

# *10 minutos de* Actualidad Laboral

Abril 2015







## Jurisprudencia Judicial

### **1. Plazo de prescripción de los derechos laborales. Distinción**

El Código del Trabajo establece que la prescripción de los derechos laborales que se encuentran regidos por aquel es de 2 años desde que dichos derechos se hicieron exigibles. Asimismo, dispone que los actos y contratos a los cuales se refiere el Código Laboral prescribirán en 6 meses desde la terminación de los servicios.

Se alega ante la Corte Suprema que la interpretación de dichas normas hace referencia a la vigencia de la relación laboral. De esta forma, en el caso que el trabajador sea desvinculado de la empresa, tendría un plazo de prescripción menor –6 meses– que si estuviera vigente el vínculo, ya que en ese caso el plazo se amplía a 2 años.

La Corte Suprema, unificando jurisprudencia, señaló que la correcta interpretación es aquella que diferencia los plazos de prescripción conforme a si se cumple con los derechos mínimos establecidos en la ley.

En el caso que los derechos establecidos sean superiores que los mínimos legales conforme a la voluntad de las partes, éstos prescribirán en el plazo de 6 meses y no de 2 años como sería si estuvieran prescritos por el Código.

Este cambio de jurisprudencia podría tener efectos respecto de la mantención de documentación al término del contrato de trabajo, y el plazo de espera para el caso de finiquitos no firmados por el trabajador.

## **2. Despido indirecto. Subcontratación. Responsabilidad de la empresa principal**

Conforme a nuestra legislación laboral, una de las formas de poner término a un contrato de trabajo es por la voluntad del trabajador cuando imputa conductas graves a su empleador, conocido como despido indirecto o autodespido.

En materia de subcontratación la empresa principal normalmente debe responder, ya sea solidaria o subsidiariamente, por las obligaciones previsionales de los trabajadores de sus contratistas, a través de los derechos de información y retención.

Sin embargo, se resolvió que el trabajador en régimen de subcontratación no puede demandar directamente por autodespido a la empresa mandante en caso de incumplimiento de las obligaciones previsionales, por cuanto la relación de trabajo no lo vincula a ella sino a la empresa contratista.

## **3. Subcontratación, contrato de franquicia. Obligación solidaria.**

La Corte de Apelaciones de Chillán determinó que un contrato de franquicia se encuentra sujeto al régimen de subcontratación.

En efecto, el que entrega la franquicia tiene derecho a establecer directivas financieras, administrativas, comerciales y de control respecto del franquiciado, es decir, el franquiciante pasa a ser un órgano ejecutor y de control, quedando autorizado para elaborar y hacer respetar todas las directivas que estime adecuadas para el logro de los objetivos de la operación.

Debido a lo anterior se encuentra obligado al pago solidario en caso de incumplimiento de la empresa que recibe la franquicia respecto de sus trabajadores.

## **4. Trabajadores a honorarios en los servicios públicos**

La Corte Suprema, en un fallo inédito, dictaminó que a los trabajadores de la administración pública –en este caso, de la Municipalidad de Santiago- que se encuentran contratados a honorarios, les resulta aplicable el principio de primacía de la realidad establecido en el Código del Trabajo.

En efecto, cumpliéndose con los requisitos establecidos en el Código del Trabajo para determinar la existencia de una relación laboral –la subordinación y dependencia mediante indicios tales como la extensión de la relación, la emisión de boletas correlativas y por un mismo monto, el cumplimiento de horarios, etc.-, los prestadores a honorarios del sector público deben considerarse como trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y, por tanto, beneficiarios de los derechos laborales respectivos, tales como el pago de cotizaciones previsionales, derecho a sala cuna, entre otros.

La jurisprudencia anterior no reconocía la posibilidad de aplicar el Código del Trabajo a personal del Estado, por tener un estatuto normativo propio.

Esta nueva jurisprudencia podría aplicarse a todo los servicios públicos del Estado.



## **Jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo**

### **1. Permiso por discapacidad de hijo**

Se consulta a la Dirección del Trabajo respecto a la situación de los padres con hijos discapacitados y la solicitud de permisos al empleador.

La Dirección señaló que, conforme al Artículo 199 del Código del Trabajo, la madre trabajadora tendrá un permiso para ausentarse del trabajo por un número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de la dependiente en jornadas completas, parciales o en combinación de ambas, consideradas trabajadas para todos los efectos legales, en los siguientes casos:

**1.1** En el caso de menores de 18 años inscritos en el Registro Nacional de Discapacidad.

**1.2** Menores de 6 años con diagnóstico del médico tratante.

**1.3** Mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual o multidéficit o con dependencia severa de la madre.

Este permiso debe comunicarse por escrito dentro de las 24 horas siguientes a su ejercicio y también puede ser ejercido por el padre.

Respecto a la restitución del tiempo ocupado por el permiso, el padre o la madre pueden optar por las siguientes modalidades:

**1.1** Imputación al próximo feriado anual, laborando horas extraordinarias o de otra forma convenida libremente con el empleador.

**1.2** En el caso que tenga derecho a días administrativos, el permiso se hará efectivo ocupando dichos días, al feriado anual o por último a horas extraordinarias.

**1.3** De no ser posible la aplicación a los casos mencionados se podrá descontar de las remuneraciones mensuales del trabajador con el tope de un día por mes o fraccionado según sistema de pago.

## **2. Derecho de sala cuna en caso de licencia de la madre**

La Dirección del Trabajo dictaminó que el goce del derecho a sala cuna resulta exigible cuando la madre trabajadora se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de 2 años.

El mismo criterio se aplica en el caso de que la madre esté recibiendo un bono compensatorio, ya que éste actúa como reemplazo del beneficio de sala cuna, cuando por razones médicas el menor no puede asistir a un recinto de sala cuna.

Ahora bien, respecto del alcance de la expresión licencia médica, la Dirección ha señalado que comprende las siguientes hipótesis siempre y cuando le impida a la madre cuidar adecuadamente a su hijo menor de 2 años:

1. Enfermedad o accidente común
2. Medicina Preventiva
3. Descanso Pre y Post Natal
4. Enfermedad grave del niño menor del año
5. Accidente del Trabajo o del Trayecto
6. Enfermedad Profesional
7. Patologías del embarazo

## **3. Sala cuna. Pago de bono compensatorio.**

La Dirección del Trabajo estableció que las partes pueden acordar el pago de un bono compensatorio con el objeto de financiar el cuidado del menor que no puede asistir a sala cuna.

Dado el carácter no remuneratorio de este bono, puesto que reemplaza un beneficio legalmente establecido dentro de las normas protectoras de la maternidad, no resultaría jurídicamente procedente incluirlo dentro de la liquidación de remuneraciones de la trabajadora.

Ahora bien, es posible suscribir un recibo u otro documento en que conste el pago efectuado por tal concepto con expresa declaración de la cantidad percibida, lo cual bastaría para acreditar el pago y dar por cumplida la obligación legal de sala cuna.

## **Leyes publicadas**

### **1. Ley N° 20.823 que modifica el Código del Trabajo en materia de jornada laboral**

Con fecha 07 de abril de 2015 se publicó ley que modifica la jornada laboral de los trabajadores que trabajan en el comercio.

Las principales modificaciones son las siguientes:

- a) Se le otorga a estos trabajadores del comercio siete días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo.
- b) De esos domingos, tres de ellos pueden ser reemplazados por días sábado, en tanto se adosen a un domingo de descanso. Este cambio deberá efectuarse por acuerdo escrito entre el empleador y los trabajadores, o con el o los sindicatos existentes.
- c) Este derecho al descanso dominical no podrá ser compensado en dinero, ni acumulado de un año a otro.
- d) Las horas trabajadas en días domingos tendrán un recargo remuneracional de un 30% calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación del valor de la hora extraordinaria trabajada en los días domingos.

3

*Para ampliar el contenido de alguno de los temas indicados y evaluar las implicancias para su empresa, no dude en contactarse con nosotros.*



***Michel Laurie***

*Abogado, Senior Manager*

*Servicios Laborales*

*PwC Chile*

*Contacto: michel.laurie@cl.pwc.com*



© 2015, PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores y Compañía Limitada. Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción total o parcial. "PwC" se refiere a la red de firmas miembros de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.