

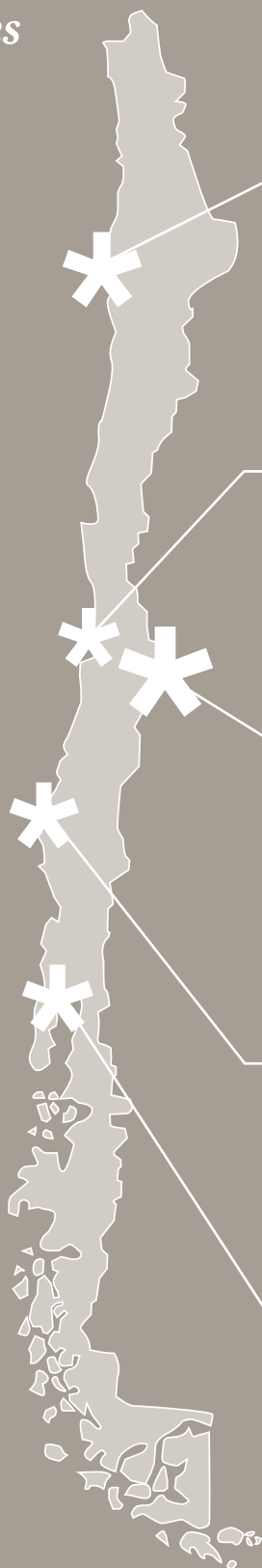
10 minutos de Actualidad Laboral

Enero 2017



*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 11
Edificio Torre Campanario
Teléfono (56) 65 227 7007
Fax (56) 65 227 7006



Jurisprudencia Judicial

1. *Despido indirecto: nulidad del despido, suspensión del plazo para reclamar ante tribunales*

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 especificadas en el artículo 160 del Código del Trabajo. Éstas se refieren a conductas de acoso sexual, actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o funcionamiento del establecimiento o el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, entre otras.

La Corte Suprema, a través de un recurso de queja, señaló que el autodespido se asemeja en todo orden de materias al despido, estableciendo por ejemplo que cuando se verifica un autodespido también procede la institución de la nulidad del despido (ley Bustos), así como también se aplica la suspensión del plazo para demandar ante tribunales laborales cuando un trabajador interpone una reclamación ante la Inspección del Trabajo, extendiéndolo de 60 a 90 días.

2. *Indemnización por años de servicios convencional: recargos*

La indemnización por años de servicios legal establecida en nuestra legislación laboral, es procedente sólo por la causal de despido por necesidades de la empresa o por desahucio del trabajador y se le aplica un tope de 11 años y 90 UF a la remuneración. No obstante lo anterior, las partes pueden pactar indemnizaciones distintas a la legal, ya sea en monto, causales o años de servicio en un contrato individual o instrumento colectivo.

Por otro lado, en los casos de demanda por despido injustificado, indebido o improcedente el demandante puede solicitar un recargo sobre

la indemnización por años de servicios que le corresponda, que puede ascender a un 30%, 50%, 80% o 100% dependiendo de la causal invocada.

Ahora bien, un trabajador demanda en primera instancia a su exempresa por despido injustificado solicitando el pago de una indemnización por años de servicios convencional acordada en un contrato colectivo y aplicar un recargo legal de un 80% sobre dicha indemnización convencional. La empresa demandada solicitó que, de estimarse procedente la indemnización convencional, el recargo sólo debía aplicarse sobre el tope de la indemnización por años de servicios legal, esto es, 90 UF.

En el fallo de primera instancia y que posteriormente fue confirmado por la Corte de Apelaciones de Santiago y la Corte Suprema, el tribunal concedió la indemnización por años de servicios convencional, sin el límite de 90 UF, condenando, además, el pago con un recargo del 80%, teniendo como base de cálculo el monto antes establecido, puesto que consideró que si en un contrato colectivo se pactó expresamente una indemnización más favorable, es sobre ella que deben aplicarse los recargos legales determinados por el tribunal.

3. Terminación contrato de trabajo: incumplimiento grave

La legislación laboral permite desvincular a un trabajador sin derecho a indemnización por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, siempre y cuando se cumpla con los siguientes requisitos: incumplimiento de una obligación, que dicha obligación se encuentre contenida en el contrato de trabajo y que el incumplimiento pueda ser calificado de grave. La calificación de la gravedad de un incumplimiento es resorte exclusivo del juez que conoce del despido.

Es del caso que una trabajadora es desvinculada, invocando la causal en comento, de una empresa del Retail por no cumplir con un instructivo de procedimiento de ventas y de emisión y control de guías de despacho. Debido a lo anterior la trabajadora demanda por despido injustificado solicitando un recargo del 80%.

El Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en fallo refrendado por la Corte de Apelaciones y la Corte Suprema decidió que la gravedad imputada al incumplimiento no era tal que ameritase el despido de la trabajadora sin indemnización alguna.

En este sentido, el tribunal razonó que el incumplimiento de la trabajadora correspondió en conjunto con su jefatura, el que no fue sancionado y por lo tanto al ser una responsabilidad compartida – y sancionarse sólo a uno de los participantes – la gravedad no era de tal entidad que permitiese un despido por esa causa. Asimismo el tribunal consideró que éste sólo incumplimiento en una relación de 5 años de servicio pudo ser reprochado por otros medios distintos a la desvinculación.



Jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo

1. *Asignación de movilización: improcedencia de sujetarla a una condición*

Conforme a la doctrina reiterada y uniforme de la Dirección del Trabajo, la asignación de movilización no debe ser considerada como remuneración, toda vez que, conforme a la ley, dicha asignación no reviste tal carácter. No obstante lo anterior, su monto debe ser razonable y prudente conforme al único fin que persigue, esto es, solventar los gastos de traslado hacia y desde el lugar de trabajo, dado su carácter de estipendio compensatorio. (Dictámenes N° 592/34 de 26.02.2002, y 1650/58 de 15.03.1988).

Se pregunta respecto de una cláusula contractual que condiciona el pago de una asignación de movilización a que el trabajador no presente más de 3 atrasos, de lo contrario la asignación quedaría sin efecto.

La Dirección consideró que la cláusula señalada no se encuentra conforme a la ley, por cuanto al condicionar el pago de “movilización” al cumplimiento de otras obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, tales como la puntualidad en el inicio de la jornada laboral, en los hechos que suprimiría el carácter compensatorio de aquella asignación.

2. *Descuentos por atrasos: pago de cotizaciones previsionales*

Se consulta a la Dirección del Trabajo respecto a si el descuento efectuado a la remuneración mensual de un trabajador por haber incurrido en atrasos al inicio de su jornada laboral diaria influye en el cálculo del monto a pagar por cotizaciones previsionales.

La Dirección señaló que si los trabajadores no hubieren laborado la totalidad de la jornada de trabajo pactada (45 horas) por causa de atraso, el empleador se encuentra facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no laborado. Por tanto, al existir un menor monto de remuneración imponible con ocasión del descuento por atrasos, el descuento previsional sólo se realizará sobre la remuneración efectivamente pagada.



Legislación Laboral

1. Ley N° 20.983 que declara feriado el 2 de enero y 17 de septiembre

Con fecha 30 de diciembre de 2016 se publicó la ley N° 20.983, que declara que cuando el día 01 de enero recaiga en un día domingo el lunes siguiente también será feriado. Asimismo se declarará como feriado los días 17 de septiembre cada vez que 18 y 19 de septiembre coincida con sábado y domingo.

Este feriado no es irrenunciable, por lo que los comercios y Retail podrán abrir sus puertas dicho día. Asimismo, al declararse feriado deberá tomarse en cuenta para la compensación de los días a los cuales se encuentran afectos los trabajadores con jornadas especiales tales como los trabajadores del comercio.

2. Ley que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual (ley 20.935)

El día 30 de junio de 2016 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.935 que establece un aumento escalonado del Ingreso Mínimo Mensual.

De esta forma, a partir del 01 de enero de 2017 el Ingreso Mínimo Mensual se actualizó a un valor de \$264.000. A contar del 01 de julio de 2017 su valor será de \$270.000, y a contar del 01 de enero de 2018 tendrá un valor de \$276.000.

Por otro lado, a partir del 01 de julio de 2016, el ingreso mínimo que se emplea para fines no remuneracionales se fijó en \$166.103. A contar del 01 de enero de 2017 su monto es de \$170.296. A contar del 01 de julio de 2017, su valor será de \$174.166, y a contar del 01 de enero de 2018 tendrá un valor de \$178.037.

3. Proyecto de ley que declara el 19 de abril de 2017 como feriado irrenunciable con ocasión del censo

Con fecha 17 de enero de 2017 se despachó por parte del Senado el proyecto de ley que declara como feriado irrenunciable el día 19 de abril de 2017 con objeto de Censo que se llevará a cabo ese día. Con esto, el proyecto quedó en condiciones de ser promulgado y publicado por la Presidenta de República.

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



© 2017, PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores SpA. 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

 /pwcchile

 /pwc_chile

 /company/pwc-chile