

10 minutos de Actualidad Laboral

Agosto 2015



Jurisprudencia Judicial

1. Gratificación: derechos irrenunciables

La gratificación es un tipo de remuneración que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Los empleadores que obtienen utilidades líquidas en su giro tienen la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores, ya sea en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades o pagando al trabajador el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales con un límite de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.

La Corte Suprema, conociendo de un recurso de nulidad, señaló que la renuncia por escritura pública a un bono denominado “gratificación voluntaria graciosa” que tiene carácter de regular y cuando la empresa presenta excedentes, no es válida, pues dicho bono constituiría remuneración.

En efecto, los principios tradicionales del derecho privado no son aplicables de modo absoluto en el campo del derecho laboral, desde que intervienen principios proteccionistas a favor del operario, entre ellos, la irrenunciabilidad de los derechos, como principio de carácter general, que impide que el trabajador por la vía del acuerdo renuncie a aquello que le beneficia, porque eso haría ineficaz el Derecho Laboral.

2. Fuero laboral: facultad del juez para acoger o rechazar fuero laboral

Tratándose de una trabajadora embarazada, el empleador no puede poner término al vínculo laboral a menos que el juez laboral otorgue la autorización formulada en ese sentido, la que puede ser concedida en los casos de vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo, la conclusión de la labor o servicio que dio origen al vínculo contractual, o tratándose de alguna causal imputable a la trabajadora, señaladas en el artículo 160 del Código del Trabajo.



La Corte Suprema, conociendo de un caso de desafuero maternal señaló que al juez del trabajo se le confiere la facultad de autorizar o desestimar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que debe ejercer independiente de la causal invocada.

Es decir, el juez, para resolver en uno u otro sentido, debe analizar los antecedentes incorporados en la etapa procesal pertinente, conforme a las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa nacional e internacional que protege la maternidad, por lo que no se encontraría obligado inmediatamente a acoger la causal invocada.

3. Despido injustificado: injurias proferidas por el trabajador al empleador

La legislación laboral permite poner fin a un contrato de trabajo por ciertas causales expresamente detalladas en el Código del Trabajo, y que dicen relación con acciones imputables a él. Una de estas causales imputables al trabajador es la de injurias contra el empleador.

El afectado con un acto injurioso será el empleador, cuando se trata de una persona natural, o bien su representante, cuando se trata de una persona jurídica, ya que hay que partir de la base que en toda organización se requiere un respeto mínimo hacia aquel que ostenta las facultades de dirección.

En este sentido, la Corte de Apelaciones de Chillán señaló que la injuria resulta sancionable cuando va dirigida en contra del representante del empleador, ya que éste ostenta el ejercicio del poder de dirección y, en tal condición, obliga a los mismos deberes de respeto exigidos como si se tratara del propio titular. En consecuencia, el gerente de una tienda puede ser sujeto pasivo de la causal de despido señalada.

4. Principio de no discriminación: igualdad de beneficios

Un sindicato recurre a tribunales alegando discriminación arbitraria por cuanto un grupo de trabajadores afiliados al sindicato considera que bajo las mismas circunstancias, el empleador no ha otorgado los derechos de asignación de zona y bono de responsabilidad, a que si tendrían derecho otro grupo de trabajadores pertenecientes al mismo sindicato.

La Corte Suprema, conociendo de unificación de jurisprudencia, estableció que dada la existencia de un trato económicamente diverso a dos grupos de trabajadores, siendo que las diferencias en cuanto a las funciones que desempeñan, así como el lugar y las condiciones no son significativas, deben tener los mismos beneficios.



Jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo

1. Improcedencia que el empleador modifique unilateralmente el sistema de turnos que venía utilizando con anterioridad a la Ley N° 20.823

La Ley N° 20.823 publicada el 7 de Abril de 2015 modificó la jornada de los trabajadores del Comercio, agregando, entre otras modificaciones, siete días de descanso dominical extras a los que ya tenían derecho dichos trabajadores.

Una de las incógnitas de la citada ley es si es posible que el empleador modifique el sistema de turnos que se venía utilizando con anterioridad a la entrada en vigencia de ésta, sin que para tal modificación se cuente con el acuerdo de los trabajadores ni de las organizaciones que los representan.

En primer lugar, la Dirección del Trabajo determinó en Dictamen N° 2205/037 de fecha 6 de Mayo de 2015 que le corresponde al empleador, dentro de sus facultades de administración, distribuir la jornada de sus trabajadores, debiendo ser comunicadas oportunamente y con la anticipación necesaria.

No obstante lo anterior, la Dirección señaló en Dictamen N° 2837/041 de fecha 9 de Junio de 2015 que la Ley N° 20.823 no contiene disposiciones que modifiquen las reglas generales sobre el contenido esencial del contrato de trabajo, o respecto de los acuerdos alcanzados por las partes sobre la distribución de la jornada, por lo que resulta obligatorio que si el empleador desea modificar los turnos que se han venido utilizando necesita el acuerdo de sus trabajadores o de las organizaciones que los representan.

Como se puede apreciar, la Dirección ha emitido decisiones que podrían considerarse contradictorias respecto del rol que cumple el empleador respecto a la modificación de los turnos de los trabajadores señalando por un lado que es facultad del empleador y por otro que necesita el acuerdo de sus trabajadores.

En virtud de lo anterior incluso se han presentado recursos de protección ante la Corte Suprema con el objeto de clarificar el sentido y alcance de la ley y su aplicación práctica.

2. Contrato de trabajo: posibilidad reenviar materias a un documento distinto. Código de ética

Se consulta a la Dirección del Trabajo si resulta jurídicamente procedente que la empresa haga mención a un documento denominado “Código de Ética” tanto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad como en los respectivos contratos individuales de trabajo y anexos.

La Dirección señaló que la simple mención del Código de Ética establecido por la empresa, documento que no forma parte ni de los contratos de trabajo ni de los anexos de contrato ni del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, debe respetar primeramente, los derechos de carácter irrenunciable que establece la preceptiva laboral.

Finalmente, no se cumpliría lo exigido por la legislación si la empresa regula materias propias del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en un documento diferente.



Jurisprudencia administrativa de la Superintendencia de Seguridad Social

1. Técnicos extranjeros: obligación de cotizar en Chile

Conforme a lo señalado en la Ley N° 18.156, si se cumplen ciertos requisitos, se exime a los técnicos extranjeros de la obligación de cotizar para pensión y salud en Chile, manteniendo el empleador la obligación de cotizarlos para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Asimismo, la Superintendencia de Pensiones ha señalado que también se deben efectuar las cotizaciones que procedan para el seguro de cesantía.

Se entiende por “técnico” a los trabajadores que posean conocimientos de una ciencia o arte que puedan ser acreditados mediante documentos justificativos de estudios especializados o profesionales debidamente legalizados y, en su caso, traducidos oficialmente por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Además de la condición de ser técnico, la ley mencionada exige que el trabajador extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile que le otorgue prestaciones a lo menos de **enfermedad, invalidez, vejez y muerte** y que en el Contrato de Trabajo respectivo, el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

Ahora bien, la Superintendencia fue consultada respecto del caso de una trabajadora con licencia por postnatal que por encontrarse eximida no cotizaba en Chile y que no recibió pago por subsidio de incapacidad laboral (pago de licencia enfermedad común y no laboral).

La Superintendencia señaló que por encontrarse eximida de la obligación de cotizar en Chile, no corresponde que la trabajadora obtenga subsidio por incapacidad laboral - licencia médica - en nuestro país, debiendo recurrir para tal efecto a la cobertura que tiene fuera de Chile.

Lo anterior no se contrapone con el hecho que la interesada voluntariamente haya celebrado un contrato de salud con una ISAPRE. En efecto, al no efectuar pago de cotizaciones para **pensión** en Chile, no cumple con los requisitos para recibir pago por pago de licencia médica por enfermedad común.



Reforma Laboral

Con fecha 19 de Agosto de 2015 se aprobó en general por el Senado el Proyecto de Reforma Laboral que actualmente se discute en el Congreso Nacional.

Asimismo se fijó el 07 de septiembre de 2015 como plazo para que el Ejecutivo presente indicaciones al proyecto, las cuales actualmente están siendo preparadas por el Ministerio del Trabajo.

4

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

