una parte de la cuota sindical, y que se condiciona a un específico supuesto de hecho descrito expresamente por la norma legal, como es la extensión de beneficios por parte del empleador del contrato colectivo suscrito con el sindicato, no cabe al intérprete administrativo crear condiciones o supuestos de hecho no previstos por el propio legislador, como sería exigir que durante la vigencia del respectivo instrumento colectivo las condiciones no varíen, cual es el caso de la especie, o la eventual renuncia o expulsión del sindicato del único trabajador afiliado que cumplía funciones similares que aquellos beneficiados con la extensión, u otro.

Lo anterior, cabe decirlo se aviene coherentemente con la finalidad perseguida por la norma legal en comento, largamente analizada en el cuerpo del presente ordinario, a saber, que no existan trabajadores que se beneficien de la acción sindical sin soportar los costos de la misma, lo que en los hechos constituiría una práctica antisindical.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds., lo siguiente:

1.-El fallecimiento durante la vigencia del respectivo instrumento colectivo del único socio que cumplía funciones similares a las de aquellos favorecidos con la extensión de beneficios a que se refiere el artículo 346 del Código del Trabajo, no ha sido contemplada por la ley como causal de cese de la obligación de aportar en los términos señalados en el referido precepto.

2.- Considerando lo resuelto en el punto precedente, no resulta ajustado a derecho que la Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo, Sede Magallanes, suspendiera el descuento del 75% del valor de la cuota ordinaria que da cuenta el artículo 346

del Código del Trabajo, en favor del Sindicato constituido en dicha Empresa, a los trabajadores a quienes hizo extensivos los beneficios del instrumento colectivo vigente.

Le saluda atentamente,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL

1. Proyectos de ley relevantes en trámite

Permisos especiales: Ingresó a trámite legislativo en la Cámara de diputados, un proyecto de ley originado en Moción Parlamentaria, que otorga permisos especiales a los trabajadores. (03.05.2012 – Boletín [8276-13](#)).

Contrato Teleoperadores: Ingresó a trámite legislativo en el Senado, un proyecto de ley originado en Moción Parlamentaria que incorpora en el Código del Trabajo el contrato de teleoperadores. (27.04.2012 – Boletín [8263-13](#)).

Representación judicial organizaciones sindicales: La Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley originado en Moción Parlamentaria, que regula la representación judicial de las organizaciones sindicales respecto de sus afiliados. (02.05.2012 – Boletín [7071-13](#)). La iniciativa legal, deberá ser analizada por el Senado, en segundo trámite constitucional.

Semana Corrida – Trabajadores dependientes: La Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley originado en Mensaje Presidencial, que obliga a incluir la remuneración denominada "semana corrida" dentro de la base de cálculo del feriado de los trabajadores dependientes. (10.04.2012 – Boletín [8156-13](#)). La iniciativa legal, deberá ser analizada por el Senado, en segundo trámite constitucional.

Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo: La Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados emitió su Informe respecto del proyecto de ley originado en Mensaje Presidencial que crea la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortalece el rol de la Superintendencia de Seguridad Social y actualiza sus atribuciones y funciones (08.05.2012 – Boletín [7829-13](#)). La iniciativa legal deberá ser analizada por la Sala.

Acoso Laboral: La Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado emitió su 2° Informe respecto del proyecto de ley, originado en Moción Parlamentaria, que sanciona el acoso laboral, definido como *"toda acción u omisión grave y reiterada del empleador, o de uno o más trabajadores, ejercidas en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de violencia o coacción psicológica, teniendo como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral"*. La iniciativa faculta a la Dirección del Trabajo para sancionar el acoso laboral con multa de 10 a 50 UTM. En caso que el acoso provenga de otro trabajador, el afectado puede denunciar el hecho al empleador, quien deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias *"tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo"*. El empleador que no adoptare tales medidas podrá ser sancionado con una multa. La moción dispone que en caso de acoso el trabajador afectado podrá poner fin al contrato de trabajo en conformidad al artículo 171, pudiendo optar a las indemnizaciones contempladas en el Código del Trabajo (sustitutiva del aviso previo, mes por año) más el aumento del 80% previsto en el artículo 171. (08.05.2012 - Boletín [3198-13](#)). La iniciativa legal, que cursa su segundo trámite constitucional, deberá ser analizada por la Sala.

Protección a las Remuneraciones: La Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado emitió su segundo Informe respecto del proyecto de ley, originado en Mensaje Presidencial, que modifica el Código del Trabajo a fin de regular las remuneraciones de los trabajadores que son retribuidos en base a comisiones. (17.04.2012 - Boletín [5434-13](#)). La iniciativa legal, que cursa su segundo trámite constitucional, deberá ser analizada por la Sala.

Finiquito del trabajador: La Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de diputados, emitió su Informe respecto del proyecto de ley originado en Moción Parlamentaria, que modifica el Código del Trabajo estableciendo un plazo para el otorgamiento del finiquito al trabajador. (17.04.2012 – Boletín [7746-13](#) refundido con Boletín [7467-13](#).) La iniciativa legal, que cursa su primer trámite constitucional, deberá ser analizada por la Sala.

Sueldo mínimo regional: La Comisión de Constitución, Legislación y Justicia de la Cámara de Diputados, emitió su Informe respecto del proyecto de ley originado en Moción Parlamentaria, referente a Reforma constitucional que establece el sueldo

mínimo regional y, suprime la iniciativa exclusiva del Presidente de la República (10.04.2012 – Boletín [7466-07](#)). La iniciativa legal, que cursa su primer trámite constitucional, deberá ser analizada por la Sala.