

ARTEAGA | GORZIGLIA

El Golf 40, Piso 5, Las Condes. Santiago de Chile / Teléfono: +56 2 2947 6800 / agycia@agycia.cl / www.agycia.cl

ALERTA LABORAL

MARZO 2019

Materias:

- I. Empresa de energía excluida de listado de empresas estratégicas: Consecuencias en materias sindicales.
- II. Unificación de jurisprudencia: Cuando el despido sea declarado injustificado procederá igualmente el descuento a la indemnización a pagar por años de servicio del aporte del empleador al seguro de cesantía.
- III. Dirección del Trabajo: Reconoce el 20 de septiembre como feriado a partir de la práctica habitual del empleador.
- IV. Corte Suprema: Para el otorgamiento de la semana corrida es requisito que la remuneración variable se devengue diariamente.
- V. Aumento del ingreso mínimo mensual.

Para mayor información contactarse con María Francisca Danoun (mfdanoun@agycia.cl);
Camila Torres Medina (ctorres@agycia.cl).

I. Colbún excluida de listado de empresas estratégicas: Consecuencias en materias sindicales.

El Código del Trabajo establece en su artículo 362 que “no podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional”.

Hasta el pasado 12 de marzo, la empresa generadora de energía Colbún S.A. se encontraba incluida en el registro de empresas estratégicas cuyos trabajadores tenían prohibido el ejercicio de huelgas, por considerarse que proporcionaba un servicio esencial para la población.

Tras la reclamación interpuesta por el Sindicato N° 2 de la empresa, la Corte de Apelaciones de Santiago ha dispuesto que Colbún S.A. debe ser excluida de dicho listado, pudiendo sus trabajadores ejercer el derecho de huelga.

En la resolución, la Corte de Apelaciones señala que Colbún S.A. no es un servicio público eléctrico de utilidad pública, ya que la misma Ley General de Servicios Eléctricos la excluye de ese concepto, distinguiendo además entre las empresas que generan energía eléctrica de aquellas que la transmiten y distribuyen. Así, de producirse una eventual paralización de la referida empresa, y aunque su aporte energético represente el 13,43% total del Sistema Eléctrico Nacional, esta podría suplirse por los otros concurrentes al sistema.

El Tribunal de alzada concluye que siendo la huelga un derecho fundamental, sólo puede limitarse si concurre una causa legal prevista, lo que en el caso no se produce al no verificarse una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

En consecuencia, se deberá tener especial consideración en el criterio de los tribunales superiores de justicia para determinar qué compañías deben permanecer o no en el listado de empresas estratégicas.

II. Unificación de jurisprudencia: Cuando el despido sea declarado injustificado procederá igualmente el descuento por el aporte del empleador al seguro de cesantía.

El pasado 4 de marzo la Corte Suprema resolvió, en recurso de unificación de jurisprudencia, que el hecho de que un despido sea declarado injustificado, no obsta a que el empleador pueda descontar del valor a pagar por indemnización por años de servicio, el monto de su aporte al seguro de cesantía del trabajador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración.

Se establece por tanto un precedente importante en tanto la jurisprudencia no era conteste respecto a si este descuento procedía en caso de despidos declarados injustificados.

En el recurso, interpuesto en contra de la resolución de la Corte de Apelaciones de Temuco, la empresa solicita determinar la correcta interpretación del artículo 13 de la ley N° 19.728 en relación con el seguro de cesantía.

La Corte Suprema estableció que la declaración judicial condenatoria por despido injustificado no constituye un obstáculo para efectuar la imputación del aporte del empleador al seguro de cesantía a la indemnización por años de servicio, y que por tanto, la interpretación del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, y posteriormente, de la Corte de Apelaciones de Temuco, fue errada.

En consecuencia, cuando un empleador desvincule a un trabajador invocando la causal de “necesidades de la empresa” o “desahucio”, podrá descontar del monto a pagar por indemnización por años de servicio todo valor que haya aportado al seguro de cesantía del trabajador, y dicho descuento se mantendrá incluso si el despido es declarado injustificado posteriormente por los tribunales de justicia.

III. Dirección del Trabajo: Reconoce el 20 de septiembre como feriado a partir de la práctica habitual del empleador.

“Existe una cláusula tácita que obliga al empleador a otorgar descanso a tales dependientes el 20 de septiembre de cada año, resultando improcedente la imputación de esta jornada a feriado, efectuar descuento sobre las remuneraciones u otra forma de compensación”.

De esta forma la Dirección del Trabajo estableció, en su Dictamen N° 579 el pasado 12 de febrero, que un empleador habría modificado de forma consensual los contratos de trabajo de sus dependientes, al haberles otorgado como día de descanso el 20 de septiembre de los años 2007, 2008, 2011 y 2012 pasados.

El dictamen expone además que las cláusulas tácitas tienen como particularidad que (i) no imponen obligaciones generales respecto de todos los trabajadores de una empresa, sino sólo respecto de aquellos cuyo contrato se modificó al adoptar las partes obligaciones recíprocas; (ii) la práctica del empleador implica una manifestación de voluntad implícita o que deriva de su comportamiento y (iii) resulta necesario que la conducta del empleador se manifieste en más de una ocasión, reiterándose en el tiempo.

Conforme a lo anterior, la Dirección del Trabajo concluye que al haberse otorgado un beneficio de manera reiterada en el tiempo, en realidad se modificaron estos contratos de trabajo por medio de una cláusula tácita, lo que constituye para los trabajadores un derecho adquirido que podrán exigir cada 20 de septiembre, siendo una obligación del empleador concederlo como día de descanso.

IV. Corte Suprema: Para el otorgamiento de la semana corrida es requisito que la remuneración variable se devengue diariamente.

Rechazando un recurso de unificación de jurisprudencia, con fecha 26 de febrero de 2019, la Corte Suprema resolvió que la semana corrida sólo procede en caso que la remuneración variable del trabajador que la exige se devengue diariamente.

Su principal fundamento es que el objetivo de la reforma al artículo 45 del Código del Trabajo fue precisamente solucionar el problema de aquellos trabajadores cuya remuneración se estructuraba en base a comisiones, pero que también percibían un sueldo mensual, normalmente muy bajo, lo que los excluía automáticamente del beneficio de la semana corrida, al no ser remunerados exclusivamente por día. La Corte Suprema enfatizó que la practica anteriormente descrita constituía un abuso por parte de los empleadores.

De esta forma, señala, al agregarse en la norma que los trabajadores con remuneración mixta tendrán “igual derecho”, se extiende el beneficio de ser compensados en domingos y festivos. Pero, en ningún caso fue el espíritu de la reforma ampliar el beneficio para trabajadores cuya remuneración variable no se devengara diariamente.

Con esta sentencia la Corte Suprema destaca que el objetivo principal del beneficio de semana corrida es que la remuneración de los trabajadores refleje exactamente sus ingresos, ya que se trata de trabajadores efectivamente remunerados por comisiones diarias, y sólo en dicho caso procede su aplicación.

V. Aumento del ingreso mínimo mensual.

El pasado 1 de marzo comenzó a regir el nuevo reajuste al ingreso mínimo mensual. Con un aumento de \$13.000.- respecto del monto anterior, el nuevo ingreso mínimo mensual asciende a \$301.000.- para todos los trabajadores entre 18 y 65 años de edad.

Lo anterior implica que todos aquellos trabajadores con una jornada ordinaria de trabajo no podrán recibir como sueldo base un monto inferior a \$301.000.- mensuales. Adicionalmente, aquellos empleadores que han pactado pagar gratificaciones mensuales garantizas calculadas conforme al sistema establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, deberán considerar que las mismas ascenderán a \$119.146.-, lo cual se deberá reflejar en las liquidaciones de sueldo del mes de marzo.

Por su parte, el ingreso mínimo mensual para aquellos trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 años de edad será de \$224.704.-

Los montos antes mencionados se mantendrán vigentes durante el plazo de un año, hasta el próximo 1 de marzo de 2020.

ARTEAGA | GORZIGLIA

La información contenida en este documento fue preparada por Arteaga Gorziglia y Compañía Limitada, exclusivamente para fines informativos y no constituye ni pretende constituir asesoría legal de ninguna especie. En consecuencia, el receptor de la misma no deberá considerarla como asistencia ni asesoría legal directa y/o indirecta de ningún tipo, ni podrá reemplazar de forma alguna la asesoría personal de un abogado para cada caso específico. Asimismo, el presente documento no constituye una oferta de servicios profesionales de parte de Arteaga Gorziglia y Compañía Limitada, ni de ninguno de sus abogados.