

CARIOLA DIEZ PEREZ-COTAPOS

& CIA LTDA
A B O G A D O S

CONTENIDO

NUEVAS LEYES PUBLICADAS

1. LEY N° 20.760 QUE ESTABLECE SUPUESTO DE MULTIPLICIDAD DE RAZONES SOCIALES CONSIDERADAS UN SOLO EMPLEADOR, Y SUS EFECTOS. LEY DE MULTIRUT
2. LEY N° 20.763 QUE REAJUSTA MONTO DEL INGRESO MÍNIMO MENSUAL
3. LEY N° 20.764 SOBRE PERMISO POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR
4. LEY N° 20.761 SOBRE EXTENSIÓN A LOS PADRES TRABAJADORES DEL DERECHO DE ALIMENTOS
5. LEY N° 20.720 QUE SUSTITUYE EL RÉGIMEN CONCURSAL VIGENTE POR UNA LEY DE REORGANIZACIÓN Y LIQUIDACIÓN DE EMPRESAS Y PERSONAS

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES QUE AL INCIO DE LA HUELGA Y DURANTE SU DURACIÓN HACEN USO DE LICENCIA MÉDICA, NO TIENEN DERECHO A PARTICIPAR DEL BONO DE REEMPLAZO. EXCEPCIÓN (DICTAMEN ORD. N° 2659/32, DE 18 DE JULIO DE 2014).

LOS TRABAJADORES DEBEN AUTORIZAR EXPRESAMENTE EN EL FINIQUITO EL DESCUENTO DE CRÉDITOS SOCIALES (DICTAMEN ORD. N° 2991/037, DE 7 DE AGOSTO DE 2014).

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 & Cia. 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 & Cia. 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 remove@cariola.cl

Laboral

Agosto 2014

NUEVAS LEYES PUBLICADAS:

1. LEY N° 20.760 QUE ESTABLECE SUPUESTO DE MULTIPLICIDAD DE RAZONES SOCIALES CONSIDERADAS UN SOLO EMPLEADOR, Y SUS EFECTOS. LEY DE MULTIRUT

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial el 9 de julio de 2014.

La ley establece que dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando: a) tengan una dirección laboral común; y, b) concurren 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. Es importante tener en consideración que la unidad de empleador se aplica sólo para efectos laborales y previsionales (no afecta aspectos tributarios u otros).

El concepto de "dirección laboral común" constituye el factor gravitante y determinante. En términos generales, se trata de analizar quién tiene el poder de administración en materia laboral al interior de una o más empresas; quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa se organiza.

El concepto de dirección laboral común se constituiría entonces por el poder de decisión y organización laboral, esto es, quién ejerce la dirección, control o administración laboral. De esta forma, la dirección laboral común comprendería, entre otros factores; el ejercicio de facultades respecto del personal de la empresa, cuestiones relativas a la gestión operacional o de higiene y seguridad, políticas de prevención, capacitación y promoción en el empleo, políticas salariales o de negociación (la interlocución en el contexto del procedimiento de negociación colectiva).

Durante el análisis en el Congreso, representantes sindicales señalaron como elementos indiciarios que permiten que el juez pueda acreditar la dirección laboral común, la existencia de infraestructura o instalaciones comunes; la vigencia de políticas comerciales e imagen corporativa de la misma especie; el control de sistemas operativos y registro de las remuneraciones; el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y la existencia de un mismo equipo negociador durante el proceso de negociación colectiva.

En todo caso, en la discusión parlamentaria se indicó expresamente que no bastaba con la existencia de departamentos de Recursos Humanos separados para entender que no existía la dirección laboral común.

En términos concretos, los efectos de esta ley son:

- Las empresas que cumplan con los requisitos mencionados serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.
- Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes;
- Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas.
- Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos.

Las acciones judiciales destinadas a obtener el reconocimiento de un solo empleador pueden ser ejercidas por las organizaciones sindicales o por los trabajadores de las respectivas empresas. La sentencia definitiva que se pronuncie al respecto, deberá contener:

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, así como aquellas destinadas 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, disfrazando 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.

Con independencia de quién haya demandado, la sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

2. LEY N° 20.763 QUE REAJUSTA MONTO DEL INGRESO MÍNIMO MENSUAL

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial el 18 de julio de 2014.

La ley eleva el monto del ingreso mínimo mensual de \$210.000 a \$225.000, a contar del 1° de julio de 2014.

Adicionalmente a lo anterior, la ley establece un incremento gradual del ingreso mínimo mensual, disponiendo que a partir del 1° de julio de 2015, su monto será de \$241.000 y que, a contar del 1° de enero de 2016, tendrá un valor de \$250.000.

3. LEY N° 20.764 SOBRE PERMISO POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial el 18 de julio de 2014.

Entre otros, la ley introduce un nuevo artículo 207 bis al Código del Trabajo que establece un permiso de cinco días hábiles continuos de permiso, en caso que el trabajador contraiga matrimonio.

Este permiso es adicional al feriado anual y se otorga al trabajador con independencia del tiempo trabajado para el empleador.

A elección del trabajador, el permiso se puede usar en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

Finalmente, el trabajador debe dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

4. LEY N° 20.761 SOBRE EXTENSIÓN A LOS PADRES TRABAJADORES DEL DERECHO DE ALIMENTOS

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial el 22 de julio de 2014.

Entre otros, la ley introduce tres incisos finales al artículo 206 al Código del Trabajo, extendiendo el uso del permiso de alimentos al padre trabajador.

De esta forma, se establece que la madre y el padre que sean trabajadores, podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho a alimentar al hijo menor de dos años. Lo anterior debe ser informado por escrito a ambos empleadores con, a lo menos, treinta días de anticipación; dicha comunicación debe ser firmada por ambos padres y enviarse copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

En caso que el padre tuviera la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, que la madre hubiere fallecido o que la madre estuviere imposibilitada de hacer uso de él, será el padre quien ejercerá el derecho de alimentos.

También ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de un menor o al que se le haya entregado un menor bajo medida de protección.

5. LEY N° 20.720 QUE SUSTITUYE EL RÉGIMEN CONCURSAL VIGENTE POR UNA LEY DE REORGANIZACIÓN Y LIQUIDACIÓN DE EMPRESAS Y PERSONAS

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial el 9 de enero de 2014, estableciendo una vigencia diferida a contar del 10 de octubre del presente año.

La ley introduce un nuevo artículo 163 bis al Código del Trabajo, creando como nueva causal de término del contrato de trabajo el que el empleador sea sometido a un procedimiento concursal de liquidación.

Entre otras materias, se establece que el liquidador deberá comunicar al trabajador el término de la relación laboral, (será la fecha de término del contrato de trabajo la fecha de dictación de la resolución de liquidación) adjuntando a la carta de despido un certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento que indique el inicio de un procedimiento concursal de liquidación respecto del empleador, así como el tribunal competente, la individualización del proceso y la fecha en que se dictó la resolución de liquidación correspondiente. Copia de dicha comunicación deberá enviarse a la respectiva Inspección del Trabajo, quienes contarán con un registro para estos efectos.

Esta causal de término genera el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo; asimismo, y en caso que fuera procedente, se deberá pagar al trabajador la correspondiente indemnización por años de servicio.

Respecto de los trabajadores que al momento del término del contrato de trabajo tuvieron fuero, no se requerirá solicitar la autorización previa del juez competente para poner término al contrato (proceso de desafuero). A los trabajadores que estuvieren gozando del fuero maternal, se les deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada uno de los meses que restare de fuero; respecto de ellos procederá también el pago de la indemnización por años de servicio en caso de corresponder, pero no la indemnización sustitutiva del aviso previo.

El finiquito suscrito por el trabajador deberá ser autorizado por un Ministro de Fe, aun cuando las cotizaciones previsionales se encuentren impagas.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES QUE AL INCIO DE LA HUELGA Y DURANTE SU DURACIÓN HACEN USO DE LICENCIA MÉDICA, NO TIENEN DERECHO A PARTICIPAR DEL BONO DE REEMPLAZO. EXCEPCIÓN (DICTAMEN ORD. N° 2659/32, DE 18 DE JULIO DE 2014).

El artículo 381 del Código del Trabajo fija los requisitos para que el empleador pueda proceder al reemplazo de trabajadores en huelga. Entre éstos, la letra c) del citado artículo señala que se deberá pagar un bono de reemplazo de 4 Unidades de Fomento por cada trabajador contratado como reemplazante durante la huelga. La suma total a que asciende dicho bono deberá repartirse en partes iguales entre los trabajadores involucrados en la huelga.

En ese escenario, históricamente se ha generado la duda sobre si los trabajadores que, siendo parte de la negociación pero que no participan de la huelga por encontrarse haciendo uso de licencia médica, tienen derecho a beneficiarse de la repartición proporcional del bono de reemplazo.

Ante la falta de regulación del tema, nuestro Estudio presentó una consulta a la Dirección del Trabajo, requiriendo un pronunciamiento sobre el tema.

En respuesta a nuestra consulta, la Dirección del Trabajo indicó que aquellos dependientes que hagan uso de licencia médica y que, por ende, deban restarse temporalmente de la huelga, si tienen derecho a concurrir al reparto de la suma total a que asciende el bono de reemplazo. No obstante lo anterior, la Dirección del Trabajo en su Dictamen efectúa una distinción señalando que *“en el caso de trabajadores que se encuentren haciendo uso de licencia médica con anterioridad al inicio de la huelga, y cuya duración se prolongue durante el transcurso de ésta, no resulta procedente su participación en el reparto del referido bono, salvo que la huelga se prolongue más allá del término de la respectiva licencia”*.

LOS TRABAJADORES DEBEN AUTORIZAR EXPRESAMENTE EN EL FINIQUITO EL DESCUENTO DE CRÉDITOS SOCIALES (DICTAMEN ORD. N° 2991/037, DE 7 DE AGOSTO DE 2014).

Mediante este pronunciamiento, la Autoridad Administrativa modifica su postura en relación a la pertinencia de la validez de la autorización por parte del trabajador de descuentos sobre las indemnizaciones con el fin de pagar un crédito otorgado por una Caja de Compensación de Asignación Familiar.

La postura de la Dirección del Trabajo sobre el tema se fijó en 2010 (mediante Dictamen Ord 4185/071), señalando que este tipo de descuentos tienen plena validez y no corresponde pedir al trabajador su consentimiento a la hora de la firma del respectivo finiquito. Esto basado en el hecho que la voluntad del trabajador para dicho descuento se encontraría manifestada por medio del mandato irrevocable otorgado a dicha institución.

Pues bien, ahora la Autoridad Administrativa nuevamente cambia su posición - con esta nueva doctrina - señalando que todo trabajador que al término de la relación laboral mantenga vigente un crédito social con una Caja de Compensación de Asignación Familiar, deberá al momento de ratificar el finiquito, autorizar expresamente cualquier descuento destinado al pago de tales obligaciones crediticias.