

10 minutos de Actualidad Laboral

Julio 2015



Estamos en las principales ciudades de nuestro país

Somos más de
1500
profesionales



Antofagasta

Prat 461, Of. 2002 piso 20
Edificio Segundo Gómez
Teléfono (56) 55 226 1971
Fax (56) 55 226 8768

Viña del Mar

Av. Libertad 1348, Of. 703 piso 7
Torre Marina Arauco
Teléfono (56) 32 268 4401
Fax (56) 32 269 3086

Santiago

Av. Andrés Bello 2711, piso 5
Torre de la Costanera, Las Condes
Teléfono (56) 2 2940 0000
Fax (56) 2 2940 0504

Concepción

Chacabuco 1085, pisos 8-9
Teléfono (56) 41 212 9300
Fax (56) 41 279 6727

Puerto Montt

Benavente 550 piso 8 Of. B
Edificio Torre Campanario
Teléfono (56) 65 227 7007
Fax (56) 65 227 7006



Jurisprudencia Judicial

1. *Finiquito: poder liberatorio*

Un trabajador que sufrió un accidente laboral presenta demanda por indemnización de perjuicios por daño moral contra su empleador, a pesar que éste renunció y firmó el correspondiente finiquito sin reserva alguna.

La Corte de Apelaciones de La Serena señaló que del examen del finiquito solo se desprende que el trabajador renunció a los derechos derivados de la prestación de sus servicios, dejando fuera de órbita aquellos relacionados a la culpa o dolo del empleador tales como el accidente sufrido por el trabajador, por lo que el empleador debe responder en ese caso.

Por otro lado, determinó que el finiquito fue ratificado en una ciudad distinta (La Serena) a la de la prestación de los servicios (Coquimbo), por lo que al no ratificarse por el Notario Público “de la localidad” el finiquito carece de poder liberatorio.

2. *Nulidad del despido: contrato a plazo fijo*

El Artículo 162 del Código del Trabajo, en sus incisos quinto y séptimo –también conocida como Ley Bustos-, impone una sanción al empleador que no ha enterado las cotizaciones previsionales de sus trabajadores, consistente en que el despido de éstos no produce efecto, por lo que se continúan devengando sus remuneraciones hasta que se regularice íntegramente su pago.

Ahora bien, la Corte Suprema señaló que el vencimiento del plazo del contrato de trabajo queda comprendido dentro de las hipótesis en que es posible aplicar esta sanción.

Para llegar a dicha conclusión la Corte señala que la expresión despido no está utilizada en un sentido técnico como acto unilateral del empleador a través del cual pone término al contrato de trabajo, sino que es comprensiva de todas aquellas formas de terminación de la relación laboral, lo que incluye el término del plazo estipulado en el contrato.



Jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo

1. Entrega del reglamento interno por medios electrónicos

Se consulta a la Dirección del Trabajo respecto a la posibilidad de entregar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS) por medios electrónicos. Asimismo se consulta si es posible cumplir con el derecho a saber de los trabajadores de forma electrónica.

En cuanto a la posibilidad que las copias del Reglamento Interno se entreguen por medios electrónicos, la Dirección señala que **no existe impedimento** siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

1. Los trabajadores deben consentir expresamente que la documentación laboral sea confeccionada, procesada, firmada y remitida de manera electrónica. De no existir esta autorización, la documentación laboral deberá ser entregada en soporte de papel.
2. El sistema debe enviar el documento por correo electrónico a la casilla particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador. La Dirección no autoriza el envío a casillas institucionales, ya que no resulta razonable que ante la desvinculación del trabajador de la empresa éstos quedaran impedidos de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación electrónica almacenada.

Respecto al derecho a saber, entendido éste como la obligación de informar oportuna y convenientemente por parte de la empresa a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, la Dirección señala que no existe disposición legal que impida entregar dicha información por medios electrónicos siempre y cuando sea explicativa y de apoyo.

Sin perjuicio de lo anterior, existe igualmente la obligación de transmitir la información de manera física a los trabajadores a través de cursos o charlas presenciales.

2. Contrato colectivo: modificación unilateral

Se consulta a la Dirección del Trabajo respecto a la posibilidad que una empresa elimine de forma unilateral un beneficio pactado en un contrato colectivo vigente por dejar de existir el hecho que daba lugar a dicho beneficio.

La Dirección del Trabajo señaló que, conforme a lo señalado por el Código del Trabajo y jurisprudencia reiterada para modificar el contrato colectivo se requiere del mutuo acuerdo de las partes.

Conforme a lo anterior, la contravención de lo pactado trae como consecuencia la sanción pecuniaria aplicada por el Estado a través de una multa administrativa, con el objeto de resguardar el derecho constitucional de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Por lo tanto, eliminar la posibilidad de que el empleador pueda cumplir con la cláusula pactada es un acto de mala fe de la empresa y por tanto debe ser sancionado.

3. Protección a la maternidad: trabajos perjudiciales para una trabajadora embarazada y remuneración íntegra

El Código del Trabajo establece que en los casos de mujeres embarazadas que se ocupen habitualmente en labores consideradas como perjudiciales para su salud, el empleador estará obligado a trasladarla a otro trabajo que no implique un perjuicio para ella.

Ahora bien, consultada la Dirección sobre si la trabajadora debe mantener un bono nocturno cuando ella ya no presta servicios de noche debido a la obligación mencionada, señaló que el empleador debe seguir pagando a la dependiente las remuneraciones de que gozaba antes que se produjera el referido cambio.

Lo anterior incluye aquellos pagos que se devengan bajo ciertas condiciones, tales como el referido bono nocturno, aunque la trabajadora no pueda cumplir dicho turno.



Reforma Laboral

Con fecha 17 de Junio de 2015 se aprobó, por parte de la Cámara de Diputados, el proyecto de Reforma Laboral que impulsa el Gobierno, el cual pasa de esta forma a conocimiento del Senado.

En cuanto a los principales cambios que se busca introducir con la reforma podemos señalar los siguientes:

- a) **Titularidad sindical:** el sindicato, independientemente del número de trabajadores que represente, es la única organización de trabajadores que puede negociar colectivamente.

En el caso de los grupos negociadores, éstos podrán negociar solo en caso que no exista sindicatos en la empresa.

- b) **Extensión de beneficios:** se plantean dos hipótesis de extensión de beneficios: en relación a los trabajadores que se afilien al sindicato, la extensión es automática. Mientras que en el caso de la extensión a los trabajadores no afiliados, es necesario el acuerdo del sindicato.

Se configuraría como una práctica antisindical la extensión de los beneficios de forma unilateral por parte del empleador a los trabajadores no afiliados al sindicato.

- c) **Piso mínimo:** cada negociación partirá con un piso para el empleador, que es el contenido del contrato colectivo anterior, sin tomar en consideración la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios otorgados por el solo hecho de la firma del instrumento colectivo.

- d) **Huelga y reemplazo:** en el proyecto original se definía la huelga como un derecho que debe ser ejercido colectiva y pacíficamente por los trabajadores. En la tramitación se elimina la mención de la huelga como un derecho que deba ejercerse de forma pacífica.

Por otro lado se prohíbe el reemplazo de los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga, ya sea con trabajadores internos o externos.

- e) **Servicios mínimos:** conforme al proyecto original, los servicios mínimos son aquellos que permitan atender las operaciones indispensables para evitar un daño actual e irreparable a los bienes materiales, instalaciones o infraestructura de la empresa o que causen grave daño al medio ambiente o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud.

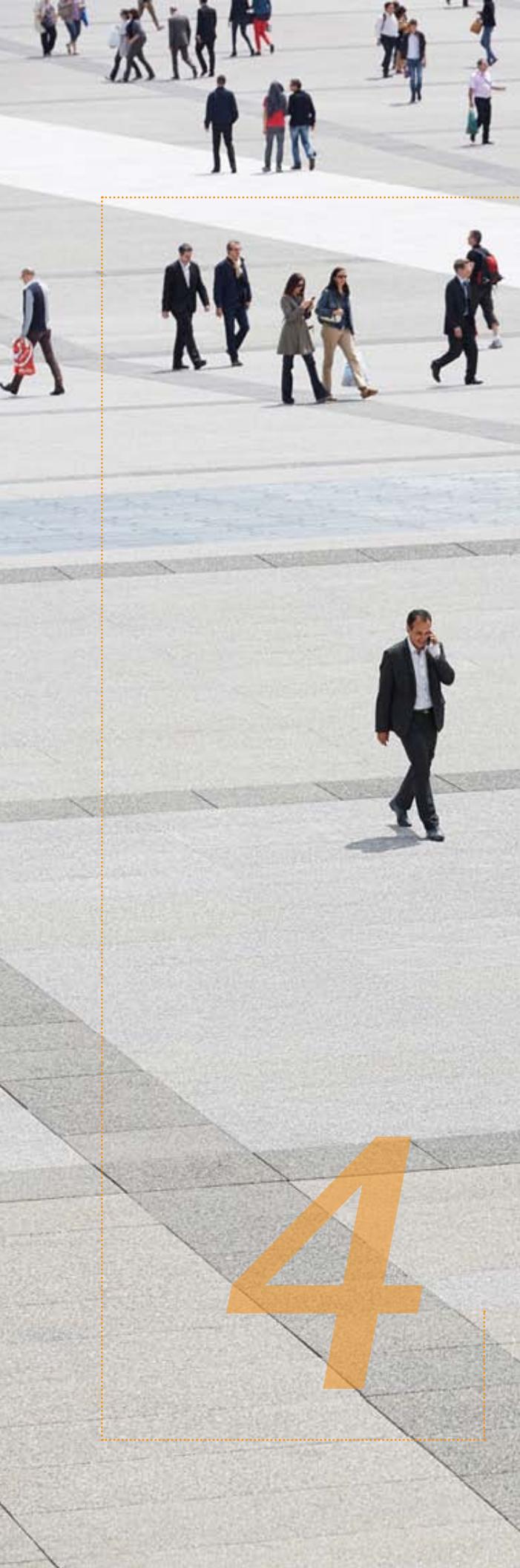
Se modifica la definición de servicios mínimos como aquellas operaciones estrictamente necesarias para evitar un daño no solo actual e irreparable, sino además grave, eliminándose la mención al daño de los bienes materiales y la especificidad y características de la empresa.

- f) **Pactos de adaptabilidad:** se plantea la posibilidad de realizar estos pactos con sindicatos con cierta representatividad – que comienza en un 65% de representatividad y disminuye gradualmente a un 30% después de un cierto período de tiempo – e incluyen materias como distribución de jornada y descansos, horas extraordinarias y jornada pasiva.

En el proyecto aprobado por la Cámara de Diputados se elimina la aplicación gradual del porcentaje de representatividad, comenzando inmediatamente con un 30%.

- g) **Negociación interempresa:** se fija la posibilidad de que los sindicatos interempresas negocien a nivel de la empresa, siendo obligatorio para el empleador hacerlo.

- h) **Prácticas antisindicales de los trabajadores:** en el proyecto de ley se tipifica como conducta antisindical de los trabajadores la utilización de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas con ocasión del ejercicio de la actividad sindical. En el proyecto aprobado se elimina dicha conducta.



Implementación obligatoria de protocolo de riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales se entienden como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo.

Mediante resolución exenta N° 336 de la Subsecretaría de Salud Pública del Ministerio de Salud, fue aprobado el “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo”, cuyo objetivo es contar con un instrumento que entregue las orientaciones técnicas para valorar, medir y evaluar la exposición a riesgo psicosocial al interior de las empresas y organizaciones del país.

A partir del mes de septiembre de 2015 será obligatorio para todas las empresas en Chile, aplicar el Protocolo antes mencionado con el objeto de medir la exposición al riesgo psicosocial al cual se pueden encontrar sometidos sus trabajadores.

Con el objeto de cumplir con lo señalado, se deben seguir los siguientes pasos en conjunto con la respectiva Mutual de Seguridad:

1. Solicitar al Comité Paritario que aplique el cuestionario señalado en el protocolo a la totalidad de trabajadores.
2. Entregar los resultados al organismo administrador correspondiente.
3. Autogestionar las medidas correctivas para disminuir sus riesgos (excepto en el nivel de riesgo mayor en que deben ser asesorados por el organismo administrador).

Para ampliar el contenido 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



© 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.