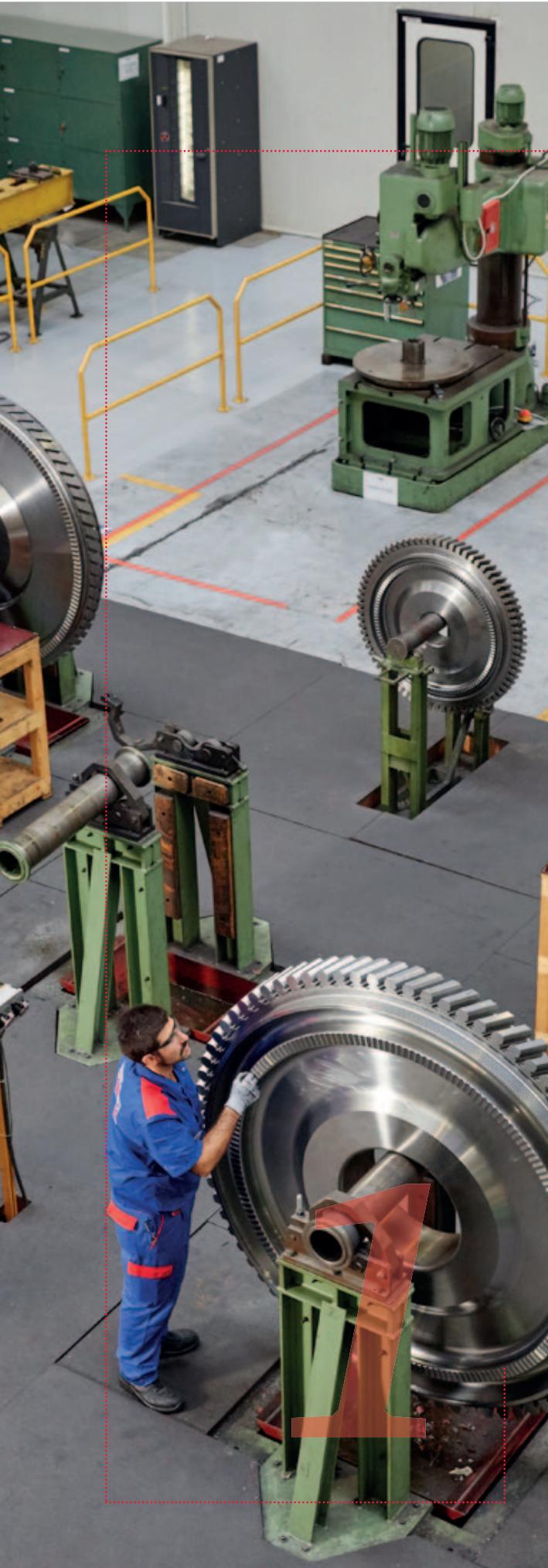


10 minutos de Actualidad Laboral

Junio 2017



Jurisprudencia Judicial



1. Terminación del contrato de trabajo: incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, amonestación y despido por el mismo hecho y perdón de la causal

Se interpone ante el Segundo Juzgado de letras de Santiago, por parte de una trabajadora, una demanda por despido injustificado fundado en una incorrecta aplicación de la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. En fallo de primera instancia se acogió la demanda y se declaró el despido injustificado.

El tribunal consideró que, si bien se acreditó el incumplimiento grave de la trabajadora, ésta ya había sido amonestada por los mismos hechos con anterioridad. De esta forma, habiendo el empleador aplicado su potestad disciplinaria a través de la amonestación, no corresponde el despido por cuanto se configuraría una doble sanción por el mismo hecho.

Por otro lado, el despido ocurrió a los diez días de amonestada la trabajadora, lo que se consideró por el tribunal como un “perdón de la causal”, entendiéndose como tal el ejercicio tardío de la prerrogativa del empleador en orden a despedir a un trabajador.

En contra del fallo de primera instancia, el demandado dedujo recurso de nulidad, el cual fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Santiago e interpuesto recurso de unificación de jurisprudencia. Dicho recurso fue declarado inadmisible, por lo que el despido fue finalmente declarado como injustificado.

2. Terminación de contrato de trabajo: falta de probidad, demora en el despido y perdón de la causal

Ante el Juzgado de letras de Arauco se interpuso demanda por despido injustificado por parte de dos trabajadores de un banco, a quienes se les puso término a su contrato de trabajo en virtud de la causal de falta de probidad, entre otras causas.

El Banco demandado solicitó el rechazo de la demanda, argumentando en primer lugar que se habría configurado la causal de falta de probidad toda vez que los actores no dieron cuenta de la pérdida de una suma de dinero, estando dentro de las responsabilidades propias de su cargo el hacerlo oportunamente.

En segundo lugar, en lo que se refiere al “perdón de la causal”, ésta no se habría configurado, ya que la política del banco antes de proceder a aplicar un despido por alguna de las causales de caducidad del contrato, es realizar una investigación para determinar exactamente lo que ocurrió. Asimismo, la causal debe hacerse efectiva lo antes posible, sin dejar pasar el tiempo en forma injustificada, pero no existiría un plazo perentorio a tal efecto, ya que ello depende de cada situación.

En primera instancia se acogió la demanda, sobre la base de que aun cuando se tuvo por acreditada y configurada la causal de falta de probidad, habría operado el “perdón de la causal”, ya que, a juicio del tribunal, si no se materializa el despido inmediatamente después de la falta, se debe entender que el empleador renunció tácitamente a la aplicación de la causal de término del contrato de trabajo.

En contra del fallo de primera instancia, el banco demandado dedujo recurso de nulidad, recurso que fue acogido por la Ilustre Corte de Apelaciones de Concepción. Para pronunciarse en el referido sentido, la Corte consideró que es perfectamente admisible que el empleador no ejerza su derecho a poner término a la relación laboral cuando se ha configurado una causal de caducidad del contrato, por muy grave que sea ésta. Pero para que pueda estimarse que tal situación se ha configurado **debe haber mediado una conducta patronal que implique que, de manera clara y concreta, ha desestimado o exculpado los hechos que la configuran.**

Asimismo, no puede entenderse que hayan transcurrido treinta días de inactividad del empleador, pues, por un lado, no tomó conocimiento inmediato de ellos y, por otro, realizó actividades tendientes a su comprobación, resultando lógico y razonable que se extendiera hasta la fecha de la carta de despido.

3. Reconsideración de multas laborales ante la inspección del trabajo: plazo para computar el plazo de días para su presentación

Por recurso de protección se reclamó la resolución de la Inspección del Trabajo que desecharó una reconsideración administrativa, al considerar que se había presentado extemporáneamente. El recurrente estima que la referida actuación de la Inspección fue arbitrario e ilegal, vulnerando la garantía constitucional de igualdad ante la ley. La Corte de Apelaciones competente en el caso, rechazó el recurso de protección.

Apelado el mencionado fallo, la Corte Suprema lo revocó y acogiendo este último, ordenó se dejara sin efecto la resolución que rechazó la señalada reconsideración, a objeto que la misma se reciba a tramitación.

Para resolver, la Corte Suprema consideró que la reconsideración es un recurso promovido en la etapa administrativa, de forma tal que por no existir norma expresa que establezca lo contrario en la mencionada recopilación laboral, procede aplicar de manera supletoria el cómputo de los plazos del procedimiento administrativo, precepto que estatuye que éstos son de días hábiles, norma que por su especialidad prevalece por sobre las reglas comunes del Código del Trabajo.

Otro argumento esgrimido por la Corte Suprema fue que la decisión de la Inspección fue un acto ilegal, toda vez que se negó a admitir a tramitación una reconsideración de multa propuesta dentro del lapso legal, y afectó de esta forma la garantía de igualdad ante la ley. Al desconocer la extensión del plazo, habría sido un trato discriminatorio.



Jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo

1. Jornada de trabajo: registro de asistencia, cláusula tácita y conducta de trabajador en tiempo reiterado debe estar en conocimiento del trabajador

Se consultó a la Dirección del trabajo, respecto a la procedencia de cambiar la jornada laboral de una trabajadora afecta a una jornada ordinaria de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes con una hora de colación, pactada en el respectivo contrato de trabajo. Ello, atendido que dicha trabajadora, habiendo sido requerida por la empleadora a utilizar un registro de asistencia implementado por la empresa, se habría negado argumentando que en ocasiones anteriores no lo había hecho y que, por ello, su contrato de trabajo se habría modificado en lo relativo a la jornada, pasando a estar excluida del límite de la misma.

Atendida la consulta señalada, la Dirección del Trabajo señaló que el contrato de trabajo es consensual, perfeccionándose por el sólo consentimiento de las partes, sin necesidad de formalidades para su validez. La escrituración del mismo es sólo requerida como medio de prueba. Por tanto, la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad, como una tácita.

De acuerdo a la doctrina del Servicio sobre cláusulas tácitas, para que existan tales, debe existir conocimiento y consentimiento de las partes respecto de los beneficios pagados o las prácticas adoptadas, que se haya prolongado en el tiempo para que se forme el consentimiento tácito, dando lugar a una cláusula tácita que se entiende incorporada al respectivo contrato de trabajo, modificando de este modo las estipulaciones contenidas en dicho instrumento.

De los documentos tenidos a la vista en el caso, consta que la trabajadora tiene una jornada de trabajo determinada y la obligación de registrar la hora exacta de llegada y salida de la empresa. Así, no procede modificar una jornada de trabajo pactada

en contrato de trabajo, ante la reiteración de una conducta por una trabajadora, como es no registrar su asistencia en el sistema implementado por la empresa al efecto, “si ello no va acompañado de la anuencia de ambas partes”.

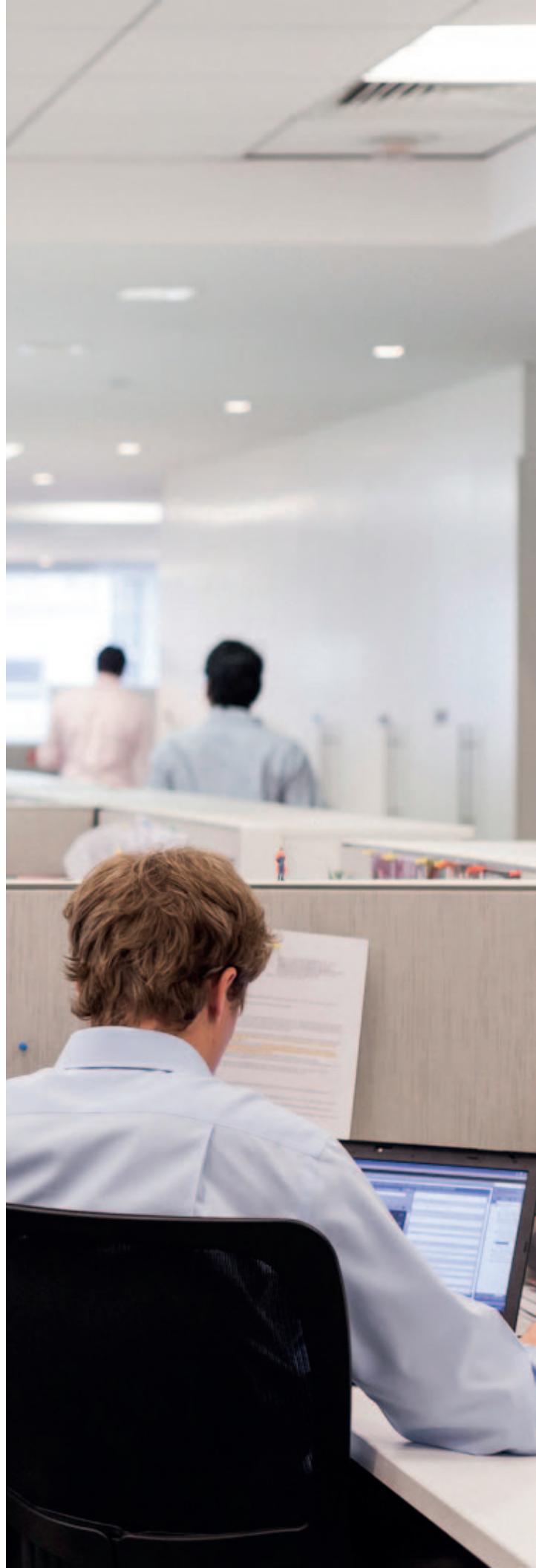
2. Permiso por fallecimiento y feriado colectivo: suspensión

Se consultó a la Dirección del Trabajo acerca de si el feriado del que está haciendo uso un trabajador se suspende en el caso que durante éste dicho trabajador sufre el fallecimiento de su cónyuge y por tanto tiene lugar el permiso especial contemplado en el Código del Trabajo.

Sobre la materia consultada, la Dirección del Trabajo se pronunció señalando, que de acuerdo a lo prescrito en el Código del Trabajo, se obtiene que el legislador ha concedido a todo trabajador el derecho a un permiso pagado, por siete días corridos, en caso de fallecimiento de un hijo o cónyuge o conviviente civil, disponiendo expresamente que el beneficio es adicional al feriado legal.

De esta forma, en caso de suceder el hecho durante el feriado del respectivo trabajador, corresponde suspender el ejercicio de este último derecho, al ser imposible la absorción del permiso por las vacaciones debido a la referida cualidad de adicional.

En consecuencia, corresponde concluir que el permiso por fallecimiento contemplado en el Código del Trabajo suspende el feriado del que esté haciendo uso el respectivo trabajador.





Legislación laboral Proyecto de ley

Proyecto de ley que modifica el código del trabajo para establecer el derecho a la desconexión laboral

En Enero de 2017, se presentó un proyecto de ley por el cual se pretende establecer el derecho a la desconexión laboral. Esto es, el derecho a no ser requerido por el empleador para asuntos laborales, por medios digitales o electrónicos, fuera del horario establecido para la jornada de trabajo.

Lo anterior se funda en estadísticas de la OCDE, en donde se determina que Chile es uno de los países en que los trabajadores acumulan más horas de trabajo y esto les genera altos niveles de estrés laboral. Varios países ya han innovado al respecto como Alemania y recientemente Francia, en donde los trabajadores deberán apagar el móvil y el ordenador del trabajo durante once horas y, por tanto, tendrán el derecho de ignorar los correos electrónicos de trabajo que se envíen fuera de horas de oficina.

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.