

CARIOLA DIEZ PEREZ-COTAPOS

& CIA LTDA
A B O G A D O S

CONTENIDO

LEY N° 20.348 - IGUALDAD DE REMUNERACIONES

LEY N° 20.367 - PERMISO PAGADO EN CASO DE ADOPCIÓN

LEY N° 20.399 - DERECHO A SALA CUNA PARA CIERTOS TRABAJADORES

LEY N° 20.396 - COPIA DE CONTRATO DE TRABAJO

DICTAMEN N° 3723/052 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

CIRCULAR N° 96 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

FALLOS DE INTERÉS

Editor
Ricardo Tisi L.

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 o directamente en Av. Andrés Bello 2711, piso 19, Santiago, Chile. Teléfono: (+56-2) 360-4000 Fax: (+56-2) 360-4030.

Cariola Diez Pérez-Cotapos & Cía. - 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 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 remove@cariola.cl

Laboral

N° 18 - Diciembre 2009

LEY N° 20.348 IGUALDAD DE REMUNERACIONES

Con fecha 19 de junio del presente año se publicó en el Diario Oficial la Ley N°20.348, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones.

De acuerdo a lo señalado en nuestro Boletín del mes de Mayo de 2009, esta ley introduce ciertas modificaciones al Código del Trabajo, siendo las siguientes las más relevantes:

a. Principio de igualdad de remuneraciones

Establece la obligación del empleador de dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que realicen un mismo trabajo, sin que sean consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

b. Procedimiento de reclamo

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe contener el procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al principio de igualdad de remuneraciones. Tanto el reclamo como la respuesta del empleador deben constar por escrito y estar debidamente fundados.

De esta forma, y en caso que un trabajador considere que el principio ha sido infringido, podrá reclamar a través de dos vías: a) Procedimiento de reclamo establecido en el Reglamento Interno; b) Procedimiento de tutela laboral.

c. Registro de cargos o funciones

Aquellas empresas con doscientos trabajadores o más, deberán incluir en sus Reglamentos Internos un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales.

d. Rebaja de multas

Aquellos empleadores que no presenten diferencias arbitrarias de remuneraciones entre trabajadores que desempeñen cargos y responsabilidades similares, podrán solicitar la rebaja del 10% de las multas, en tanto éstas no se funden en prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales.

LEY N° 20.367 PERMISO PAGADO EN CASO DE ADOPCIÓN

Con fecha 7 de agosto del presente año se publicó en el Diario Oficial la Ley N°20.367, que modifica el artículo 195 del Código del Trabajo, haciendo extensivo

a la madre el permiso pagado de cinco días en caso de adopción de un menor. Con anterioridad a la dictación de esta ley, el permiso sólo estaba previsto para el padre.

LEY N° 20.399 DERECHO A SALA CUNA PARA CIERTOS TRABAJADORES

Con fecha 23 de noviembre del presente año se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.399, que otorga el derecho a sala cuna al trabajador.

De conformidad a esta ley, se agregan los siguientes dos incisos finales al artículo 203 del Código del Trabajo: *“El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.*

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial”.

El artículo 203 del Código del Trabajo contiene la obligación de las empresas que ocupan 20 o más trabajadoras de tener u otorgar el beneficio de sala cuna y de pagar el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

LEY N° 20.396 COPIA DE CONTRATO DE TRABAJO

Con fecha 23 de noviembre del presente año se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.396, que establece que copia del contrato de trabajo podrá estar en el lugar de desempeño de las funciones o en otro lugar fijado con anterioridad e informado previamente a la inspección del trabajo.

De conformidad a esta ley, se modifica el artículo 9 del Código del Trabajo, remplazándose el inciso quinto y agregándose dos nuevos incisos finales, de la siguiente forma: *“El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, o en un lugar fijado con anterioridad y que deberá haber sido autorizado previamente por la Inspección del Trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.*

Conforme a lo señalado en el inciso anterior, cuando exista

la necesidad de centralizar la documentación laboral y previsional, en razón de tener organizado su giro económico en diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo o por razones de administración, control, operatividad o seguridad o que sus trabajadores presten servicios en instalaciones de terceros, o lugares de difícil ubicación específica, o carentes de condiciones materiales en las cuales mantener adecuadamente la referida documentación, como labores agrícolas, mineras o forestales y de vigilancia entre otras, las empresas podrán solicitar a la Dirección del Trabajo autorización para centralizar los documentos antes señalados y ofrecer mantener copias digitalizadas de dichos documentos laborales y previsionales. Para estos efectos, el Director del Trabajo, mediante resolución fundada, fijará las condiciones y modalidades para dicha centralización. La Dirección del Trabajo deberá resolver la solicitud de que trata este inciso en un plazo de treinta días, no siendo exigible la obligación establecida en el inciso quinto, en tanto no se notifique dicha respuesta al petitionerario.

La autorización de centralización podrá extenderse a toda la documentación laboral y previsional que se deriva de las relaciones de trabajo, salvo en lo referido al registro control de asistencia a que se refiere el inciso primero del artículo 33 de este Código”.

DICTAMEN N°3723/052 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- El 15 de septiembre de 2009, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N°3723/052, referido a la obligación de establecer un registro de cargos y funciones en el Reglamento Interno de la compañía.

En lo fundamental, el Dictamen establece que el registro que consigne los cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales, deberá formar parte integrante del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que exista en ella.

En virtud de lo anterior, no será suficiente con incluir una mención que haga referencia a la existencia de este registro, sino que éste debe estar inserto en el Reglamento. Sin perjuicio de ello, dicha inserción podrá hacerse mediante un anexo modificatorio al reglamento, cumpliendo de todas formas con las medidas de publicidad correspondientes y haciendo entrega de copia del mismo a los trabajadores, como también al delegado del personal y demás entidades que correspondiere, no siendo necesario en tal caso elaborar un nuevo Reglamento Interno.

CIRCULAR N° 96 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- El 23 de septiembre de 2009 la Dirección del Trabajo emitió la Circular N° 96, que regula los requisitos que hacen procedente la rebaja adicional del 10% de la multa administrativa y establece el plazo para solicitar reconsideración de multa y similares.

1. Reconsideración adicional del 10%

Para que aquellos empleadores que han sido multados administrativamente y que no presenten diferencias arbitrarias de remuneraciones entre trabajadores que desempeñen cargos y responsabilidades similares, puedan tener derecho a la rebaja del 10% adicional (en tanto las multas cursadas no se funden en prácticas antisindicales o infracciones a derechos fundamentales), se deben cumplir los siguientes requisitos copulativos:

1. No presentar la empresa diferencias arbitrarias de remuneraciones entre trabajadores que desempeñan cargos y responsabilidades similares. Esto se cumple mediante una declaración jurada simple, a través del "Formulario F 10-1 Declaración Jurada" que se puede obtener de la página web www.direcciondeltrabajo.cl, en la sección formularios.
2. Solicitud expresa del interesado dentro del plazo de 30 días hábiles a contar del día siguiente de la notificación de la resolución de la multa.
3. Solicitar el beneficio conjuntamente con la solicitud de reconsideración principal.
4. El beneficio únicamente se aplica en la medida que haya habido rebaja de la multa.
5. No haber solicitado reemplazo parcial por programa de capacitación, según la Orden de Servicio N°2, del 14 de septiembre de 2006.

2. Modificación del plazo para solicitar reconsideración de multa y similares

Siguiendo la doctrina que ya había dictado la Corte Suprema, la Dirección del Trabajo ha modificado su criterio respecto a los plazos para solicitar reconsideraciones de multas.

En efecto, hasta la fecha de la Circular N°96, el criterio establecido por la Dirección del Trabajo era que el plazo de 30 días para deducir reclamación era de días corridos.

No obstante ello, y dando aplicación supletoria a lo dispuesto en la Ley N°19.880, que dispone que los plazos de días en el procedimiento administrativo son de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, y al hecho que los servicios del trabajo no atienden los días inhábiles

ni disponen de un procedimiento para la recepción de solicitudes que deban realizarse en un día inhábil o en un plazo u horario determinado, la Dirección del Trabajo ha modificado su anterior criterio, en el sentido de entender que el plazo de 30 días es de días hábiles, y se cuenta a contar del día siguiente de la notificación de la multa.

En consecuencia, a contar del 23 de septiembre de 2009, los interesados disponen de un plazo de 30 días hábiles, a contar del día siguiente a aquél en que se notifique o se entienda notificada la multa, para solicitar su reconsideración ante el Director del Trabajo.

Asimismo, y como medida de excepción, las solicitudes de reconsideración y otras de corte similar se entenderán presentadas dentro de plazo cuando los usuarios las remitan el último día de éste, mediante carta certificada, por razones de apremio de horario, debiendo considerarse como fecha de presentación del documento, la fecha de recepción de la respectiva presentación en la oficina de correos.

FALLOS DE INTERÉS

- El artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo no establece causales taxativas de necesidades de la empresa y, en cualquier caso, su aplicación no debe responder necesariamente a una crisis generalizada de la misma.

Mediante sentencia de fecha 29 de septiembre de 2009 dictada en la causa Rol N°4.123-09, la Corte Suprema señaló que las hipótesis señaladas en el artículo que contiene la causal de necesidades de la empresa no son taxativas sino que abarcan situaciones análogas o semejantes, que deben decir relación con aspectos de carácter técnico o de orden económico. De esta forma, concluyó que resultaba errado el razonamiento que pretendía identificar dicha causal con la necesidad que exista una crisis global en la entidad, ya que esto implicaría darle un alcance que el legislador no ha estipulado para la norma, requiriendo un requisito jamás dispuesto para la causal aducida.

Al respecto, el Máximo Tribunal sentenció:

"Noveno: Que para el análisis que se anuncia como necesario, resulta imperativo considerar, asimismo, que se encuentra establecido como hecho de la causa que la decisión de separar al demandante fue adoptada en virtud de su deficiente desempeño en la función de docencia, la ausencia de actividades de investigación y extensión, lo que se corroboró con los resultados de su evaluación académica del año 2003 y los de la evaluación docente del año 2004; expresando los jueces del fondo que la referida

situación representaba un problema para la demandada, por lo que la decisión impugnada - el despido - respondió a exigencias de calidad de la institución, que son propias del funcionamiento de una entidad educacional como la demandada.

Décimo: Que, de acuerdo a lo indicado precedentemente, resulta forzoso concluir en la situación en estudio que, para una entidad empleadora como la demandada - de carácter educacional - ciertamente la evaluación académica de sus docentes constituye uno de sus pilares estructurales de funcionamiento. De esta manera, la referida estimación - y mantención dentro de estándares de competitividad - es un elemento esencial a ser considerado para el adecuado funcionamiento de la empresa como la entiende nuestro legislador laboral, por lo que su invocación en el caso en análisis no puede ser estimada como injustificada, toda vez que los estándares de funcionamiento de los medios personales, materiales e inmateriales, han sido ordenados para el logro de precisos y determinados fines que la propia sentencia atacada reconoce, y que no pueden ser desatendidos en el análisis de la causal de despido invocada (...)

- **Posibilidad que las remuneraciones se ajusten a la baja en caso de deflación.**

Con fecha 8 de septiembre del presente en la causa Rol N°9.895-2008, la Corte de Apelaciones de Santiago confirmó la sentencia dictada por el Séptimo Juzgado del Trabajo (causa Rol N°5.703-2004) que había determinado que resultaba posible disminuir las remuneraciones en caso que el Índice de Precios al Consumidor (IPC) experimentara variaciones negativas.

El fallo del juzgado de primera instancia establece que dicho proceso dice relación con la adecuación de las variaciones del valor adquisitivo del dinero, en caso de cláusulas de reajustabilidad; si ha habido inflación, necesariamente los sueldos deberán ajustarse para conservar su poder adquisitivo, aumentándolos en la misma medida que sube el costo de la vida; si ha habido deflación, esto es, un descenso en el nivel de los precios, la cláusula de reajustabilidad debe implicar la baja de los salarios en la misma medida en que se haya producido dicho fenómeno económico.

En esta misma línea, el Séptimo Juzgado es categórico en asegurar que no es cierto que los trabajadores sufran una merma en sus remuneraciones con la reajustabilidad aplicando los IPC negativos, pues lo único que se obtiene de dicho procedimiento es mantener los salarios de los trabajadores en el mismo nivel de valor adquisitivo, sin que éstos se vean afectados por las variaciones del costo de la vida.

El fallo dispone en forma expresa: *“Que desde luego el tribunal no comparte la doctrina de la Dirección del Trabajo vertida en los dictámenes de fojas 6 y 9, pues se basan, esencialmente,*

en que según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, reajustar es, tratándose de salarios, “aumentar su cuantía, subirlos”, en circunstancias que ello no es así, pues ya está dicho que dicho Diccionario, en su 22ª edición, define este concepto como “aumentar, disminuir o cambiar precios, salarios, puestos de trabajo, cargos de responsabilidad, etc, por motivos coyunturales, económicos o políticos”. No es efectivo, entonces, el argumento de la entidad administrativa (...)”.

- **Habiendo existido consentimiento y poder liberatorio en el finiquito suscrito, no es legítimo cuestionar el consentimiento y restarle poder liberatorio por circunstancias anexas al mismo, como la continuidad del servicio o la primacía de la realidad.**

En sentencia de fecha 27 de octubre de 2009, Rol N°5.816-09, la Corte Suprema acogió un recurso de unificación de jurisprudencia, decidiendo que el finiquito válidamente otorgado produce todos los efectos que le son propios y revocando, de esta forma, la sentencia que había fallado un recurso de nulidad. Esta última había restado de poder liberatorio al finiquito suscrito entre las partes, por considerar que la relación laboral había subsistido en carácter de indefinida pese a la firma del mismo finiquito.

La Corte Suprema razona que el finiquito legalmente celebrado se asimila en su fuerza a una sentencia firme o ejecutoriada, y provoca el término de la relación en las condiciones señaladas por él, siempre que se cumplan las exigencias que para su celebración la ley exige. Analizando la naturaleza del finiquito a la luz de sus requisitos de celebración y efectos jurídicos, el Máximo Tribunal concluye que éste es una convención que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben y que será vinculante para los concurrentes, en miras a dar por finalizada la relación laboral.

Sobre este aspecto, la Corte Suprema dictaminó: *“Que, en la especie, existió consentimiento y poder liberatorio en los aspectos que formaron parte de la relación laboral extinguida, la que se había iniciado el 28 de enero de 2008 y es esa la interpretación que debe darse al acuerdo a que llegaron los litigantes, en su oportunidad, sin que resulte legítimo cuestionar el consentimiento formado en esa ocasión y el cual no mereció reproche alguno, produciéndose todos los efectos que le son propios en el presente juicio, no pudiendo tampoco restársele poder liberatorio tomando en consideración otras circunstancias, tales como la continuidad en la prestación de los servicios y el principio de primacía de la realidad, ni aun a pretexto de valorar conforme a la sana crítica el conjunto de probanzas aportadas a la causa, por cuanto ello implica desconocer la expresa manifestación de voluntades de las partes, prestada válidamente”*.