

# *10 minutos de* Actualidad Laboral

Enero 2016





## *Jurisprudencia Judicial*

### *1. Recurso de protección contra inspección del trabajo. Plazo para interposición de reconsideración administrativa*

Una empresa interpone una reconsideración administrativa en la Inspección del Trabajo correspondiente, siendo declarada fuera de plazo por ésta afirmando que dicho plazo es de días corridos y no de días hábiles.

Frente a esto, la empresa en cuestión interpuso un Recurso de Protección en contra de la Inspección del Trabajo. A consecuencia de esto, la Corte de Apelaciones de Temuco acogió dicho recurso y ordenó dejar sin efecto la resolución que rechazaba la reconsideración y se diese curso a su tramitación. El fallo fue apelado por la Inspección y una vez conocido por la Corte Suprema, éste fue confirmado.

En efecto, a juicio de nuestros Tribunales superiores de justicia, el plazo señalado por nuestro Código del Trabajo para la interposición de reconsideraciones de multas, es de día hábiles ya que así lo indica la Ley sobre Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los órganos de la Administración del Estado, siendo la Inspección del Trabajo uno de ellos. Dicha ley estipula que los plazos establecidos en ella son de días hábiles y que son inhábiles los sábados, domingos y festivos. Teniendo la mencionada norma el carácter de especial, **el plazo para la reconsideración de una multa debe efectivamente computarse en días hábiles.**

## **2. Caso fortuito como causal de terminación de contrato e indemnizaciones correspondientes**

Aludiendo al caso fortuito como causal de terminación de contrato es que una empresa, que sufrió un incendio que destruyó sus dependencias y mercaderías, terminó la relación laboral con un trabajador que más tarde demandaría por despido injustificado exigiendo se le respetaran las correspondientes indemnizaciones por término de contrato de trabajo.

Al respecto, el tribunal que conoció en primera instancia desestimó la demanda señalando que la empresa demandada no podía prever la ocurrencia del incendio, además dada la destrucción generada por el siniestro, debió paralizar su proceso productivo, no pudiendo proveer al trabajador de labores, al mismo tiempo que no existían antecedentes que determinaran que la ocurrencia del incendio fuese responsabilidad de la empresa.

La Corte de Apelaciones y la Corte Suprema confirmaron la sentencia de primera instancia. Ésta última estableció que habiéndose incendiado las dependencias y mercaderías que se encontraban en la empresa, se produce la paralización del proceso productivo del empleador. **Habiéndose acreditado, además, la inimputabilidad en los hechos de parte de la empresa es que efectivamente existe caso fortuito por lo tanto es factible terminar el contrato de trabajo por dicha causal.**

Esta causal solamente obliga al empleador a cancelar la indemnización por feriado proporcional.

## **3. Facultades de fiscalización de la inspección del trabajo y sus límites**

Un empleador presenta recurso de protección en la Corte de Apelaciones de Rancagua al considerar que una multa por el no pago de un bono de producción respecto de algunos de sus trabajadores atentaba contra su derecho a no ser juzgado por comisiones especiales.

Para la empresa, la multa se sustentaba en una interpretación ilegal y arbitraria de los contratos de trabajo, obligándosele a pagar bonos que no tenían sustento normativo y contractual, atribuyéndose la Inspección facultades de las cuales no estaba dotada. La Corte de Apelaciones de Rancagua, rechazó en primera instancia el Recurso de Protección.

Este fallo fue apelado, siendo revocado por la Corte Suprema, acogándose el Recurso de Protección y dejando sin efecto la multa cursada. Lo anterior porque a juicio de la Corte, la inspección desbordó los márgenes de sus facultades legales, incurriendo en una actuación ilegal al interpretar contratos y decidir un conflicto jurídico, materia que corresponde exclusivamente a los tribunales de justicia.



## *Jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo*

### *1. Medidas de control y seguridad en la empresa. Aplicación de test de droga y los derechos fundamentales del trabajador*

La Dirección del Trabajo ha establecido de forma reiterada que el empleador puede implementar mecanismos de control a los trabajadores, fundado en la debida facultad del empleador de dirigir y disciplinar su actividad económica, pero siempre con el debido resguardo de los derechos fundamentales reconocidos por nuestra Constitución.

Según la Dirección del Trabajo, las medidas de control que una empresa emplee, sobre todo tratándose de normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben respetar las exigencias del juicio de proporcionalidad, esto es, deben ser **idóneas, necesarias y proporcionales**.

Es recurrente que empresas consulten a la Dirección del Trabajo respecto a la legitimidad de ciertas medidas de control que éstas buscan implementar y el efecto que estas puedan generar en relación a los derechos fundamentales de los trabajadores. Es así como una de ellas consultó sobre la aplicación de un test de drogas, específicamente el test de orina, y cómo esta medida debe ser implementada con el objeto de no vulnerar los derechos de los trabajadores.

Al respecto, la Dirección del Trabajo señaló que, tanto la oportunidad en la que se realiza el test, como a quiénes se les aplica, son factores de vital importancia en la materia. La Dirección establece que éste debe realizarse de acuerdo a dos modalidades:

**1.** La medida recae sobre la totalidad de los trabajadores o

**2.** Se establece un mecanismo de selección que, para **garantizar la despersionalización de la misma**, deberá contemplar un sistema de sorteo que la empresa explicitará directamente en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, procurando su aleatoriedad.

# 2

Si se cumple con cualquiera de los requisitos mencionados, la empresa puede realizar exámenes a sus trabajadores.

## ***2. Procedencia de la firma electrónica en documentos emanados de relaciones laborales***

La Firma Electrónica consiste en el equivalente electrónico de la firma manuscrita, donde una persona acepta el contenido de un mensaje electrónico a través de cualquier medio electrónico válido. La Ley N°19.799 sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de dicha firma, del año 2002, señala la forma que reviste la Firma Electrónica, pudiendo consistir en cualquier sonido, símbolo o proceso electrónico, que permita al receptor de un documento electrónico identificar al menos formalmente a su autor.

Es así como una empresa consultó a la Dirección del Trabajo en cuanto a la procedencia y validez de una firma electrónica

consistente en claves o passwords.

En respuesta a esta interrogante, la Dirección destacó que la ley mencionada anteriormente establece que el concepto de firma electrónica resulta sumamente amplio y permite incluir en él una amplia gama de opciones, por lo que procedería la forma en que la empresa pretendía aplicar su firma.

Sin embargo, desde el ámbito laboral propiamente tal, la Dirección señala que sin importar la vía mediante la cual se firmen los documentos digitales por los que consulta, será responsabilidad del empleador velar porque los mecanismos seleccionados no impidan ni entorpezcan su labor fiscalizadora. En efecto, el empleador tiene la obligación de otorgar los medios tecnológicos que permitan asegurar la fidelidad de los mismos antecedentes y, además, sea cual fuere el software que utilice para firmar la documentación laboral en formato electrónico, deberá ser debidamente autorizada por la Dirección del Trabajo.



## Leyes laborales

### *Ministerio del trabajo y previsión social*

#### ***1. Ley N° 20.891, que perfecciona el permiso postnatal parental y el ejercicio del derecho a sala cuna para las funcionarias y funcionarios públicos que indica***

Durante el mes de enero, se promulgó y publicó una ley que perfecciona el post natal parental y el ejercicio de derecho a sala cuna para funcionarias y funcionarios del sector público.

Esta nueva Ley tiene como objeto, establecer el derecho a mantención del total de las remuneraciones durante el permiso postnatal parental de funcionarios públicos, y la recuperación de los subsidios por parte de los Servicios Públicos. Además, señala que el período de uso del permiso postnatal parental se entienda como efectivamente trabajado para efectos de las remuneraciones que se indican del personal del Ministerio Público y Poder Judicial.

Además, habilita el ejercicio del derecho de sala cuna en la entidad empleadora del padre, cuando ambos progenitores sean funcionarios públicos de algún ministerio o servicio público que dependa o se relacione con el Gobierno a través de él.

Esta ley también inserta una nueva disposición dentro del Estatuto Docente al establecer que durante el período de permiso postnatal parental regulado por nuestro Código del Trabajo, los profesionales de la educación que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones.

En el caso particular de los funcionarios del Ministerio Público y del Poder Judicial, se dispone que el período de uso del permiso postnatal parental sea considerado como tiempo trabajado para los efectos de percibir, en un caso, el bono de gestión institucional y, en el otro, el de modernización.

Claramente, la regulación para las funcionarias del sector público que plantea esta ley, resulta más beneficiosa si se les compara con las trabajadoras de las empresas privadas, en donde, este tipo de beneficio queda entregado a la regulación que se negocie entre cada trabajadora y la empresa por la cual se encuentre contratada.

### ***Reforma Laboral***

El ministro de Hacienda, Rodrigo Valdés, confirmó que finalmente la votación de la Reforma Laboral no se realizará antes del receso legislativo de febrero y se postergará para marzo.

Esto debido a que no se han llegado a acuerdos al interior del oficialismo en puntos fundamentales del proyecto de ley como son, por ejemplo, la negociación interempresa, el no reemplazo en huelga, y la extensión de beneficios a trabajadores no sindicalizados.

Para ampliar el contenido de alguno de los temas indicados y evaluar las implicancias en su Empresa, no dude en contactarse con nosotros.

*Para ampliar el contenido de alguno de los temas indicados y evaluar las implicancias para 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



 [/pwc.cl](https://www.facebook.com/pwc.cl)

 [@PwC\\_Chile](https://twitter.com/PwC_Chile)

 [/company/pwc-chile](https://www.linkedin.com/company/pwc-chile)

 [/pwcchile](https://www.youtube.com/pwcchile)

 [PwC\\_Chile](https://www.instagram.com/PwC_Chile)

© 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.