

10 minutos de Actualidad Laboral

Febrero 2015



Somos más de
1600
profesionales

*Estamos en las principales
ciudades de nuestro país*





Jurisprudencia Judicial

1. Derecho a la huelga y prohibición de reemplazo

En primer lugar, la Corte Suprema reconoce que el derecho a la huelga se encuentra garantizado en el catálogo de derechos fundamentales, específicamente en el artículo 19 N°16 de la Constitución. Razona que al negarse el derecho a huelga respecto de sectores o entes determinados, se consagra positivamente para el resto de los casos.

En cuanto al reemplazo, añadió que en los casos en que al empleador le está prohibido “contratar” trabajadores para reemplazar a aquellos que han declarado la huelga, por no cumplir los requisitos del artículo 381 del Código del Trabajo, le está prohibido asimismo reemplazar dichos trabajadores mediante la movilidad interna de aquellos que no participan del proceso de negociación colectiva que ha derivado en la huelga.

De esta manera, se modifica la doctrina vigente de la Corte Suprema, conforme a la cual, en caso de prohibición de reemplazo por no cumplimiento de los requisitos del 381 del Código Laboral, el empleador sólo estaba impedido de contratar trabajadores nuevos: de acuerdo al fallo nuevo, todo reemplazo, incluso con trabajadores propios, está prohibido si es que no se da cumplimiento a los requisitos del mencionado artículo 381.

2. Deber de seguridad del empleador

El artículo 184 del Código del Trabajo establece el denominado deber de protección del empleador, de conformidad al cual estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores que prestan servicios en sus faenas.

La Corte Suprema, delimitando el alcance de este deber de protección, señaló que si se verifica un accidente de trabajo se presume que el empleador no tomó todas las medidas necesarias para evitarlo, o que las adoptadas fueron insuficientes o inapropiadas, presunción que surge del resultado lesivo, que evidenciaría incumplimiento de la obligación de seguridad impuesta.

En este sentido, las normas de seguridad que debe implantar el empleador no se agotan ni se satisfacen con la sola existencia de un formal reglamento de seguridad ni de anuncios, exhortaciones ni prevenciones hechas a la sola buena voluntad de los trabajadores, sino que cuando el empleador mantiene elementos materiales constantes y supervigilancia auténtica en cuanto a la forma en que haya de desarrollarse la actividad de los trabajadores, especialmente tratándose de faenas peligrosas.

3. Procedencia de causal de despido de actos, omisiones o imprudencias temerarias

La legislación laboral permite poner término al contrato de trabajo por ciertas causales imputables al trabajador. Una de estas causales es la de actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o funcionamiento del establecimiento, a la seguridad de los trabajadores o a la salud de éstos.

La Corte de Apelaciones de Rancagua resolvió que para que se configure la temeridad señalada en el Código no se requiere una intencionalidad especial, sino que un olvido inexcusable de las precauciones que la prudencia común aconseja y que conduce a la realización de hechos lesivos.

En el caso en comento, si un cable energizado de gran peso atraviesa un camino, lo prudente era desconectarlo previa autorización, y no dejarlo en el suelo por donde circulan más compañeros que pudiesen resultar heridos, como de hecho ocurrió.



Jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo

1. Entrega y envío electrónico de comprobante de remuneraciones

Una empresa consultó a la Dirección del Trabajo respecto a la posibilidad de implementar un sistema informático que les permita a sus trabajadores visualizar sus liquidaciones de remuneraciones.

La Dirección señaló que si bien es pertinente entregar a los trabajadores sus comprobantes de remuneraciones por vía electrónica se debe cumplir con una serie de requisitos copulativos, a saber:

- a) Los trabajadores deben consentir expresamente que su documentación laboral sea confeccionada, procesada y remitida de manera electrónica.
- b) Se debe enviar el documento laboral correspondiente por correo electrónico a la casilla particular del trabajador que previamente haya indicado al empleador. Esto debido a que la Dirección considera que en caso de desvinculación del dependiente, éstos podrían quedar impedidos de acceder a su información laboral electrónicamente almacenada, si sólo se le enviara aquella a su correo institucional.

2. Reubicación de trabajadores que laboran a gran altitud declarados no aptos para el desempeño de sus funciones

Se consulta a la Dirección del Trabajo respecto de criterios aplicables a los trabajadores que trabajan en faenas mineras sobre 3000 msnm y que son declarados no aptos para ello.

En primer lugar, con relación a la reubicación del trabajador, ésta debe ser inmediata una vez que se ha tomado conocimiento del certificado de no aptitud de trabajo en altura.

En segundo lugar, respecto a los procedimientos, criterios y formalidades que han de seguirse para fijar las nuevas condiciones contractuales derivadas de la reubicación, el empleador deberá analizar la posibilidad de llegar a un acuerdo con el trabajador, de lo contrario éste podría acudir a la Inspección del Trabajo.

Finalmente, respecto de las remuneraciones, la Dirección señala que, en principio, deberían mantenerse dichas condiciones remuneratorias, pero que nada obsta a un cambio de ellas con acuerdo del trabajador.

3. Trabajadores de casa particular

La ley N° 20.786, publicada con fecha 27 de Octubre de 2014, modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.

La Dirección del Trabajo, fijando el contenido y alcance de dichas normas, dispuso lo siguiente:

- a) En relación a la escrituración del contrato de trabajo, junto con las cláusulas obligatorias señaladas en el Código del Trabajo, se agrega la de describir

adecuadamente el tipo de labor a realizar, especificar claramente el o los domicilios donde se prestarán los servicios, y la obligación de asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales, cuando proceda.

- b) El contrato debe registrarse en la Dirección del Trabajo, preferentemente por vía electrónica en la página web dispuesta al efecto.
- c) Se excluye del carácter de remuneración cualquier pago por concepto de habitación y alimentación, los cuales pasan a ser de cargo del empleador, por lo que éste no podrá realizar descuentos o imputaciones sobre la remuneración por dichos estipendios. En relación a lo anterior, se dispone que en ningún caso la adecuación a esta norma permitirá la reducción de las remuneraciones pactadas con anterioridad a su vigencia.
- d) Respecto de los trabajadores puertas afuera:
 - d.1 Estos tendrán una jornada ordinaria de 45 horas semanales, distribuidas hasta en 6 días.
 - d.2 Respecto de aquellos trabajadores que se desempeñan en jornada ordinaria completa, el tiempo de servicio puede complementarse con hasta 15 horas semanales, las que no tienen el carácter de jornada extraordinaria.
 - d.3 Se divide la jornada en dos partes, dejando entre ellas un lapso mínimo de media hora para colación.
 - d.4 Se establece que la jornada diaria no podrá superar las 12 horas, incluyendo el tiempo de descanso.
- e) Se prohíbe que el empleador imponga al trabajador de casa particular, el uso de un

uniforme, vestimenta u otro distintivo que ponga de manifiesto frente a terceros la naturaleza de las funciones que desempeña.

- f) Respecto de la fiscalización, el Inspector podrá solicitar el ingreso a un domicilio particular para verificar las condiciones laborales que se desarrollan en su interior.
- g) Finalmente, en cuanto a la vigencia de la ley, dichas disposiciones comenzarán a regir a partir del día 01 de Enero de 2015, en tanto que el cómputo de horas semanales iniciará su vigencia el día lunes 23 de Noviembre de 2015.

4. *Sala cuna. Derecho irrenunciable. Improcedencia de bono compensatorio*

Se consulta a la Dirección del Trabajo respecto de la procedencia de pagar a una trabajadora de una empresa de retail un bono compensatorio de sala cuna, por no existir cupos en aquellas certificadas por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, como lo exige la ley.

La Dirección del Trabajo señala que no es posible, a la luz de las normas legales y considerando que el derecho a sala cuna es irrenunciable, pactar un bono compensatorio con la trabajadora. En este sentido, si existe imposibilidad respecto de una de las tres modalidades permitidas por la ley, debe necesariamente cumplirse mediante otra.





Proyectos de ley y otros

1. Acuerdo entre asociaciones empresariales y trabajadores del comercio

Con el objeto de regular el descanso dominical de los trabajadores que se desempeñan en el comercio, éstos y los empresarios del sector firmaron un acuerdo que establece las siguientes modificaciones:

- Se le otorga a los trabajadores del comercio un descanso dominical de siete domingos anuales, que se suman a los dos descansos mensuales actualmente vigentes.
- 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 colectivo entre las partes.
- Las horas trabajadas en días domingos tendrán un recargo remuneracional de un 30% sobre el valor de la hora correspondiente al sueldo base tanto para los trabajadores con jornada completa como jornada parcial.

Este acuerdo será presentado como una indicación al proyecto de ley que se encuentra actualmente en trámite relativo a la regulación de la hora de cierre del comercio.

2. Proyecto de ley que elimina ciertos feriados y aumenta días de vacaciones

Con fecha 10 de Abril de 2014 un grupo de diputados presentó un proyecto de ley que señala lo siguiente:

- a) Se aumenta de 15 a 20 los días de feriado anual para los trabajadores, y a 25 días para aquellos que trabajan en la Región de Magallanes, de Aysén y Palena.

- b) Se eliminan los feriados del día 29 de Junio (San Pedro y San Pablo), 15 de Agosto (Asunción de la Virgen), 12 de Octubre (Día de la Raza) y 8 de Diciembre (Día de la Inmaculada Concepción).

Este proyecto se encuentra actualmente en discusión en la Cámara de Diputados.

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.