

Boletín Laboral

Jurisprudencia judicial y administrativa relevante, en materia laboral, del mes de octubre

Ordinario N° 1294 de la Dirección del Trabajo (13 de octubre de 2023)

Mediante este Ordinario, la Dirección del Trabajo respondió a representantes sindicales que consultaron si un **seguro de salud contratado mediante una compañía de seguros, con intermediación de una Caja de Compensación de Asignación Familiar, integra o no los denominados “regímenes de prestaciones complementarias” y, por ende, sería parte del sistema de seguridad social.**

A modo de respuesta, la Dirección del Trabajo concluyó que: “el aporte efectuado en forma permanente por la empresa para financiar un porcentaje del costo del seguro de salud pactado en el contrato colectivo celebrado entre la empresa y su sindicato **constituye remuneración conforme con lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, toda vez que se trata de un beneficio en dinero que los trabajadores perciben por causa del contrato de trabajo y no se encuentra entre aquellas prestaciones expresamente excluidas** de dicha calificación en el inciso segundo de la citada disposición legal”.

Sentencia Rol N° 39-2023, Corte de Apelaciones de Santiago (3 de octubre, 2023)

Contexto: durante el año 2021, mientras el demandante (extrabajador) desempeñaba sus labores de conductor y manejaba un vehículo al interior de las dependencias de la demandada, no respetó una señal de “pare” que había, como tampoco dos señaléticas indicadoras de tránsito de peatones, encontrándose en ese momento un peatón cruzando. Dado esto, fue despedido en virtud de la causal contenida en el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo.

El Tribunal de instancia estimó que tales hechos se encuadraban en la causal señalada, pues su conducta efectivamente constituía un actuar imprudente que ponía en riesgo la vida y salud de otras personas. Ante esto, el demandante interpuso un recurso de nulidad ante **la Corte de Apelaciones de Santiago**, la cual **rechazó el recurso** concluyendo que la conducta infractora **afectó la seguridad de otros trabajadores**. Al respecto, la Corte remarcó que el empleador es un “**deudor de seguridad**” respecto de su personal; y, si omitiere adoptar medidas como ésta, podría resultar sancionado por incumplir con ese deber.

Este fallo aclara, entonces, que el empleador debe priorizar la protección de la seguridad y salud de su personal, debiendo imponer todas las sanciones que correspondan; al punto que, incluso si no se materializa el daño (y este es eventual), las sanciones son procedentes.

Sentencia Rol N° 1337-2023, Corte de Apelaciones de Santiago (16 de octubre, 2023)



Contexto: al menos cuatro personas fueron despedidas de la sección de panadería de una empresa en virtud de la causal de necesidades de la empresa. A raíz de aquello, uno de los extrabajadores demandó a la empresa, sosteniendo que se trataría de un despido discriminatorio por edad, argumento que fue compartido por el Tribunal de instancia, que acogió la denuncia de infracción de derechos fundamentales y declaró que la demandada vulneró la garantía de no discriminación por motivos de edad con ocasión del despido.

Ante esto, la demandada interpuso un recurso de nulidad ante la Corte de Apelaciones de Santiago, sosteniendo que no se trataba de un despido discriminatorio, ya que antes del despido, habían ofrecido al demandante un puesto de trabajo en otra área de la tienda. Sin embargo, la Corte de Apelaciones rechazó el recurso, sosteniendo que “de los antecedentes probatorios, se vislumbran palmariamente que fueron despedidos cuatro trabajadores cuyas edades fluctuaban entre 58 a 65 años, todos de origen mapuche, por la causal de necesidades de la empresa”, y que **“la parte demandante ha demostrado los indicios razonables de la vulneración de garantías fundamentales que alega, esto es, que su despido se produjo atendida su edad, efectuando así su ex empleador una exclusión a su respecto impidiendo que continúe laborando por motivos etarios** y cuyo efecto ha sido anular la igualdad de trato en su empleo”.

Se debe descartar que el Tribunal de alzada restó mérito al hecho de haberse ofrecido otros puestos de empleo a estos trabajadores.

Sentencia Rol N° 112-2023, Corte de Apelaciones de Copiapó (18 de octubre)

Contexto: el empleador despidió a uno de sus trabajadores en virtud de la causal de necesidades de la empresa. Sin embargo, el extrabajador interpuso una denuncia de infracción de derechos fundamentales y sostuvo que el despido verdaderamente obedeció a razones de discriminación por enfermedad, ya que habría hecho uso de varias licencias médicas. El Tribunal de instancia rechazó la denuncia interpuesta al sostener que no existen indicios de una vulneración de derechos fundamentales, pero acogió la demanda subsidiaria de despido injustificado, por lo que el demandante interpuso un recurso de nulidad sosteniendo que, dado que se trata de un despido injustificado, es posible sostener que se está ante un despido discriminatorio por enfermedad.

La Corte de Apelaciones de Copiapó rechazó el recurso y concluyó que “el derecho a no ser discriminado se sustenta esencialmente en la posibilidad de repeler un trato que se base en una categoría sospechosa”. Igualmente, señaló que el Tribunal de instancia está en lo cierto al argumentar que **“la sola circunstancia de haber sido declarado injustificado el despido del demandante no lo transforma, per se, en un despido discriminatorio”**.

Esto ratifica la teoría de que un despido improcedente o injustificado no implica necesariamente la vulneración de derechos fundamentales.

Contáctenos

Roberto Rivas

Socio

roberto.carlos.rivas@pwc.com

Gabriel Halpern

Senior Manager

gabriel.halpern@pwc.com

Francisca Álvarez

Senior Manager

francisca.alvarez@pwc.com

Gloria Droguett

Gerente

gloria.droguett@pwc.com

Carlos Cubillos

Gerente

carlos.cubillos@pwc.com