

CARIOLA DIEZ PEREZ-COTAPOS

& CIA LTDA
A B O G A D O S

CONTENIDO

PROYECTO DE LEY

PROYECTO DE LEY QUE PROHÍBE EFECTUAR DESCUENTOS EN EL FINIQUITO RESPECTO DE CRÉDITOS CONTRAÍDOS POR LOS TRABAJADORES (BOLETÍN N° 9248-13).

MULTIRUT: INDICACIONES AL PROYECTO DE LEY SOBRE MODIFICACIÓN DEL CONCEPTO DE EMPRESA (BOLETÍN N° 4456-13).

FALLO CORTE SUPREMA

RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA SOBRE ASIGNACIONES DE COLACIÓN Y MOVILIZACIÓN.

DICTAMEN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

EL PLAZO PARA OTORGAR EL FINIQUITO DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PONER SU PAGO A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR ES DE 10 DÍAS HÁBILES CONTADOS DESDE SU SEPARACIÓN (DICTAMEN ORD. N° 3866/42 DE 7 DE OCTUBRE DE 2013).

Editor
Ricardo Tisi

Si usted tiene consultas sobre los artículos incluidos en este boletín o necesita mayor información sobre algunos de los temas, por favor contactar a Ricardo Tisi por email a rtisi@cariola.cl directamente en Av. Andrés Bello 2711, piso 19, Santiago, Chile.
Teléfono: (+56-2) 2360-4000 Fax: (+56-2) 2360-4030.

Cariola, Diez, Pérez-Cotapos & Cía. Ltda. - Todos los derechos reservados.

Se autoriza la reproducción de textos íntegros y no alterados de cada informe, siempre que se individualice a Cariola, Diez, Pérez-Cotapos & Cía. Ltda. como titular de todos los derechos de autor.

La información y opiniones contenidas en este boletín son por la naturaleza del mismo, de carácter general y su aplicación a un caso concreto debe contar con asesoría legal.

Para cambiar detalles de su suscripción o incluir una dirección de correo electrónico en el listado de distribución de este boletín, por favor envíe un correo electrónico con su nombre, compañía y dirección de correo electrónico a suscribe@cariola.cl

Para remover su dirección de correo de nuestro listado, por favor contestar a remover@cariola.cl

Laboral

Mayo 2014

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY QUE PROHÍBE EFECTUAR DESCUENTOS EN EL FINIQUITO RESPECTO DE CRÉDITOS CONTRAÍDOS POR LOS TRABAJADORES (BOLETÍN N° 9248-13).

Este proyecto de ley, iniciado por moción parlamentaria, tiene por objeto incluir una prohibición para el empleador consistente en que no podrá hacer descuentos a los montos contenidos en el finiquito del trabajador, debiendo el primero cancelar al segundo todas las sumas que por el término de la relación laboral se le adeuden.

El principal objetivo del proyecto es evitar que, al terminar su vínculo laboral el trabajador deba pasar por apremios económicos mayores a los que su situación ya representaría. Sin perjuicio de ello, el empleador igualmente podrá exigir el cumplimiento de las obligaciones que el trabajador contrajo por cualquier otra vía legal.

MULTIRUT: INDICACIONES AL PROYECTO DE LEY SOBRE MODIFICACIÓN DEL CONCEPTO DE EMPRESA (BOLETÍN N° 4456-13).

Con fecha 21 de abril de 2014, el Poder Ejecutivo ingresó una serie de indicaciones al Proyecto de Ley que regula el multirut por la vía de redefinir el concepto de empresa que actualmente existe en nuestra legislación para efectos laborales y previsionales.

En la actualidad, el Código del Trabajo entiende por empresa “toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, organizados bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”.

En términos simples esto ha permitido asociar o igualar el concepto de empresa al concepto de empleador y sostener que, más allá de la organización

y/o relación que pueda existir dentro de distintas entidades que pertenecen a un grupo empresarial o a un mismo controlador, una empresa se caracteriza por tener un RUT.

No obstante lo anterior, existen algunos pronunciamientos judiciales que, haciendo valer el principio de supremacía de la realidad, han determinado la existencia de la figura del empleador con prescindencia que éstos cuenten o no con un RUT único, creando el concepto de co-empleador.

Pues bien, las indicaciones introducidas al Proyecto de Ley no afectan el concepto de empresa en forma directa, sino que lo hacen de manera indirecta a través de la modificación del concepto de empleador.

De esta forma, la indicación dispone que: “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señaladas en el inciso anterior.”.

Las empresas que reúnan los requisitos señalados (dirección laboral común y condiciones especiales) serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales y de instrumentos colectivos.

Excepcionalmente, la sentencia definitiva que se pronuncie sobre esta materia se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, aun cuando no hayan sido parte en el proceso judicial. En consecuencia, dichos trabajadores podrán: a) constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; y b) negociar colectivamente, con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas.

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones sobre declaración de un solo empleador deberá contener, entre otras, las siguientes menciones:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, y al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren, bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.

3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrutando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales.

FALLO CORTE SUPREMA:

RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA SOBRE ASIGNACIONES DE COLACIÓN Y MOVILIZACIÓN.

En un fallo dividido y resolviendo un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, con fecha 7 de enero de 2014, en los autos Rol N° 7104-2013, la Corte Suprema modificó su criterio histórico disponiendo que procede incluir las asignaciones de movilización y colación en la base de cálculo para el pago de indemnizaciones de años de servicio y sustitutiva del aviso previo.

La Corte fundamenta su decisión señalando que las asignaciones de movilización y colación deben incluirse en la base de cálculo de las indemnizaciones señaladas, en atención a la especialidad de la norma contenida en el artículo 172 del Código del Trabajo, ubicada en el Título

V de ese cuerpo legal, *“De la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo”*, la que señala: *“...la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato...con exclusión...de aquellas que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez en el año...”*. Según el raciocinio de la Corte, dicha conclusión está en plena armonía con el mandato legal del artículo 13 del Código Civil que señala que las disposiciones de una ley relativas a cosas o negocios particulares, prevalecerán sobre las disposiciones generales de la misma ley, cuando entre las unas y otras hubiere oposición.

En términos simples, el Máximo Tribunal dispone que sólo para este caso particular, por tratarse de una materia específica referida al término de la relación laboral, no corresponde aplicar la disposición genérica del artículo 41 del Código del Trabajo que señala textualmente que *“no constituyen remuneración las asignaciones de colación (...) y de colación”*.

En consecuencia, el fallo en comento adhiere a la línea de interpretación que en forma permanente ha sostenido la Dirección del Trabajo.

DICTAMEN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

EL PLAZO PARA OTORGAR EL FINIQUITO DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PONER SU PAGO A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR ES DE 10 DÍAS HÁBILES CONTADOS DESDE SU SEPARACIÓN (DICTAMEN ORD. N° 3866/42, DE 7 DE OCTUBRE DE 2013).

Con fecha 23 de agosto de 2013 se publicó la Ley N° 20.684, que estableció un plazo de 10 días hábiles para el otorgamiento del finiquito y el pago del mismo, plazo que se contabiliza desde la separación de las funciones del trabajador.

Mediante Dictamen Ord. N° 3866/42, de 7 de octubre de 2013, la Dirección del Trabajo dispuso que dentro de

las obligaciones con las cuales debe cumplir el empleador, en el plazo de 10 días hábiles contados desde la separación de las funciones del trabajador, se encuentra la de *“proceder a confeccionar el documento, consignando en él todos los valores que corresponda pagar al trabajador a causa del término de la relación laboral, los cuales deben estar disponibles para su aceptación y recepción por el trabajador, dentro del mismo plazo”*. Y agrega que la ley impone al empleador la obligación también que *“el trabajador tome oportuno conocimiento del finiquito y del monto que por tal concepto se obliga a pagar el empleador y, de ser el caso, su forma de pago, lo cual implica comunicar al trabajador, el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a dichas obligaciones”*.

Respecto de aquellos haberes cuya liquidación resulte imposible de practicar dentro del referido plazo (comisiones, bonos, etc.), y a fin de cumplir con la obligación legal de poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito de la relación laboral dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su separación, la alternativa posible es incluir en el finiquito una reserva de derechos limitada únicamente al haber pendiente de liquidación. Para el pago de dicho haber, deberá suscribirse un anexo al finiquito con las mismas formalidades de éste (es decir, firma del trabajador ante Notario Público).