

10 minutos de Actualidad Laboral

Febrero 2016



Jurisprudencia Judicial

1. Autodespido: incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte del empleador

El autodespido o despido indirecto se configura cuando el trabajador pone término a su contrato de trabajo por estimar que el empleador ha incurrido en alguna de las causales que se establecen en el N°1, N°5 y N°7 del Artículo 160 del Código del Trabajo. Estos se refieren a conductas de acoso sexual, actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad, funcionamiento del establecimiento o el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, entre otros.

Un trabajador pone término a su contrato de trabajo y solicita ante el tribunal correspondiente que se declare su despido como injustificado por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte del empleador, ya que, éste no habría pagado las comisiones que se encontraban pactadas en su contrato.

A juicio del tribunal, el no pago de las comisiones pactadas corresponde a un incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, sin embargo, dicho incumplimiento no reviste de la gravedad que debiese tener para configurar la causal de “incumplimiento grave” y así fundar el autodespido, ya que, de toda la relación entre las partes jamás existieron conflictos derivados del pago de comisiones o la forma en que aquella se devengó y de haberlos habido no se demandaron.

Debido a lo anterior, el tribunal rechaza la demanda de despido injustificado refrendado por la Corte Suprema, no obstante que se obliga al empleador a pagar las comisiones adeudadas.

2. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato: calificación de gravedad

El artículo 160 N°7 del Código del Trabajo permite desvincular a un trabajador por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, sin derecho a indemnización.

La calificación de la gravedad de la infracción es materia de los tribunales de justicia, que en base a los antecedentes acompañados, debe decidir si es procedente o injustificado el despido por la causal señalada.

La Corte de Apelaciones de Talca decidió que constituye un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo el hecho que un analista de riesgos de una Caja de Compensación modificara las rentas líquidas de los solicitantes de crédito ya que no se trata de un hecho normal y por tanto es una vulneración al contrato de trabajo, resultando de esta forma justificada la aplicación de la causal.





Jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo

1. Sala cuna: beneficio compensatorio del empleador a la trabajadora por razones de salud del menor que no puede asistir a dicho establecimiento

De acuerdo al Código de Trabajo 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
- 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. 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 que como se ha dicho, es irrenunciable.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección del Trabajo tomando en consideración las nuevas circunstancias y particularidades, ha reconsiderado su jurisprudencia y dictaminó que un certificado médico, expedido por un facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye de manera inequívoca un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, y de manera excepcional, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del derecho en comento, existiendo de esta forma un pago directo.

El dictamen señalado no especifica el tratamiento Previsional y Tributario del bono compensatorio, así como tampoco su naturaleza jurídica por lo que sería necesario una aclaración en este sentido.

2. Comité paritario de Higiene y Seguridad: contabilización del quorum para su constitución

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad es el organismo técnico de participación entre empresas y trabajadores para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Estos comités son obligatorios en empresas con más de veinticinco trabajadores y deben estar integrados por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores.

Una empresa consultó a la Dirección del Trabajo si tiene la obligación de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el caso de contar con más de veinticinco trabajadores, pero producto de la sumatoria de los mismos en las distintas faenas o sucursales que ésta tiene.

La Dirección del Trabajo señaló que dicho quorum debe constituirse en una dependencia o establecimiento específico de una empresa y no dice relación con la dotación total de ella, es decir, no resulta procedente unir trabajadores de distintas faenas o sucursales para los efectos de enterar el quórum de que se trata.

3. Comité paritario de higiene y seguridad: requisitos para representantes patronales y representantes de los trabajadores en el comité

Una empresa consultó a la Dirección del Trabajo en relación a la integración de representantes de los empleadores y trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad están compuestos por 3 representantes titulares designados por la empresa, también llamados representantes patronales, y tres representantes titulares elegidos por los trabajadores.

Los requisitos que deben cumplir los trabajadores para ser elegidos miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad son tener más de 18 años, saber leer y escribir, un año mínimo de antigüedad en el trabajo, poseer cursos de orientación en prevención de riesgo o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, si correspondiera, y ser funcionario de planta o a contrata, en el caso de la administración pública.

En respuesta a la consulta de la empresa, la Dirección señala que en el caso de los representantes patronales, la ley no exige que ellos necesariamente deban cumplir sus labores en la respectiva agencia, sucursal, industria o faena, sino que se limita a señalar una preferencia en favor de aquellas personas que estén vinculadas a actividades técnicas que se desarrollen en el lugar donde se constituyó el respectivo Comité.

Por otro lado, respecto de los representantes de los trabajadores, la Dirección comenta que los requisitos están expresamente señalados en la ley, dentro de los cuales, no figura ninguno que guarde relación con una determinada modalidad de prestación de los servicios, razón por la cual no se podría excluir a aquellos trabajadores que, en el desempeño de sus servicios, permanezcan mayor tiempo en terreno que en la respectiva sucursal o recinto.

4. Terminación del contrato de trabajo: finiquito electrónico

La firma electrónica consiste en el equivalente digital de la firma manuscrita, donde una persona acepta el contenido de un mensaje electrónico a través de cualquier medio electrónico válido. Lo mismo aplica para actos y contratos, basándose en el principio general de la equivalencia del soporte electrónico y el del papel.

Sin embargo, hay ciertos actos o contratos que exigen la comparecencia física de una de las partes para su validez; es el caso del finiquito de un contrato de trabajo. Es así como una empresa consultó a la Dirección del Trabajo respecto de la procedencia de suscribir finiquitos electrónicos.

La Dirección del Trabajo contestó que excepcionalmente respecto de aquellos actos en que la ley requiera la concurrencia personal de alguna de las partes no será aplicable el principio general de la equivalencia del soporte electrónico y el del papel, por existir un requisito especial para la validez de dicho acto o contrato que no puede satisfacerse a través de medios electrónicos.

En mérito de lo anterior, si el empleador hiciese llegar los documentos pertinentes a la Notaría Pública de manera electrónica, se haría necesaria de todas formas la concurrencia personal del trabajador ante la notaría y ante el ministro de fe, para ratificar y firmar electrónicamente el finiquito mediante huella digital, previa verificación de su identidad por medio de su misma huella dactilar a través de un lector biométrico instalado en la oficina del notario.



Legislación Laboral

Ley N° 20.894: proroga la obligatoriedad de cotizar para los trabajadores independientes

La Reforma Previsional de 2008, a través de la Ley N° 20.255, incorporó la obligatoriedad de cotizar para los sistemas de pensiones y salud, tanto común como laboral, para los trabajadores independientes.

La vigencia de la ley señalada sería de forma gradual y permitía renunciar a la obligación de cotizar durante la operación renta de cada año, a partir del año 2013 y hasta el año 2015. En caso de no renunciar se les aplicaba una base de cotización creciente.

Por lo tanto, desde la Operación Renta 2016, sería obligatorio cotizar para el Sistema de Pensiones y para el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales por el 100% de la renta imponible y asimismo, desde el año 2018 se incluiría también la obligación de cotizar para el Sistema de Salud.

La Ley N° 20.894, publicada el 26 de enero pasado, proroga la opción de los trabajadores independientes de no cotizar conforme a las siguientes fechas:

1. Sistema de Pensiones: se proroga hasta el año 2017 inclusive, por el 100% de su renta imponible, de modo que solo a partir del 2018 comenzará la obligatoriedad, materializándose en la Operación Renta 2019. En virtud de lo anterior, el trabajador podrá renunciar a cotizar hasta la señalada fecha.
2. Sistema de Isapre y FONASA: no se producen cambios respecto a que la obligación de cotizar se producirá en el año 2018 (Operación Renta 2019) por el 100% de la renta imponible del trabajador independiente.
3. Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales: la obligación de cotizar se retrasa hasta el año 2018.



Reforma Laboral

El Ministro de Hacienda, Rodrigo Valdés, en el mes de enero de 2016, confirmó que finalmente la votación de la Reforma Laboral no se realizaría antes del receso legislativo de febrero y por tanto se postergó para el mes de marzo.

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

Debido a lo anterior, se espera que en el mes de marzo se reactive la discusión de la Reforma Laboral en el Senado.

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.