

# *10 minutos de* Actualidad Laboral

Octubre 2015





## *Jurisprudencia Judicial*

### **1. Despido injustificado: ambigüedad en la causal de despido por necesidades de la empresa**

Una de las causales de despido contempladas en el Código del Trabajo es la de las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Esta causal implica la facultad del empleador para poner término al contrato de trabajo por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, **tales como** las derivadas de la racionalización o modernización de la empresa, bajas en su productividad o cambios en las condiciones del mercado y la economía.

La expresión “tales como”, que emplea nuestro código, significa que corresponden a ejemplos que no son taxativos y que, en consecuencia, podrían admitir otras situaciones análogas o similares a las enunciadas precedentemente.

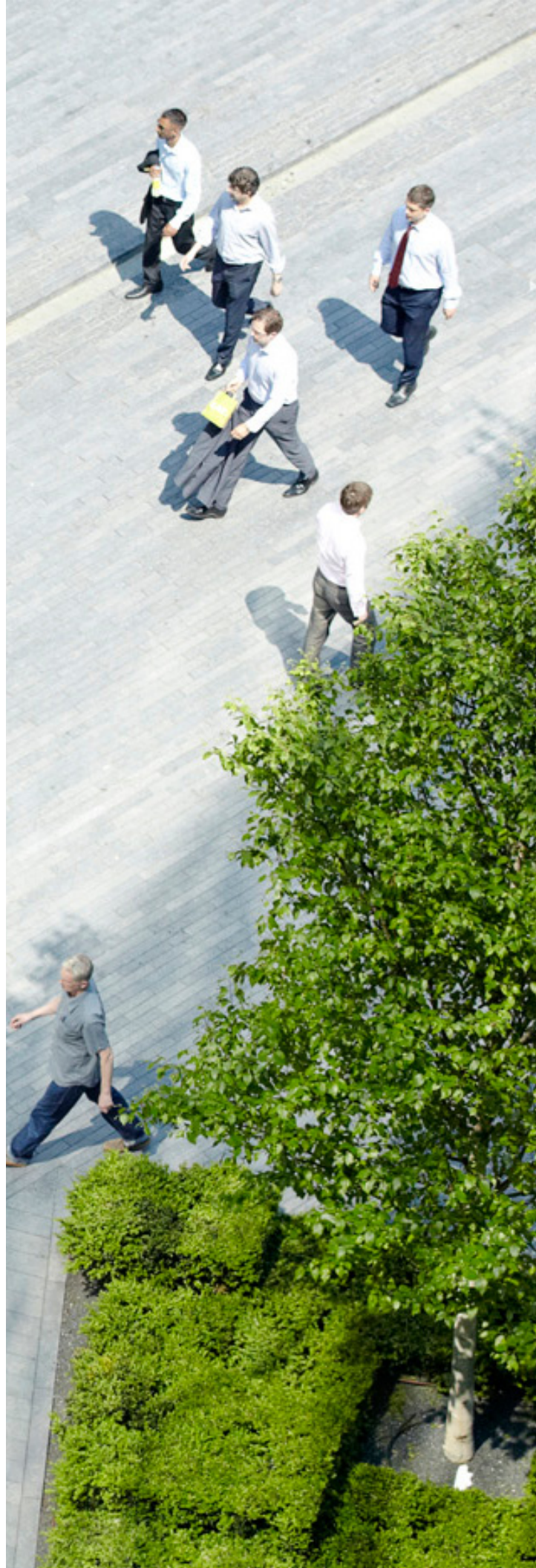
Ante tal ambigüedad fue que la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago señaló que los hechos que fundan la causal de despido en comento deben evidenciar una “real necesidad” de desvincular al trabajador, por lo que al no acreditar la demandada la reestructuración invocada el despido legado devendría en injustificado.

### **2. Dirección del trabajo: multa laboral, exceso de facultades al interpretar la normativa laboral**

Un empleador interpuso un recurso de protección en contra de una Inspección del Trabajo, atendido que al ser fiscalizado por dicha institución, ésta determinó que ciertos trabajadores que se desempeñaban a honorarios en realidad eran trabajadores dependientes y debía escriturarse su contrato de trabajo y pagar las cotizaciones y multas correspondientes.

Al respecto la Corte de Apelaciones de Temuco acogió en primera instancia dicho recurso ordenando dejar sin efecto la multa impuesta, dado que a su criterio el organismo fiscalizador se había atribuido y excedido en facultades de interpretación, cuya función corresponde a órganos jurisdiccionales por lo que al interpretar los contratos de prestación de servicios incurre en una actuación ilegal.

Sin embargo, la Corte Suprema revocó el fallo mencionado, rechazándose así el recurso deducido por el empleador ya que de acuerdo a la ley, “la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo” actuando en el marco de una fiscalización para la cual está expresamente facultada y, por tanto, su proceder no significaría acto arbitrario o ilegal en contra de derechos constitucionales.





## *Jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo*

### **1. Reglamento interno de orden, higiene y seguridad: impugnación por parte de sindicatos y la fecha de entrada en vigencia de dicho reglamento**

Todas las empresas que estén compuestas por diez o más trabajadores, aunque estén situadas en localidades diferentes, tienen la obligación legal de constituir un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Respecto de la confección de este reglamento, dicha tarea recae exclusivamente en el empleador pudiendo, libremente, determinar su contenido dentro de los límites de la legislación chilena.

Ahora bien, se consulta a la Dirección del Trabajo respecto a la fecha en la cual entraría en vigencia el Reglamento Interno, quién determina esa fecha y si las impugnaciones que realice el sindicato, si es que existe en la empresa, tienen injerencia en esa fecha.

La Dirección del Trabajo resuelve que no existiendo norma que regule la determinación de la fecha en la que entra en vigor el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, la fecha de su confección y entrada en vigencia recae de manera exclusiva en el empleador, no influenciando de manera alguna lo anterior las posibles objeciones u observaciones formuladas por los sindicatos.

### **2. Beneficios a los trabajadores del sector comercio y servicios**

Frente a las consultas a la Dirección del Trabajo de parte de los distintos actores que participaron de la tramitación de la modificación introducida por la Ley N° 20.823, la Dirección realiza una aclaración respecto de a cuales de los trabajadores que laboran en el sector comercio y servicios que trabajen los días domingo, les corresponden los beneficios contenidos en la modificación en comento.

La discusión se centra en la interrogante de si todos los trabajadores del n°7 del artículo 38 son objeto de dichos beneficios, al existir en dicho artículo una distinción entre quienes atienden directamente al público o no, y si se aplicaría en consecuencia a los primeros y no a los últimos.

La Dirección del Trabajo estimó que es posible hacer aplicable estos derechos a la totalidad del personal de dichos establecimientos, entendiendo a estos trabajadores en **términos genéricos** y sin hacer distinción alguna entre ellos dentro de dicho sector.

No hay, por tanto, diferencia respecto de los trabajadores en establecimientos de comercio y servicios que atienden directamente al público o no, lo cual a criterio de la Dirección del Trabajo resultaría completamente inequitativo toda vez que unos y otros trabajadores que laboran en los mismos establecimientos y en un régimen de excepción al descanso dominical que implica laborar los días domingo y festivos, sacrifican de igual manera su vida personal y social.

### **3. Obligación de una empresa para la constitución de comités paritarios aún en el caso que los trabajadores no concurren todos los días a la misma**

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) es el organismo técnico de participación entre empresas y trabajadores, para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

Los Comités Paritarios son obligatorios en empresas con más de 25 trabajadores y deben estar integrados por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores.

Sin embargo, en reiteradas ocasiones, empresas aludiendo a que sus trabajadores no se encuentran al mismo tiempo en sus dependencias estiman que no se configuraría el requisito legal exigido para constituir un Comité Paritario.

Al respecto la Dirección del Trabajo dispuso que la ley es categórica en cuanto a la constitución de Comités Paritarios en toda empresa, faena, sucursal o agencia en la cual trabajen 25 o más trabajadores, sin distinción de si ellos se desempeñan fuera de sus dependencias o incluso si prestan servicios en distintos horarios.

### **4. Asignación de caja: procedencia de descuento por extravíos, robos o pérdidas**

El Código del Trabajo señala que no constituyen remuneración, entre otras, la asignación por pérdida de caja. Dicha asignación es un beneficio de carácter convencional, es decir, su otorgamiento no es obligatorio si no ha sido convenida entre empleador y trabajador.

Si ha sido convenida, no existiría inconveniente para que el empleador descunte del beneficio de asignación de pérdida de caja las sumas correspondientes a pérdidas, hurtos o extravíos de dinero, así como también el deducible contratado por la empresa para eventuales pérdidas.

Ahora bien, en el caso que no se ha pactado la asignación por pérdida de caja, el empleador no se encuentra habilitado para descontar de la remuneración de los trabajadores monto alguno por concepto de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa, en tanto no haya mediado responsabilidad del trabajador.

## Legislación Laboral

### 1. Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Ley N° 20.864.- Exime de la obligación de efectuar cotizaciones de salud a pensionados mayores de 65 años, facilita la tramitación de prestaciones de vejez y otorga otros beneficios.

El pasado 15 de octubre fue publicada en el Diario Oficial de la República la Ley N° 20.864 que elimina el 5% de la cotización de salud a los pensionados mayores de 65 años y establece otros beneficios, iniciativa que fue aprobada en el Senado el 9 de septiembre de este año.

Los beneficiados con la promulgación de esta Ley son todos los pensionados que pagan una cotización del 5% para salud, pertenecientes al Sistema de AFP, al IPS, pensionados de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, o exonerados políticos acogidos a la Ley N°19.234. Estas personas deben cumplir con las siguientes condiciones:

- Tener 65 o más años de edad
- Haber vivido al menos 20 años en Chile y que, además, hayan estado cuatro de los últimos cinco años viviendo en el país antes de tener derecho al beneficio
- Integrar un grupo familiar perteneciente a los cuatro quintiles más vulnerables de la población. El Instituto de Previsión Social (IPS) determina si la persona pertenece a ese grupo, a partir de la información contenida en la Ficha de Protección Social (FPS) y otros antecedentes de ingresos de las personas

Es importante destacar que estos beneficios no requieren postulación ni trámite alguno, se generarán de manera automática durante una implementación gradual: durante los primeros 12 meses se rebajará la cotización desde un 5% a un 3%, y luego de ese período se aplicará la exención total del pago de cotización de salud para el grupo de personas beneficiadas.



Inicialmente, serán más de 300 mil personas las que comenzarán a ser favorecidas con la medida este año, desde principios de noviembre.

La Ley contempla otros beneficios adicionales para adultos mayores, que comenzarán a regir en seis meses más:

**a) Garantizar una Asignación por Muerte –para gastos funerarios- a todos los beneficiarios de la Pensión Básica Solidaria (PBS) y del Aporte Previsional Solidario (APS) que hoy no acceden a ese beneficio.**

**b) Garantizar que los pensionados del Pilar Solidario con un beneficio de invalidez, accedan a los 65 años automáticamente al respectivo beneficio de vejez (Pensión Básica Solidaria o Aporte Previsional Solidario), sin necesidad de realizar trámites para acudir a solicitar el beneficio.**

Con esta Ley, tres meses antes de que la persona cumpla los 65 años, el IPS verificará el cumplimiento de los requisitos y de esta forma comenzará el pago del beneficio de vejez, sin necesidad que la persona acuda presencialmente a efectuar este trámite. Con esta medida, se evitan lagunas de pagos o pérdida del beneficio por desconocimiento de las personas.

## 2. Reforma Laboral

Con fecha 19 de agosto de 2015 se aprobó en general el proyecto Reforma Laboral que actualmente se discute en el Congreso Nacional, el Gobierno ingresó nuevas indicaciones con fecha 21 de Septiembre.

Actualmente el proyecto se encuentra en el Senado a la espera de su aprobación en particular, aunque según los trascendidos se espera que el Ejecutivo ingrese nuevas indicaciones al proyecto en el corto plazo.

*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.

 /pwc.cl

 @PwC\_\_Chile

 /pwechile

 /pwc\_chile

 /company/pwc-chile