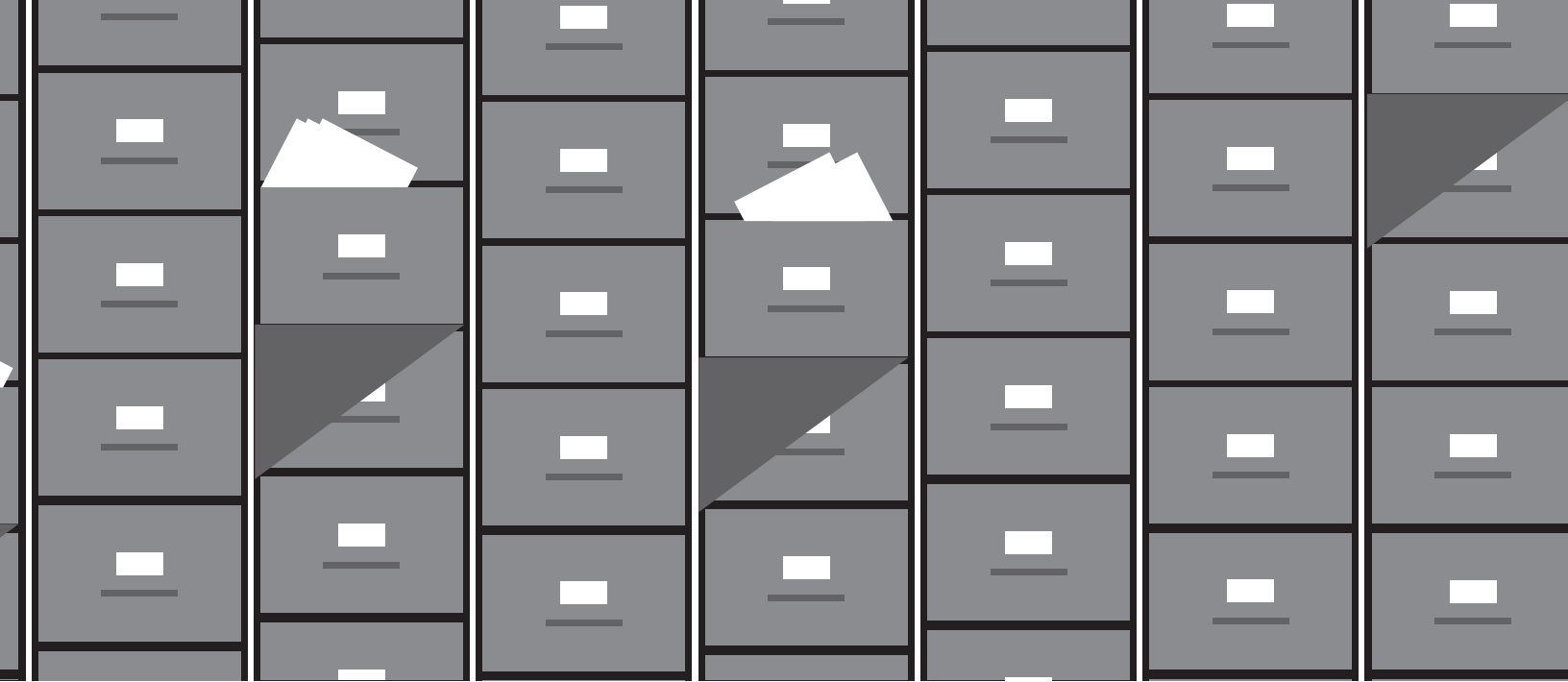


10 Minutos de actualidad laboral

Entérate de los últimos temas más relevantes
sobre legislación laboral



I. Jurisprudencia Judicial

Semana Corrida - Requisitos - Devengo Diario

El Código del Trabajo señala que el trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.

Para que el pago de semana corrida sea procedente, la Dirección del Trabajo establece que se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Que la remuneración sea principal y ordinaria, es decir que subsista por sí misma.
2. Que se devengue diariamente, es decir, cuando el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día.

Ahora bien, la jurisprudencia de la Corte Suprema ha cambiado durante el tiempo respecto a la interpretación del segundo requisito. Esto es, que la remuneración variable se devengue diariamente, exigiéndola en ciertos casos y omitiéndola en otras.

En relación a lo anterior, un trabajador interpuso una demanda contra su ex empleador por pago de semana corrida. En la sentencia de primera instancia se declaró que el demandante tiene derecho al beneficio de semana corrida por las comisiones o incentivos de sus remuneraciones en el periodo reclamado sin considerar

si el devengo de esta era diario o mensual. La empresa dedujo en contra de dicho fallo recurso de nulidad, a lo cual la Corte de Apelaciones de Santiago, acogió y la reemplazó rechazando el cobro de la semana corrida.

Respecto a la decisión de dicha corte, el trabajador interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que se declare que el devengo diario no es un requisito aplicable a los trabajadores que perciben un sueldo mensual y remuneraciones variables.

No obstante, la Corte Suprema rechazó el recurso, adoptando la interpretación que el derecho a semana corrida de los trabajadores que perciben un sueldo mensual y remuneraciones variables, está condicionado a que estas últimas deben devengarse en forma diaria, lo cual es la esencia de la institución.

De esta forma, el beneficio no podría extenderse a un esquema remuneracional en que ambos componentes, tanto fijo como variable, pueden devengarse mensualmente. Lo anterior, significaría desnaturalizar la institución que se analiza en tanto se pierde de vista la causa de compensar un día domingo o festivo no trabajado, si la remuneración en su conjunto y en forma íntegra se ha devengado por mes.

Por lo tanto, para el pago del concepto de semana corrida es necesario que se cumpla con el requisito de que la renta variable se devengue de forma diaria.

Despido injustificado y cobro de prestaciones laborales. Imputación a la indemnización por años de servicio del saldo de la cuenta individual por cesantía, tratándose de la causal de necesidades de la empresa.

El seguro de desempleo establecido en la Ley N° 19.728, es aquel que obliga al trabajador a cotizar para su cuenta individual de cesantía un 0,6% de sus remuneraciones y al empleador aportar el 1,6% de su cargo. El empleador, además, debe cotizar de su costo, para un fondo solidario de cesantía el 0,8% de la remuneración del trabajador, fondo que se complementa con un aporte que mensualmente realiza el Estado.

Ahora bien, la referida ley estableció que de la eventual indemnización por años de servicios a que tendría derecho el trabajador en el caso de ser despedido por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, el empleador se encuentra facultado para descontar la parte correspondiente al 1,6% que este ha aportado a la cuenta individual del trabajador.

En relación a lo anterior, en el primer juzgado de letras del trabajo de Santiago, una trabajadora interpuso una demanda en procedimiento ordinario solicitando que se declarara injustificado el despido bajo la causal de necesidades de la empresa del cual fue objeto. La sentencia acogió la demanda, sin embargo la solicitud de restituir la suma descontada por concepto de aporte del empleador por seguro de cesantía.

En contra de la sentencia, la demandante interpuso recurso de nulidad, tras lo cual la Corte de Apelaciones de Santiago lo rechazó, decisión contra la cual la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia.

La Corte Suprema acogió dicho recurso, reemplazando la sentencia de primera instancia bajo el razonamiento que la Ley N° 19.728 contiene un beneficio a favor del empleador, que le permite rebajar del monto que debe desembolsar por el pago indemnizaciones lo que aportó por concepto de seguro de cesantía.

La explicación que existe de la deducción de este seguro, es que con eso se logra equilibrar los intereses del trabajador con las necesidades de los empleadores, para que, en periodos de dificultad, cuenten con un auxilio que facilite el cumplimiento de sus obligaciones laborales. En tal

entendido, si existe sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa, la norma queda desprovista del fundamento fáctico que la hace aplicable y por tanto no se cumpliría la condición legal para que opere.

En conclusión, si el despido de un trabajador bajo la causal de necesidades de la empresa es considerado como injustificado, entonces la deducción por parte del empleador del Seguro de Cesantía de las indemnizaciones del trabajador no se ajusta a derecho.

Régimen de subcontratación. Correcta interpretación del elemento locativo que regula el Código del Trabajo.

Un trabajador demandó en el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta a dos empresas por cobro de prestaciones y régimen de subcontratación laboral. La sentencia fue favorable para el trabajador, ordenando pagar solidariamente a ambas empresas las prestaciones laborales adeudadas.

En contra de la sentencia, una de las demandadas vencidas, interpuso recurso de nulidad en contra del trabajador ante la Corte de Apelaciones de Antofagasta, en base a la errónea interpretación que se le dio en la sentencia de primera instancia a la ley laboral sobre el "elemento locativo".

La argumentación de la empresa fue que el trabajador no prestaba funciones en las locaciones de esta, sino que en instalaciones ajenas, por lo cual, sin perjuicio del régimen de subcontratación, no procedería haber sido condenada solidariamente al pago de las prestaciones laborales adeudadas.

La Corte de Apelaciones concluyó que resulta plenamente posible que las labores desarrolladas por un trabajador en régimen de subcontratación se ejecuten en instalaciones ajenas al dueño de la obra, faena o empresa mandante. Sin embargo, tales actividades deben ser consideradas como desarrolladas en régimen de subcontratación para este último, en tanto se trata de actividades que pertenecen a su organización y que se encuentran sometidas a su dirección.

II. Jurisprudencia Administrativa de la Dirección del Trabajo

Trabajadores de comercio. A los trabajadores del comercio con jornada parcial les asiste el derecho a gozar de los siete días de domingo de descanso adicional.

Se consultó a la Dirección del Trabajo para determinar si los siete días domingo de descanso adicional que confiere el Código del Trabajo, resultan aplicables respecto de trabajadores del comercio con jornada parcial de 30 horas semanales, distribuidas en cuatro días a la semana, entre los cuales se encuentra comprendido un día domingo.

Al respecto, cabe señalar que el artículo 38 bis, incorporado al Código del Trabajo por la Ley N° 20.823 dispone:

“Sin perjuicio de lo señalado en el inciso cuarto del artículo anterior, los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso primero del mismo artículo gozarán, adicionalmente, de siete días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo. Solo mediante acuerdo escrito entre el empleador y los trabajadores, o con el o los sindicatos existentes, hasta tres de dichos domingos podrán ser reemplazados por días sábado, siempre que se distribuyan junto a un domingo también de descanso semanal. Este derecho al descanso dominical no podrá ser compensado en dinero, ni acumulado de un año a otro.

Este artículo no se aplicará a los trabajadores contratados por un plazo de treinta días o menos, ni a aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos”.

Conforme al tenor de la norma transcrita, la jurisprudencia, ha expresado que “(...) el sentido que corresponde otorgar a esta norma, no es otro que, los siete días domingo de descanso revisten el carácter de adicionales a aquellos que, ya tenían derecho los trabajadores del comercio”.

Ahora bien, respecto a la procedencia de otorgar los siete días domingo de descanso anual adicional a los trabajadores con jornada parcial, cabe señalar que la doctrina ha resuelto que en tanto no concorra alguna de las circunstancias de exclusión (trabajadores contratados por menos de treinta días o menos o aquellos cuya jornada de trabajo no sea superior a 20 horas semanales o sean contratados para trabajar solo días sábado, domingo o festivo), **no existe impedimento para favorecer con dicho régimen de descanso a los trabajadores afectos a una jornada parcial de trabajo.**

En consecuencia, según criterio de la Dirección del Trabajo, los trabajadores del comercio con jornada parcial les asiste el derecho a gozar de los siete días domingo de descanso anual adicional, salvo que se encuentren en alguna de las situaciones de exclusión previstas en la norma legal citada.

III. Legislación laboral

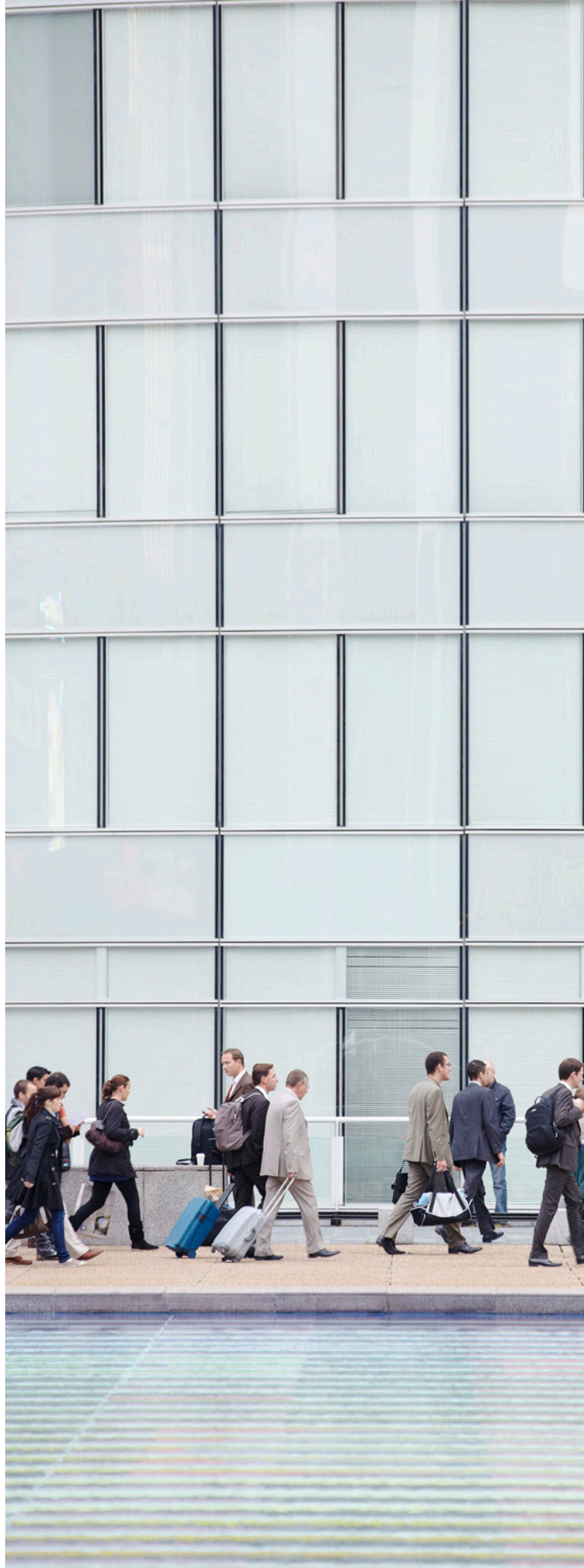
Ley N° 21.112. Aumento sueldo mínimo mensual.

La Ley N° 21.112, publicada en el Diario Oficial el 24 de septiembre de 2018, estableció una serie de modificaciones, dentro de las cuales se destacan las siguientes:

En primer lugar, se regula en su Artículo 1° los valores del ingreso mínimo mensual. Este, a contar del 01 de septiembre de 2018 tiene un valor de \$288.000. El artículo también regula el ingreso mínimo mensual para los años 2019 y 2020, fijando un valor para el primero de \$301.000. y para el segundo un valor según la proyección de crecimiento del producto interno bruto.

El Artículo 2° de la misma ley establece que el monto del ingreso mínimo mensual para los mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad a contar del 01 de septiembre de 2018 tiene un valor de \$214.999. El artículo también regula los años 2019 y 2020, fijando un valor para el primero de \$224.704 y para el segundo un valor, según la proyección de crecimiento del producto interno bruto.

Finalmente, el Artículo 3° de la ley establece que el ingreso mínimo que se emplea para fines no remuneracionales a contar del 01 de septiembre de 2018 tiene un valor de \$185.778. Para los años 2019 y 2020 se regulan en \$194.164 el primer año y según la proyección del crecimiento del producto interno bruto, para el segundo año.



*Estamos en las principales
ciudades de nuestro país*



Viña del Mar

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



Santiago

Av. Andrés Bello 2711, piso 1
Torre Costanera, Las Condes
Teléfono (56) 2 2940 0000



pwc



Concepción

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



Puerto Montt

Benavente 550 piso 11
Edificio Torre Campanario
Teléfono (56) 65 227 7007

Somos más de

1600

profesionales

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.

