

10 minutos de Actualidad Laboral

Febrero 2018



*Estamos en las principales
ciudades de nuestro país*

Somos más de
1600
profesionales



Antofagasta

Prat 461, Of. 1108 piso 11
Edificio Segundo Gómez
Teléfono (56) 55 226 1971

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 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. Horas extras, base de cálculo y habitualidad

Las horas extraordinarias son aquellas pactadas entre el empleador y el trabajador, que exceden a la jornada ordinaria de trabajo o aquella pactada por las partes. El límite de horas extraordinarias que pueden pactar las partes es de 2 horas diarias, por un plazo no superior a 3 meses y serán pagadas con un recargo de al menos un 50% con relación al sueldo convenido para la jornada ordinaria.

El Código del Trabajo establece que las horas extraordinarias se excluyen de la base de cálculo de las indemnizaciones por término de contrato.

Ahora bien, un extrabajador demandó en primera instancia por despido injustificado, solicitando, entre otras cosas, que se incluyera dentro de la base de cálculo de las indemnizaciones por término de contrato las horas extras pagadas durante la relación laboral. Lo anterior, en razón de la habitualidad que existía en su pago, toda vez que a juicio del demandante no se cumplía con el carácter excepcional que deben tener las horas extraordinarias para ser excluidas de la base de cálculo. El Tribunal acogió dicha pretensión, lo cual fue confirmado por la Corte de Apelaciones de Temuco.

Finalmente, la demandada recurrió ante la Corte Suprema a través de unificación de jurisprudencia, el cual fue rechazado por dicha Corte. La Corte estableció que para excluir las horas extraordinarias de la base de cálculo de las indemnizaciones por término de contrato, es necesario que estas cumplan con su carácter de excepcional.

Por tanto, al existir habitualidad en el pago de dichas horas extraordinarias, estas deben ser consideradas como parte del sueldo del trabajador y, por tanto, parte del cálculo de las indemnizaciones de aviso previo y por años de servicio.

2. Seguro de cesantía: descuento por aporte patronal y despido injustificado

El aporte patronal al seguro de cesantía es aquel monto que mes a mes deposita el empleador en la cuenta individual de cada trabajador a través de los respectivos pagos al administrador del Seguro de Cesantía. En el evento que un trabajador sea despedido por necesidades de la empresa, la ley le permite al empleador descontar de la indemnización por años de servicio aquellos montos que haya enterado al seguro de cesantía recién mencionado.

Un trabajador interpuso demanda laboral por considerar que su despido por necesidades de la empresa fue injustificado, solicitando por ello que se rechazara el descuento realizado por su empleador en razón de los aportes realizados al seguro de cesantía.

El tribunal de primera instancia acogió el reclamo del trabajador, declarando el despido como injustificado y desechando el descuento realizado por el empleador en razón de su aporte patronal al seguro de cesantía. Dicha decisión fue revertida por la Corte de Apelaciones de Santiago, indicando que sí procedía hacer el descuento de aporte patronal, a pesar de haberse declarado el despido como injustificado.

Al presentarse recurso de unificación de jurisprudencia en contra de la decisión de la Corte de Apelaciones, la Corte Suprema indicó que existe una condición que debe necesariamente cumplirse para que proceda el descuento del aporte patronal a la cuenta individual del seguro de cesantía del trabajador. Esta condición es el hecho que el contrato de trabajo haya terminado por necesidades de la empresa, lo que no se cumple si una sentencia declara el despido como injustificado. Sostiene la Corte que la prerrogativa del empleador en este sentido debe ser tratada como una excepción, y por tanto aplicarse de forma restrictiva. En tal sentido, si una sentencia judicial declara el despido como injustificado, no es posible que el empleador se vea beneficiado por la autorización del descuento patronal.

3. Finiquito: poder liberatorio y derechos fundamentales

Una trabajadora demandó a su empresa a través de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, alegando haber sido despedida como represalia por una denuncia formulada ante la Inspección del Trabajo en contra de su empleador.

En primera instancia se rechazó la demanda, debido a que la trabajadora había firmado el finiquito de la relación laboral, aceptando de esta forma la causal invocada y sin expresión de reserva de derechos, primando de esta forma el poder liberatorio del finiquito, ante eventuales acciones judiciales futuras. Interpuesto recurso de nulidad por la trabajadora ante la Corte de Apelaciones de Santiago, este fue desestimado.

Finalmente, la Corte Suprema acogió el reclamo de la trabajadora, en base a que no se hizo referencia expresa en el finiquito a la renuncia de la acción de tutela que se invocó en contra del empleador, determinando que el poder liberatorio de este no se extiende a la tutela de derechos fundamentales, ni a otros derechos u obligaciones no especificadas o cláusulas redactadas en el finiquito de forma genérica. Por tanto el poder liberatorio del finiquito se restringe específicamente a aquello en que hay acuerdo expreso de las partes, sin que pueda extenderse a aspectos en que el consentimiento no se formó, ni se dejó constancia.



Jurisprudencia administrativa

1. Extensión de beneficios a trabajadores no afiliados al sindicato

Se solicitó a la Dirección del Trabajo un pronunciamiento respecto al sentido y alcance de la extensión de las estipulaciones acordadas en un convenio colectivo en caso que dichas estipulaciones hayan sido históricamente otorgadas por la empresa con anterioridad a haberlas incorporado a dicho convenio colectivo.

Al respecto, el Artículo 322 inciso segundo del Código del Trabajo prescribe:

“(...) Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo (...)”.

La disposición legal es clara en señalar que las estipulaciones fijadas en un convenio colectivo solo pueden ser extendidas a trabajadores que no forman parte del sindicato en caso de mutuo acuerdo de las partes -empleador y organización sindical- por lo que no pueden ser unilateralmente extendidos por el empleador.

La consulta realizada a la Dirección del Trabajo dice relación con dos ítems, a saber: i) derechos mínimos contemplados por la legislación laboral e incorporados al convenio colectivo y; ii) derechos otorgados históricamente por la empresa que fueron incorporados a un nuevo convenio colectivo.

Respecto a los primeros la Dirección señala que no corresponde solicitar su autorización a la organización sindical para extenderlo a trabajadores que se encuentran fuera de la misma por tratarse precisamente de derechos que ya contempla y

otorga la ley. Sin embargo, respecto a los segundos, la Dirección es clara en señalar que si ellos fueron incorporados a un convenio colectivo, entonces el empleador no tiene autonomía para poder extenderlos unilateralmente a trabajadores que se encuentran fuera de la organización sindical, en razón de las modificaciones introducidas por la reforma laboral.

2. Permiso postnatal parental: trabajadores a honorarios

El periodo posnatal es un descanso de 12 semanas, otorgado por ley y que tiene por objeto la recuperación íntegra de la salud de la mujer trabajadora, como consecuencia del parto.

Por otro lado, el permiso postnatal parental es un permiso de 12 semanas, a continuación del periodo posnatal que tiene por fin velar por el desarrollo del niño(a) recién nacido en su primer periodo de vida. Este derecho puede ser ejercido por aquellas madres que prestan sus servicios a través de un contrato de trabajo, pero también por aquellas que lo hacen a través de boletas de honorarios.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso de postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo por el número de semanas que ésta indique. En virtud de lo anterior, es que este permiso también puede ser traspasado al padre trabajador.

Respecto a las formas alternativas de cumplimiento del post natal parental, es que se consultó a la Dirección del trabajo respecto a si existe inconveniente jurídico para que un padre trabajador haga uso del permiso post natal parental traspasado por la madre, que emite boletas de honorarios, cuando se ha optado por esta modalidad.

Entre otros argumentos, la Dirección del Trabajo argumentó que la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), ha señalado que la trabajadora

independiente podrá traspasar al padre del menor parte del permiso postnatal parental, en cualquiera de sus modalidades, en conformidad a lo prescrito en el Código del Trabajo.

Expuestas las autorizaciones anteriormente señaladas, es que no existe inconveniente jurídico para que un padre trabajador haga uso del permiso post natal parental traspasado por la madre trabajadora que emite boleta de honorarios como independiente, cuando aquella ha optado por dicha modalidad.

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.

 /pwc.cl

 @PwC__Chile

 /pwcchile

 /pwc_chile

 /company/pwc-chile