

www.pwc.cl

10 minutos de Actualidad Laboral

Enero 2018



pwc



Jurisprudencia judicial

1. El despido es injustificado si el empleador no envía la carta de aviso de término de contrato al domicilio registrado por el trabajador en el respectivo contrato de trabajo

Interpuesta una demanda en primera instancia, por despido injustificado, dando como fundamento la ausencia de envío de carta de aviso de término de contrato de trabajo, ésta se rechazó, sosteniendo el tribunal que la ausencia de envío de la carta, no anula la terminación de contrato, y que el mero hecho de no haberla enviado al domicilio del trabajador no lo deja en la indefensión, porque los hechos fueron puestos de igual forma en conocimiento en la Inspección del Trabajo, antes de interponerse la demanda, por lo tanto, no se le impidió al trabajador su defensa.

Interpuesto recurso de nulidad en contra del fallo antes mencionado, la Corte de Apelaciones de San Miguel lo rechazó.

En contra del fallo de la Corte de Apelaciones de San Miguel, el trabajador demandante dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, tras lo cual la Corte Suprema revocó los criterios anteriores, considerando, que la carta que da aviso del término del contrato debe expresar exactamente los hechos que lo motivaron, porque la prueba que los litigantes deseen rendir para acreditar sus respectivos asertos debe necesariamente recaer sobre ellos; hechos que el empleador debe acreditar y el trabajador puede rebatir en juicio.

En conclusión, según el razonamiento de la Corte, el envío de la carta de despido es fundamental para que el trabajador pueda rebatir los hechos contenidos en ella y así defenderse. Dado lo anterior, si es que ésta no llegara a enviarse, no corresponde que se valore la prueba que el empleador aportó al juicio para acreditar los hechos que motivaron el despido. La carta debe contener la causal legal como los hechos en que se funda, los que tienen que ser específicos y no genéricos, tras lo cual debe notificarse al trabajador, personalmente o mediante su envío por carta certificada al domicilio que registró en el contrato, dentro del tercer día hábil siguiente a la cesación, con copia a la Inspección del Trabajo, en igual plazo.

2. Se vulnera la garantía constitucional de derecho de propiedad, el descuento de remuneraciones, que se hace por un supuesto crédito con una caja de asignación familiar, si la acción respecto del cobro ejecutivo del mismo, se declaró judicialmente prescrita

Un trabajador interpuso recurso de protección en contra de una Caja de Compensación de Asignación Familiar, por estimar que la misma ha incurrido en un acto ilegal y arbitrario, que vulnera el derecho de propiedad, al ordenar descuentos de remuneraciones por un crédito, cuya acción de cobro se encuentra prescrita, de acuerdo a declaración judicial por sentencia firme y ejecutoriada.

La Caja recurrida informó el recurso señalando que, no puede estimarse su actuar como arbitrario o ilegal, toda vez que está ejerciendo una modalidad legal de cobro en los términos originalmente pactados por las partes contratantes.

Por fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago, se rechazó el mencionado recurso, por estimar que no existía un derecho indubitado lesionado, y en lo tocante a la supuesta prescripción de la acción de cobro esbozada por el recurrente en su libelo, la presente vía cautelar de urgencia, atendido su naturaleza, no es el mecanismo apropiado para discutir tales asuntos.

Apelada la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, la Corte Suprema la revocó y acogió el recurso de protección deducido, ordenando el cese de los descuentos, debiendo devolverse a la recurrida los dineros previamente descontados, con motivo del crédito en cuestión.

Para su pronunciamiento, tuvo en consideración, que el legislador ha distinguido entre existencia de una obligación y la exigibilidad de la misma, admitiendo que prescribe la acción destinada al cobro de ella, aspecto que no afecta la obligación misma, la cual adquiere el carácter de natural. (Obligaciones que no confieren derecho para exigir su cumplimiento, pero que una vez cumplidas, autorizan para retener lo que se ha dado o pagado en razón de ellas).

En esta perspectiva, para los efectos de la resolución de la presente acción, habiendo operado la prescripción, la única forma en que puede instarse por el pago de una obligación es por un acto voluntario del deudor. No existe otra posibilidad que habilite al acreedor para hacerse pago de la obligación natural. De esta forma, ante la obligación natural que se originó por la prescripción de la acción, la entidad acreedora correspondiente no estaba facultada para hacer los descuentos pertinentes al trabajador.

Los descuentos a que se ha hecho referencia afectan el patrimonio de la actora y su derecho de propiedad sobre sus remuneraciones, privándolo de beneficios económicos, los que están amparados por la garantía prescrita en la Constitución Política de la República.

Jurisprudencia administrativa

1. Reemplazo de trabajadores en huelga: empresa principal con contratista o subcontratista

Se solicitó a la Dirección del Trabajo un pronunciamiento jurídico respecto al sentido y alcance de lo dispuesto en el inciso final del Artículo 306 del Código del Trabajo, referido a las facultades de administración de la empresa principal durante la huelga, en particular, sobre la expresión “obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse”.

Al respecto, cabe considerar que el inciso final del Artículo 306 del Código del Trabajo, prescribe:

“La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga”.

De la disposición legal transcrita, se advierte que el procedimiento de negociación colectiva, en particular, respecto a la huelga declarada por parte de trabajadores contratistas, contempla una regulación específica tendiente a que la empresa principal, en el ejercicio de sus facultades de administración, pueda mantener por medio de terceros la ejecución de los servicios contratados, en tanto éstos no pueden ser ejecutados por los trabajadores en huelga.

La norma permite a la empresa principal ejecutar, directamente o a través de un tercero, la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga del contratista o subcontratista. No obstante, dicha norma no puede ser interpretada en el sentido de ser ella una habilitación legal para que la empresa principal ponga término unilateralmente al contrato con la empresa contratista o subcontratista.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa indicada, podemos concluir lo siguiente:



1. La expresión “obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse”, contenida en el inciso final del Artículo 306 del Código del Trabajo, corresponde, por una parte, a aquel que constituye el objeto del acuerdo contractual de subcontratación celebrado entre la empresa principal y la contratista, o, entre la empresa contratista y la subcontratista, y, por otra, que ha quedado sin ejecución por motivo de la huelga ejercida por los trabajadores en régimen de subcontratación.
2. El ejercicio de la facultad de administración conferido a la empresa principal tiene como límite, la prohibición de contratar, de manera directa o indirecta, a los dependientes de la contratista o subcontratista que se encuentren en huelga, circunstancia que podría ser calificada como práctica antisindical.

2. Reemplazo trabajadores en huelga: ilícito de utilizar máquinas

Por medio de dictamen, la Dirección del Trabajo se pronunció a propósito de consultas efectuadas sobre el significado del término “reemplazo” durante la huelga aprobada por los trabajadores en negociación colectiva. Particularmente, si en ésta el reemplazo debe ser ejercido siempre por personas o también por medios tecnológicos.

La nueva legislación prohíbe el reemplazo en huelga y concede la posibilidad de hacer funcionar restrictivamente servicios mínimos y equipos de emergencia para proteger los bienes de la empresa, impedir emergencias ambientales o asegurar la continuidad de servicios de utilidad pública.

Durante los últimos meses diversos actores laborales se han preguntado sobre si el empleo ya habitual de sistemas automatizados en las empresas puede extenderse durante la huelga sin que ello implique un reemplazo ilegal.

En la actualidad, el advenimiento vertiginoso de la inteligencia artificial y la robótica facilita que unos pocos reemplacen a muchos en el desarrollo de la actividad productiva, planteando con ello nuevas problemáticas en relación al ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, como lo es el caso del derecho a huelga y su ejercicio, pues qué duda cabe que las posibilidades de sustitución ya no simplemente se radican en personas sino crecientemente por medios automatizados.

Asimismo, se reconoce que la decisión de utilizar dispositivos o sistemas electrónicos o automatizados aplicados a un proceso productivo sustituyendo la operación humana y cuyos objetivos apuntan a mejorar la productividad, estandarizar la calidad de los productos, incrementar la seguridad, alivianar las labores físicas, entre otros, corresponde entenderla dentro de las facultades de administración empresariales. Se trata de opciones y estrategias empresariales (per se) lícitas, y que encuentran fundamento tanto en la Constitución como en la ley.

Sin embargo, la utilización por parte de la empresa de un sistema automatizado, con ocasión y como respuesta a la huelga, cuyo resultado es eludir o mitigar sus naturales efectos, determinaría un ejercicio abusivo de las potestades empresariales y una conducta contraria a derecho, desde que tal medida empresarial incumple las condiciones que impone la ley al regular las atribuciones funcionales del empleador durante la huelga, provocando la consiguiente afectación ilícita de este derecho fundamental.

En consecuencia, el “reemplazo” de los trabajadores en huelga puede ser realizado materialmente por personas o a través de máquinas, dispositivos o medios tecnológicos, en tanto, lo que interesa a estos efectos es la sustitución de las funciones o labores del trabajador en huelga y el resultado lesivo de la actuación empresarial, siendo indiferente el medio utilizado.

Legislación laboral

1. Ley 21.010: extiende y modifica la cotización extraordinaria para el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y crea el fondo que financiará el seguro para el acompañamiento de los niños y niñas.

Mediante la Ley 21.010, se creó el seguro dirigido a las madres y padres trabajadores de hijos e hijas mayores de 1 año y menores de 15 o 18 años de edad afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con la finalidad de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal a sus hijos o hijas.

Para esto, se ha establecido la eliminación de la cotización extraordinaria, estableciendo un mecanismo de rebaja del monto, de forma gradual y progresiva a partir del 1 de abril de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019.

En virtud de lo anterior, es que a partir desde este 1 de enero de 2018, las empresas deberán pagar al respectivo organismo administrador, la tasa de cotización básica del 0,90%, más la cotización adicional que les corresponda, más una tasa de 0,03% de remuneraciones imponibles.

2. Ley 21.042: aplica al trabajador que celebra un acuerdo de unión civil, el permiso laboral que se otorga a quien contrae matrimonio

En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la Ley N° 20.830, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.



3

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio o del acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil del Servicio de Registro Civil e Identificación.

3. Ley 16.744: establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de eliminar la distinción entre empleador y obreros

Fue aprobado en el Congreso el proyecto de ley, que elimina la distinción entre obrero y trabajador. Esta medida permitirá igualar la calidad y oportunidad de las prestaciones que reciben los trabajadores afiliados al Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y aquellos pertenecientes a la ACHS o a la Mutual.

Históricamente, la legislación había hecho diferencias importantes dependiendo de la mutualidad a la que esté adherida una persona. Si pertenecía a la ACHS o la Mutual de Seguridad es calificado como “trabajador” o “empleado” y ante un accidente o enfermedad laboral, tiene la libertad de acceder a toda la red de prestadores con la que cuesta el sistema. En cambio, quienes pertenecían al ISL son denominados “obreros” y no pueden acceder libremente a la red asistencial, pues la normativa contempla que su atención está limitada a los establecimientos pertenecientes a los servicios de salud, hecho que además de ser discriminatorio, limita las posibilidades de una oportuna atención y mejor rehabilitación.

El uso de un concepto u otro se debe a que antiguamente se establecía que aquellas personas que realizaban trabajos físicos eran obreros, mientras

que aquellos que aplicaban una capacidad intelectual eran trabajadores, diferencia que existió en nuestra legislación laboral hasta el año 1978, período en el que fue suprimida. No obstante la supresión, para efectos previsionales se mantuvo hasta la publicación de esta ley, que eliminó tal distinción, el día 23 de diciembre de 2017.

Esta ley beneficiará a cerca de 350 mil trabajadores entre los que se encuentran principalmente, manipuladores de alimentos, temporeros y trabajadoras de casa particular.

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



© 2018, 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.