

10 minutos de Actualidad Laboral

Julio 2016





Jurisprudencia Judicial

1. Principio de continuidad laboral: extensión de su aplicación a hipótesis distintas a las señaladas en el Código del Trabajo

El principio de continuidad laboral postula que los derechos de los trabajadores – individuales o colectivos – se vinculan directamente con la empresa en sí y no con la persona natural o jurídica dueña de la misma.

Este principio se encontraría materialmente consagrado en el inciso 2º del Artículo 4 del Código del Trabajo, al establecer que las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con él o los nuevos empleadores.

Por otro lado, en cuanto a la indemnización por años de servicio, el Servicio de Impuestos Internos puede considerar como gasto rechazado para la empresa la parte del pago de una indemnización por años prestados y reconocidos de otra empresa – relacionada o no – a menos que haya existido continuidad laboral.

Ahora bien, una empresa reclama ante tribunales la improcedencia de que se considere como gasto rechazado una parte del pago de una indemnización por años de servicio a un trabajador al cual se le reconocieron años de servicio prestados a una compañía relacionada.

La Corte Suprema determinó, de forma inédita, que el principio de continuidad laboral no se limita al señalado inciso 2º del Artículo 4, sino que es más amplio abarcando por ejemplo la resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por el empleador y la prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador.

De esta manera, el principio de continuidad laboral es un principio de mucho más alcance que el que le atribuye el Servicio de Impuestos Internos, por lo que el hecho de que no se presente la situación descrita en el Artículo 4, inciso segundo del Código del Trabajo no impide sostener la aplicación del principio de

continuidad en base a las circunstancias en que se desarrollan y suceden las relaciones laborales mantenidas por el trabajador.

En consecuencia, este fallo de la Corte Suprema amplía la hipótesis del principio de continuidad laboral y no lo circunscribe solo a lo señalado en el inciso 2º del Artículo 4 del Código, lo que significa un cambio en cómo se entiende esta institución, aceptándolo por ejemplo en el traspaso de trabajadores entre empresas relacionadas.

2. Publicación de deudas previsionales en el Boletín Laboral de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional: recurso de protección interpuesto en contra de Dicom Equifax

La Dirección del Trabajo tiene a su cargo la elaboración y publicación del Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional, confeccionado tanto a partir de la información emanada de su propio actuar institucional como de la suministrada por todas las entidades previsionales del país, ya sean de carácter público o privado, entre las que se encuentran las Administradoras de Fondos de Pensiones.

No obstante lo anterior, una empresa presentó un recurso de protección en contra de Dicom Equifax, debido a que deudas previsionales de ésta fueron

publicadas en el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional, lo cual tuvo como consecuencia que un cheque emitido por la empresa recurrente fuera rechazado, por aparecer publicada en Dicom.

El recurso presentado esgrime que Dicom Equifax habría atentado en contra de la garantía constitucional de respeto y protección a la vida privada y a la honra de las personas y su familia (Artículo 19 N°4 Constitución Política de la República), y a la Ley 19.628 sobre Protección de la Vida Privada o Protección de Datos de Carácter Personal.

Por su parte, Dicom Equifax, solicitó el rechazo del recurso argumentando que el Boletín se confecciona con información que bajo su exclusiva responsabilidad recopila la Dirección del Trabajo, con las multas e imposiciones adeudadas a los trabajadores, a partir de los antecedentes que entregan las Inspecciones del Trabajo, Instituto de Normalización Previsional y las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Es así como la Corte de Apelaciones de Concepción rechazó el recurso estableciendo que Dicom Equifax no podría contravenir a la Ley sobre Protección de la Vida Privada o Protección de Datos de Carácter Personal dado que tal normativa es aplicable solo a personas naturales y no personas jurídicas como es el caso.



Jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo

1. Distribución de jornada: inadmisibilidad de modificación unilateral por parte del empleador

El Código del Trabajo en el N° 5 del Artículo 10 señala que las partes deben incluir en el contrato la duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. A su vez, el mismo artículo en su inciso 2º señala que las partes pueden modificar las cláusulas de un contrato de trabajo, siempre que dichas alteraciones se efectúen de mutuo acuerdo.

Un sindicato consultó a la Dirección del Trabajo sobre la procedencia de que un empleador modifique unilateralmente el sistema de descanso que se aplica a trabajadores de la empresa, cuando está contenida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

La Dirección del Trabajo, en respuesta, indicó que aun cuando el sistema de distribución de jornada se encuentre pactado en el reglamento interno y no en el contrato, el empleador no podrá modificar unilateralmente tales condiciones, sin que previamente cuente con la anuencia de los trabajadores, ya que se exige para su modificación un acuerdo de iguales características, independientemente de donde estas se encuentren pactadas.

2. Salas cuna: beneficio compensatorio del empleador a la trabajadora que se desempeña en horario nocturno por razones de salud del menor que no puede asistir a dicho establecimiento

De acuerdo al Código de Trabajo en su Artículo 203, y a la reiterada y uniforme jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, la obligación de disponer de sala cuna puede ser cumplida por el empleador de tres formas: a) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo, b) construyendo o habilitando y manteniendo

servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de empresas que se encuentran en la misma área geográfica, o c) pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

El beneficio de sala cuna es un derecho irrenunciable de la trabajadora, por lo tanto, no es jurídicamente procedente que el empleador cumpla con la obligación que le impone el artículo mencionado pagando directamente a las trabajadoras la suma de dinero acordada con cada una de ellas para solventar los gastos de sala cuna. Es así como aquel pago directo implicaría una renuncia a un derecho laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección del Trabajo, tomando en consideración las nuevas circunstancias y particularidades, ha reconsiderado su postura y dictaminó que, **en el caso de las trabajadoras que se desempeñan en horario nocturno, lo cual las imposibilita de enviar a su hijo menor de dos años a sala cuna, es procedente que se acuerde el otorgamiento de un bono compensatorio por este concepto**, existiendo de por medio un previo análisis de los antecedentes por parte de la Dirección.

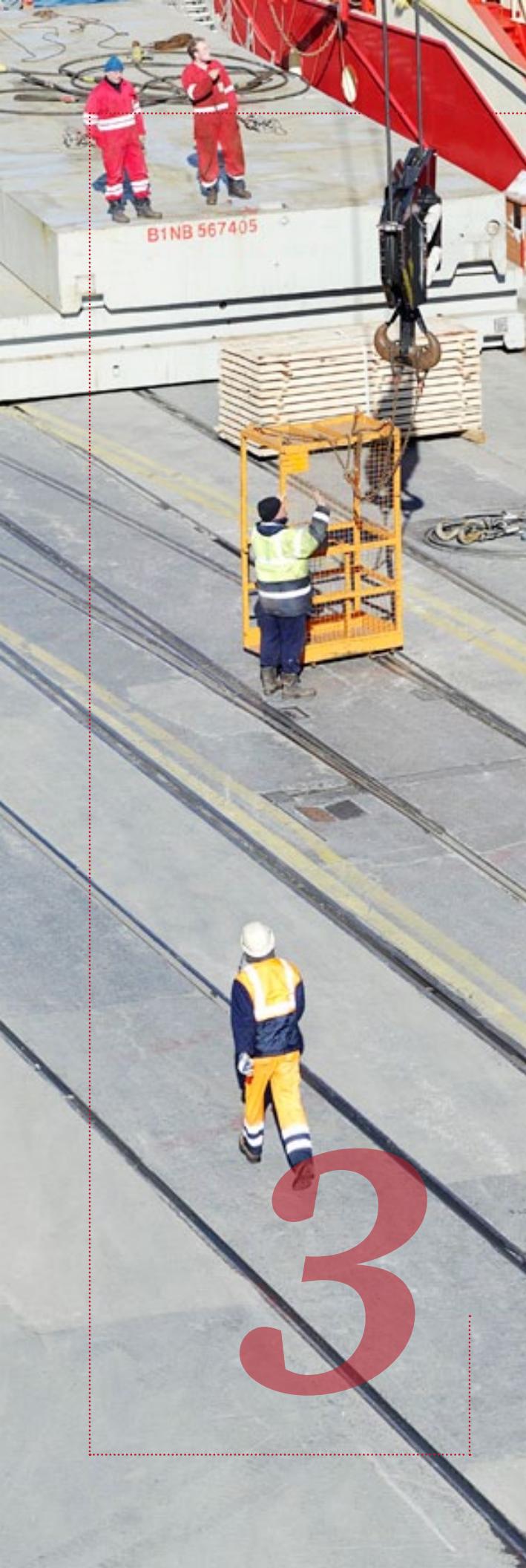
3. Contrato de trabajo a plazo fijo: facultad del empleador para poner término al contrato de trabajo por causal de “necesidades de la empresa”

El contrato a plazo fijo es aquel que se define por tener un plazo máximo de extensión, es decir, existe certeza respecto de la fecha de término. La ley señala que tiene una duración mínima de un día y máxima de un año. La causa por la que expiran es por el cumplimiento del plazo máximo aunque pueden darse otras causales.

A este respecto es que se consultó a la Dirección del Trabajo sobre la procedencia de que un empleador no renovara el contrato a plazo fijo de un trabajador y que, además, pueda poner término anticipado a este tipo de contrato.

La Dirección del Trabajo señaló que la decisión de no persistir en la relación laboral derivada de este tipo de contrato se enmarca dentro de las facultades de administración de un empleador.

A su vez, indica que el empleador puede poner término al contrato antes del vencimiento del plazo, si se llegase a configurar una de las causales de caducidad de los Artículos 160 y 161 del Código del Trabajo, ya que **la naturaleza temporaria del contrato no limita las potestades disciplinarias que el ordenamiento jurídico reconoce al empleador**.



Legislación Laboral

Ley que reajusta el monto del Ingreso Mínimo Mensual (Ley 20.935)

1. El día 30 de junio de 2016 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.935 que fija a partir del 01 de julio de 2016 el Ingreso Mínimo Mensual en un monto de **\$257.500** para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad.
2. De esta forma, se inicia un aumento gradual del salario mínimo en el país, que a contar del 01 de enero de 2017, tendrá un valor de **\$264.000**, a contar del 01 de julio de 2017 su valor será de **\$270.000**, y a contar del 01 de enero de 2018 tendrá un valor de **\$276.000**.
3. Por otro lado, a partir del 01 de julio de 2016, el ingreso mínimo que se emplea para fines no remuneracionales ha sido fijado en \$166.103. A contar del 01 de enero de 2017 su monto será de \$170.296. A contar del 01 de julio de 2017, su valor será de \$174.166, y a contar del 01 de enero de 2018 tendrá un valor de \$178.037.
4. En cuanto al pago de la gratificación legal, en los casos que las empresas la cumplan pagando mensualmente en forma garantizada un doceavo de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales ésta deberá reliquidarse en diciembre, dado que se ha adelantado la gratificación durante el período de enero a junio de cada año.
5. Lo anterior debe llevarse a cabo por cuanto el Ingreso Mínimo Mensual aumentó nuevamente en el mes de julio.

Reforma Laboral

Con fecha 14 de julio de 2016 se declaró por parte del Tribunal Constitucional inadmisible el segundo requerimiento presentado por la oposición en contra de la Reforma Laboral. Dado lo anterior el pleno del Tribunal Constitucional se abocará en los próximos días al trámite de control obligatorio de constitucionalidad respecto de ciertas disposiciones del proyecto que tienen rango de Ley Orgánica Constitucional y de Quórum Calificado.

Una vez que el Tribunal Constitucional realice dicho control, el proyecto de Reforma Laboral será enviado al Ejecutivo, para que dentro del plazo de 10 días dicte un decreto llamado “decreto promulgatorio”, con el cual declara la existencia de la ley. La publicación de la ley se realizará dentro de los 5 días desde que se tramite completamente el decreto promulgatorio en Contraloría.

A la fecha de este boletín aún se desconoce la redacción final de la ley.

4



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



© 2016, 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.