

10 minutos de Actualidad Laboral

Septiembre 2016



*Estamos en las principales
ciudades de nuestro país*

Somos más de
1600
profesionales



Antofagasta

Prat 461, Of. 2002 piso 20
Edificio Segundo Gómez
Teléfono (56) 55 226 1971
Fax (56) 55 226 8768

Viña del Mar

Av. Libertad 1348, Of. 703 piso 7
Torre Marina Arauco
Teléfono (56) 32 268 4401
Fax (56) 32 269 3086

Santiago

Av. Andrés Bello 2711, piso 5
Torre de la Costanera, Las Condes
Teléfono (56) 2 2940 0000
Fax (56) 2 2940 0504

Concepción

Chacabuco 1085, pisos 8-9
Teléfono (56) 41 212 9300
Fax (56) 41 279 6727

Puerto Montt

Benavente 550 piso 8 Of. B
Edificio Torre Campanario
Teléfono (56) 65 227 7007
Fax (56) 65 227 7006

Jurisprudencia Judicial

1. Indemnización por años de servicio: sin tope de 90 UF para trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981

En los casos de despido conforme al artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa o desahucio escrito del trabajador, éste tiene derecho a una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador.

La indemnización señalada se encuentra sujeta a dos topes establecidos en el Código del Trabajo: un límite de trescientos treinta días de remuneración y un tope de 90 UF correspondientes al último día del mes anterior al pago.

En el caso de los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981 estos topes no aplicarían, por haberse establecido en una ley de fecha posterior a sus contratos de trabajo. No obstante lo anterior, la jurisprudencia de la Corte Suprema se encontraba conteste en que si se aplicaba el tope de las 90 UF para el cálculo de la indemnización conforme al Artículo 7° transitorio del Código del Trabajo.

Ahora bien, la Corte Suprema, en un fallo de reciente data, consideró que el Artículo 7° transitorio del Código Laboral no se refiere a ese tope, por lo tanto, no es posible de aplicar para el caso concreto, es decir, respecto de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1 de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, por lo que su indemnización no contempla el tope de 90 UF.

2. Contrato de trabajo, continuidad laboral y cotizaciones previsionales

El principio de continuidad de la relación laboral, consagrado en el Código del Trabajo, tiene por objeto evitar la alteración de los derechos y obligaciones emanados de los contratos individuales y colectivos de los trabajadores, que pueden derivarse de las modificaciones en el dominio, posesión o mera tenencia de la empresa en la cual éstos prestan servicios.

Ahora bien, la Corte Suprema determinó que en el caso que una empresa se constituya como continuadora legal del anterior empleador, es responsable del pago de cotizaciones del antiguo empleador **devengadas en el período anterior a aquél** en el cual se constituyó como tal.

Por tanto, mientras dichas cotizaciones no sean enteradas en la respectiva Institución Previsional debe aplicarse la sanción de la nulidad del despido, esto es, pagarse todas las remuneraciones y demás prestaciones contempladas en el contrato de trabajo desde la fecha del despido hasta su convalidación.





Jurisprudencia Administrativa

1. Otorgamiento de RUT provisorio a trabajadores extranjeros

El Servicio de Impuestos Internos, hasta el 19 de mayo de 2014, entregaba a los trabajadores extranjeros con un permiso de trabajo con visa de turista, con permiso de trabajo con visa temporaria en trámite o con permiso de trabajo con visa sujeta a contrato en trámite un Rut Provisorio para efectos de pagar el Impuesto Único de Segunda Categoría correspondiente a sus actividades remuneradas.

Posteriormente, la Circular 31 de fecha 19 de mayo de 2014 del Servicio de Impuestos Internos, al no entregar instrucciones respecto de los trabajadores en las situaciones señaladas en el párrafo anterior, en los hechos les negó la entrega de RUT provisorio, lo cual dificultaba el ejercicio de las obligaciones tributarias del personal extranjero.

Dado lo anterior, se solicitó por quien suscribe al Servicio de Impuestos Internos, que se pronunciara respecto de si dichos trabajadores tienen derecho a obtener un RUT provisorio. Con fecha 01 de agosto de 2016, a través de pronunciamiento oficial, el Servicio resolvió lo siguiente:

1. Respecto de las personas naturales que desarrollen actividades científicas, culturales o deportivas, deben tributar por los primeros seis meses de permanencia en el país a través del Impuesto Adicional y a partir del séptimo mes con Impuesto Único de Segunda Categoría o Global Complementario dependiendo si la remuneración la perciben como trabajadores dependientes o independientes.
2. En cuanto a las personas que desarrollen trabajos de ingeniería o técnicos, si desarrollan su actividad en Chile deben tributar a partir del séptimo mes con Impuesto Único de Segunda Categoría o Global Complementario dependiendo de si tienen o no un contrato de trabajo.
3. Respecto a las personas que no se encuentren en la situación 1. o 2. mencionadas, deben tributar en los primeros seis meses con el Impuesto Adicional con tasa de 35% y a partir del séptimo mes Impuesto Único de Segunda Categoría o Global Complementario dependiendo de si tienen o no un contrato de trabajo.

Finalmente, el Servicio dispuso que respecto de las personas naturales extranjeras, sin domicilio ni residencia en Chile, que estén tramitando su visa de residencia temporaria y cuenten con permiso para trabajar en el país y cuyas remuneraciones se pagan desde el extranjero, la obligación de pagar el Impuesto recae en ellas mismas y por tanto podrán solicitar RUT en el Servicio de Impuestos Internos. En dichos casos se les asimilará a los RUT otorgados a turistas que realicen inversiones en Chile, entregándoseles un RUT del orden de 48 millones.

2. Contrato de trabajo, vínculo de subordinación y dependencia y socio mayoritario

Conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo, para que una persona tenga la calidad de trabajador se requiere:

1. Que preste servicios personales ya sean intelectuales o materiales;
2. Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo un vínculo de subordinación o dependencia y,
3. Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada.

Los requisitos señalados tienen el carácter de copulativos, por tanto, la sola circunstancia de que una persona cuente con facultades de administración y de representación de una sociedad, careciendo de la calidad de socio mayoritario, o viceversa, no constituye un impedimento para prestar servicios bajo subordinación o dependencia.

Respecto al caso concreto por el cual se consulta a la Dirección, ésta determinó que un socio con una participación del 50% en una Sociedad no impide que éste pueda prestar servicios bajo un vínculo de subordinación y dependencia para la misma.

3. Derecho a sala cuna y huelga

Se consulta a la Dirección del Trabajo respecto a la obligación del empleador de otorgar el servicio de sala cuna a las trabajadoras que han de ejercer este derecho durante el período en que una huelga se ha hecho efectiva.

La Dirección en primer lugar señaló que los trabajadores cuando participan de la huelga están ejerciendo un derecho constitucional cuya finalidad es fortalecer y defender legítimamente la posición laboral en un proceso lícito de negociación con su empleador, por lo que, bajo ningún respecto puede entenderse que la suspensión de funciones que conlleva la huelga equivale a una suerte de inactividad asimilable a vacaciones o a una mera inasistencia injustificada.

Por otro lado, la jurisprudencia administrativa ha sostenido permanentemente que el beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales son de carácter irrenunciable, por lo que no resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo exima a un empleador de cumplir con dicha obligación, y por lo tanto la empresa, en ningún caso, se encuentra liberada de otorgarlo.

En conclusión, la trabajadora que utiliza el servicio de sala cuna que provee el empleador mediante cualquiera de las vías permitidas, tiene el derecho a seguir gozando de dicho beneficio durante su participación en la huelga ejercida en el respectivo proceso de negociación colectiva, no siendo ajustado a Derecho entender que la suspensión del contrato se extiende a esa particular manifestación de la protección a la maternidad.



Reforma Laboral

Después de una ardua tramitación, la Ley N° 20.940 que modifica el Sistema de Relaciones Laborales fue publicada el día 08 de septiembre de 2016.

En un Boletín Especial informaremos sobre el contenido de la misma.

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 2940 0149



© 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.