

10 minutos de Actualidad Laboral

Incluye indicaciones de diciembre 2015
a la Reforma Laboral

Diciembre 2015





Jurisprudencia Judicial

1. *Fuero maternal: causal no se condice con la naturaleza de la relación laboral*

El fuero maternal es una norma protectora que tiene por objeto amparar y asegurar la estabilidad en el empleo de la mujer trabajadora. El fuero maternal consiste, por lo tanto, en el impedimento que tiene el empleador para poner término al contrato de trabajo de la mujer embarazada en forma unipersonal y sin estar autorizado para ello por el Tribunal competente, por todo el tiempo de gestación del niño y hasta el año después de concluido el descanso posnatal.

Una de las causales que puede invocar el empleador para solicitar al tribunal que se ponga término al contrato de una mujer con fuero maternal es el **vencimiento del plazo contenido en el contrato**.

En este caso en particular, un empleador solicita el desafuero de una trabajadora por término del plazo establecido en el contrato. La trabajadora solicitó que se rechazara el desafuero por considerar que la causal invocada no aplicaba, ya que, su contrato sería de carácter indefinido.

Conociendo de la causa, la Corte de Suprema confirmó el rechazo al desafuero solicitado, por cuanto la relación laboral que existía contemplaba diversos contratos de trabajo, en la cual el primero habría sido por obra o faena y los subsiguientes a plazo fijo que abarcaban 5 años en total, los cuales hacían referencia a una misma actividad o proceso productivo.

Considerando lo anterior, la Corte Suprema ha estimado que se trataba de una relación laboral continua e ininterrumpida, por lo que debía considerarse un contrato indefinido y, por tanto, el empleador no podía invocar el término del plazo para solicitar el desafuero correspondiente.

2. Fuero sindical: contrato de trabajo se transforma en indefinido por continuidad de prestación de servicios

El fuero sindical corresponde a un mecanismo de defensa de la libertad sindical de un trabajador. Esta libertad sindical permite a los trabajadores ejercer los derechos sindicales que les corresponden según nuestro ordenamiento jurídico, de manera tal que no exista la posibilidad de represalias por parte del empleador. Nuestro Código del Trabajo señala que el empleador podría poner término al contrato de un dirigente o delegado sindical, con autorización judicial. Es decir, el empleador deberá iniciar un juicio de desafuero para poder terminar el contrato de un aforado sindical, siempre y cuando se cumpla con ciertas causales. Una de estas causales es la conclusión del trabajo o servicio.

Un empleador interpuso demanda de desafuero en contra de un trabajador delegado sindical, con el objetivo de terminar el contrato de trabajo por la causal de conclusión de trabajo o servicio. En su defensa, el trabajador contestó que el contrato por obra o servicio se transformó en indefinido por continuar prestando servicios aún después de concluido el trabajo para el que había sido contratado.

El tribunal de primera instancia y la Corte de Apelaciones de San Miguel consideraron que solo los contratos a plazo fijo pueden transformarse en indefinidos, y que si bien era cierto que el trabajador se mantuvo prestando servicios después de concluido el trabajo para el cual fue contratado, esto se dio únicamente porque era necesaria su mantención en la empresa mientras se encontraba pendiente el juicio de desafuero.

Sin embargo, la Corte Suprema estableció que no solo los contratos de plazo fijo pueden transformarse en indefinidos. En cambio, interpretó que esto también puede ocurrir en el caso de continuar prestando servicios, concluido el trabajo o servicio que dio origen al contrato, **por voluntad tanto del trabajador como**

del empleador, operando la transformación del contrato por obra en indefinido cuando la continuación de los servicios es voluntaria.

Existiendo en este caso voluntad por parte del trabajador al seguir prestando servicios aún terminada la labor por la cual fue contratado, y si por parte del empleador este no presentó oportunamente la demanda de desafuero, la Corte Suprema presume que existió voluntad de transformar el contrato de trabajo en indefinido.

3. Terminación del contrato de trabajo: cómputo de plazo para demandar despido injustificado

Nuestro Código del Trabajo faculta al trabajador cuyo contrato termina por aplicación de una o más causales establecidas en la ley, para recurrir al respectivo juzgado cuando estime que su despido ha sido injustificado. De la misma manera el trabajador puede recurrir ante los tribunales de justicia en caso que el empleador no haya invocado causal alguna.

El trabajador debe presentar la demanda al respectivo tribunal de justicia dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la desvinculación, el que se comienza a contabilizar desde el día siguiente, con el fin de que el juez declare que la o las causales han sido aplicadas por el empleador injustificadamente.

Un trabajador demanda por despido injustificado a su empleador, bajo la causal de necesidades de la empresa, a lo cual la demandada alegó la caducidad del plazo para demandar, toda vez que el plazo para interponer la demanda comenzaba a partir de la fecha de la carta de aviso y no desde el término efectivo.

El tribunal que conoció de la demanda, la Corte de Apelaciones de Santiago y la Corte Suprema concordaron que la demanda estaba entablada correctamente, ya que, el plazo de caducidad debe comenzar a contarse desde la fecha de término efectivo de la relación laboral, y éste no había vencido aún al momento de interponerse la demanda.



Jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo

1. Medidas de vigilancia del empleador y la honra y privacidad de los trabajadores

La Dirección del Trabajo ha establecido que la ley reconoce la facultad del empleador de implementar mecanismos de control de los trabajadores fundada en la debida facultad del empleador de dirigir y disciplinar la actividad laborativa, pero con el respeto a los derechos subjetivos públicos que reconoce la Constitución.

De igual manera, el Código del Trabajo establece límites al ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, siendo estos límites el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieren afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos.

Es recurrente que empresas consulten a la Dirección del Trabajo respecto a la legitimidad de ciertas medidas de control que estas buscan implementar. Una de ellas se refirió a un sistema de vigilancia por cámaras de televisión, en un sector específico de la empresa.

Al respecto, la Dirección del Trabajo reconoce tanto la explicitación del poder de control del empleador, como manifestación fundamental del poder jurídico de mando, como la limitación de dicha facultad mediante el cumplimiento de ciertos requisitos que tienen por objeto garantizar la dignidad del trabajador y sus derechos fundamentales. Tales requisitos consisten en que un sistema de vigilancia por cámaras de televisión debe:

1. Encontrarse contemplado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad;
2. Su operación no debe significar la vigilancia exclusiva de un trabajador en particular, sino que de los trabajadores conjuntamente, y;
3. Se deben respetar las garantías de los trabajadores, en este caso en particular, la referida a la intimidad de los mismos.



Reforma laboral: indicaciones al proyecto de ley que se discute en el senado

Con fecha 19 de Agosto de 2015 se aprobó en general el proyecto Reforma Laboral que actualmente se discute en el Congreso Nacional y el Gobierno ingresó nuevas indicaciones con fecha 9 de diciembre.

Dichas indicaciones, provenientes tanto del Ministerio del Trabajo como del de Hacienda, apuntan a aspectos de fondo y de forma, abordando materias de índole sindical, de negociación colectiva, derecho a la información de los sindicatos y -una de las más controvertidas-, la huelga.

De acuerdo a los trascendidos, el Ejecutivo espera que el proyecto sea despachado del Congreso y se convierta en ley durante enero o marzo de 2016.

3.1 Huelga

Se busca perfeccionar la regulación del derecho de huelga. Al respecto, las indicaciones establecen que la prohibición de reemplazo es de los trabajadores en huelga y no de los puestos de trabajo, otorgando así mayor flexibilidad para reasignar trabajadores en períodos de huelga.

Las indicaciones formuladas señalan que los trabajadores no involucrados en huelga ejecutarán las funciones convenidas en sus contratos de trabajo. Así, el empleador podrá efectuar las adecuaciones necesarias, incluidos ajustes a los turnos u horarios de trabajo, sin que esto constituya una práctica desleal de su parte.

Respecto de los equipos de emergencia que operan en períodos de huelga se establece que el empleador, al momento de responder al proyecto de contrato colectivo, propondrá al sindicato qué trabajadores integrarán dichos equipos, con el objeto de mantener las funciones críticas dentro de la empresa. De encontrar respuesta negativa en la comisión negociadora sindical o discrepancia respecto al número o identidad de dicho equipo, el empleador deberá acudir a la Inspección del Trabajo para que se pronuncie al respecto.

También se señala la situación de una empresa principal cuyas empresas contratistas entran en período de huelga. Al respecto, si se desencadena una huelga en una empresa contratista, esa paralización no afectará a la empresa principal.

El descuento de sueldos que aplican los empleadores mientras dura la movilización, motivó la incorporación del descuelgue de trabajadores en huelga. El descuelgue se encuentra supeditado al tipo de empresa, exigiendo a los trabajadores retomar sus funciones cinco días desde el inicio de la huelga en el caso de las micro y pequeñas empresas, y quince días en el caso de las medianas y grandes empresas.

3.2 Quorum sindical

Dentro de las indicaciones se establece que cuando la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir un sindicato con ocho de ellos, siempre que representen como mínimo al 50% del total de trabajadores.

3.3 Derecho a la información

Parte importante del boletín que contiene las indicaciones en comento está referida al Derecho de Información que tienen las organizaciones sindicales respecto a la empresa. Así, en términos generales, las empresas ya sean grandes, medianas, pequeñas o micros deberán entregar anualmente a los sindicatos el balance general, el estado de resultados y los estados financieros auditados, ya sea de forma periódica o solicitada específicamente.

3.4 Mediación

Las nuevas indicaciones incorporan la idea de que las partes podrán solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo, la cual estaría siendo dotada de amplias facultades para lograr acuerdos. Se detalla de igual manera que las partes deberán asistir obligatoriamente a las audiencias de mediación.

3.5 Periodos sin negociación colectiva

Dada la inquietud de sectores altamente expuestos a la temporalidad, como el agro por ejemplo, que verían gravemente afectada su actividad si se produjera una paralización en temporada alta, estas indicaciones establecen los períodos sin negociación colectiva. Así, respecto de empresas en las que no existen instrumentos colectivos vigentes, se podrán definir dos meses durante el año en los que no podrá haber negociación colectiva.

3.6 Pactos sobre adaptabilidad

Las organizaciones sindicales y los empleadores podrán convenir pactos de horas extraordinarias con un tope de 72 horas trimestrales por trabajador, es decir, aproximadamente una semana y media de trabajo por trimestre. Sin embargo, las indicaciones indicadas por el Ejecutivo señalan que dichos pactos no podrán aplicarse por más de seis meses en un año calendario.

Además, dentro de las indicaciones formuladas, se otorga la facultad a las organizaciones sindicales para que puedan celebrar con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combine tiempo de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

3.7 Extensión de beneficios de negociación colectiva

Respecto a la extensión de beneficios, no ha habido cambios sustanciales, manteniendo el planteamiento original, es decir, que el sindicato tiene derecho a vetar la extensión de los derechos negociados.

Sin embargo, el Gobierno estaría estudiando recoger una indicación que apunta que el sindicato solo podría tener derecho a veto si cuenta con una representatividad mínima de entre 30% y 50%, con el pago del 100% de la cuota sindical.

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



Michel Laurie

Abogado, Senior Manager Servicios Laborales
PwC Chile
michel.laurie@cl.pwc.com
(56)2 29400149



© 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.