

Boletín Laboral

I. JURISPRUDENCIA LABORAL

Unificación de Jurisprudencia Rol 40.802-2022 de la Corte Suprema – Las asignaciones de movilización y colación deben ser incluidas en la base de cálculo de las indemnizaciones legales

A raíz de una sentencia del 2º Juzgado de Letras de San Fernando, en la que se acogió parcialmente una demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones -y cuyo recurso de nulidad fue posteriormente conocido por la Corte de Apelaciones de Rancagua-, el demandante presentó un recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que se incorporaran dentro de la base de cálculo de las indemnizaciones de aviso previo y años de servicio la totalidad de los emolumentos habituales percibidos, y no solamente aquellos que constituyen remuneración según la clasificación del artículo 41 del Código del Trabajo.

En el finiquito, el empleador pagó al trabajador la indemnización sustitutiva de aviso y años de servicio. Sin embargo, para la base de cálculo de estas indemnizaciones, el empleador no incluyó conceptos como: promedio de colación, concepto de seguro automotriz, promedio de movilización, viáticos de colación y comisiones de ventas. Por ende, el trabajador exigió que se incluyera dentro de la base de cálculo la diferencia generada por dichos conceptos. Dentro del petititorio, el trabajador solicitó además el recargo de 30% sobre las indemnizaciones por considerar que el despido ha sido injustificado; y la restitución del descuento por aportes patronales al seguro de cesantía, por la misma razón.

El tribunal de San Fernando estimó correcta la determinación de la base de cálculo proporcionada por la empresa, argumentando que “dada la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador de vendedor, y que es la esencia del contrato la obligación del trabajador de trasladarse permanentemente de un punto a otro dentro de la ruta de trabajo que le ha sido asignada, y que se establece en dicho contrato que con el objeto de reembolsar los gastos que deriven del uso de su vehículo propio en la atención de clientes de la empresa, esa se obliga a pagarle una asignación de translación. Así concluye que estas asignaciones corresponden a una devolución de los gastos en que ha incurrido el demandante para cumplir con las obligaciones que emanen del contrato y que tiene por objeto producir renta o remuneración, por lo que, no pueden incluirse dentro de la última remuneración devengada”.

Además, aclaró que “lo mismo ocurre con la asignación de seguro automotriz y colación, pues es una contraprestación cuyo fin es compensar al trabajador los gastos de transporte en que incurra en su desempeño. Quedando aquello en evidencia, especialmente, al señalar todos los testigos que aquella asignación en caso de vacaciones o de alguna licencia no se paga pues, no hay gasto alguno que reembolsar.”

Al conocer los recursos de nulidad deducidos por ambas partes, la Corte de Apelaciones de Rancagua mantuvo los fundamentos de hecho y de derecho dados para acoger la demanda de

Boletín Laboral

despido injustificado, aplicando el recargo de 30% a las indemnizaciones de aviso previo y años de servicio. Además, mantuvo la decisión del tribunal de letras del trabajo en relación de no incorporar a la base de cálculo aquellos ingresos percibidos por el trabajador que no constituyen remuneración.

Finalmente, rechazó la demanda de devolución del aporte del empleador al Seguro de Desempleo descontado en el finiquito, pues “no obstante que el despido por necesidades de la empresa fue declarado injustificado, ello no altera la causal de terminación de la convención laboral, contexto en el cual procede aplicar lo dispuesto en los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728, no siendo óbice dicha declaración judicial para efectuar la imputación a la indemnización por años de servicio a que tiene derecho el trabajador, con los montos aportados por el empleador a la cuenta individual por cesantía.”

La Corte Suprema, resolviendo el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra de la sentencia de referida, rebatió el razonamiento del 2º Juzgado de Letras de San Fernando y de la Corte de Apelaciones de Rancagua, sobre incluir en la base de cálculo de las indemnizaciones toda cantidad que estuviese percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato (con exclusión únicamente de aquellos beneficios o asignaciones que tengan el carácter de esporádico).

“Reprocha que no se haya aplicado la doctrina sostenida en la decisión que apareja para efectos de su cotejo, dictada por esta Corte en los autos rol N°16.981-2021 (...) en que se discutió la procedencia de incorporar la asignación de traslado en la base de cálculo; se analizó lo previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo, estimando que su sentido es claro en orden a establecer qué debe entenderse por última remuneración mensual para los efectos indemnizatorios que refiere, excluyendo sólo aquellos beneficios ocasionales o esporádicos que menciona, de manera que para que una asignación sea incluida en tal concepto, es menester que tenga el carácter de permanente, precisando que la norma en cuestión pone su atención en las cantidades que el trabajador hubiere estado percibiendo con regularidad a la fecha de término de la relación laboral, con independencia de que pudieren tener o no la calidad de remuneración, conforme al artículo 41 del citado Código”, argumentó.

Así, consagró que, debido a que estas asignaciones se establecieron para su pago permanente y periódico para el trabajador, no corresponde excluirlas de la base de cálculo de la última remuneración mensual, más aún, si es que estos conceptos fueron pagados en los últimos tres meses íntegramente trabajados por el trabajador. También, añadió que esto determina que la indemnización sustitutiva del aviso previo también debió ser pagada sobre esa misma base.

A modo de conclusión, la discusión propuesta por la Corte Suprema es muy interesante, ya que plantea ir más allá de lo literal del artículo 172 del Código del Trabajo, y no solamente supeditar las asignaciones que pudiera recibir un trabajador, a la clasificación de remuneraciones del artículo 41, sino que entender que una asignación debe considerarse en la base de cálculo de las indemnizaciones dependiendo de la regularidad y permanencia de su pago al trabajador, y no únicamente si poseen la calidad o no de remuneración.



Boletín Laboral

Sentencia RIT M-3467-2023 del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Acoge demanda por despido injustificado a raíz de vaguedad de la carta de despido

Recientemente, el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago acogió una demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones, presentada por una operadora telefónica que fue desvinculada bajo la causal de necesidades de la empresa.

El punto clave fue establecer si el despido de la trabajadora se ajustaba a derecho. Esto es, si los hechos contenidos en la carta de despido constituyeron efectivamente la causal de necesidades de la empresa utilizada por el empleador para ponerle fin al contrato de trabajo.

La empresa justificó la causal en la necesidad de prescindir de los servicios de la trabajadora, a raíz de una “pérdida sostenida en los resultados, a consecuencia de la reducción de contratos de clientes principales de la Compañía”. Esto le habría generado a la empresa “la necesidad urgente de racionalizar las operaciones”, debiendo ajustar la dotación de personal y prescindir de trabajadores cuyos puestos no serán reemplazados ni tampoco redestinados.

El tribunal concluyó que en la misiva no se explicó en qué consiste esta pérdida sostenida de resultados, ni desarrolló en cómo se realizará la racionalización de las operaciones. Tampoco señaló de qué manera el despido de la demandante resulta necesario para la empresa. De esta forma, el tribunal sostuvo que sin que existan hechos determinados y concretos en la carta de despido respecto de los cuales pueda rendirse, prueba necesariamente que ha de sostenerse que el despido ha sido injustificado e improcedente. Así, aseguró que la carta de despido fue vaga e imprecisa, incumpliendo los requisitos que exige la ley.

El fallo dejó en evidencia la importancia de la carta de despido basada en la causal de necesidades de la empresa en caso de que la desvinculación devengue en una demanda judicial. En tal sentido, es fundamental sustentar argumentativamente las cartas de despido, no basta con solo señalar someramente las razones del despido, sino que estas deben derivar de condiciones objetivas y permanentes que justifiquen tal decisión.

II. NOTICIAS RELEVANTES

- El 2 de enero de 2024 entró en vigencia la Licencia Médica Electrónica del Seguro de Acompañamiento para niños y niñas, consagrado en la Ley SANNA. La emisión de esta licencia permite al empleador adscrito tramitarla electrónicamente, sin la necesidad de desplazamiento ante el COMPIN.



Boletín Laboral

- El lunes 8 de enero de 2024 se dio a conocer el porcentaje del IPC de diciembre, llegando - 0,5% y acumulando un total de 3,9% para el año 2023. Esta cifra acumulada en 12 meses está lejos de la barrera del 6% establecida en la actual ley que determina el ingreso mínimo mensual, para la eventual alza del sueldo mínimo en \$ 10.000 en enero de 2024. Por ende, se mantiene el monto del ingreso mínimo mensual en \$ 460.000. El próximo incremento está programado a contar del 1 de julio de 2024 para alcanzar los \$ 500.000.
- A contar del 12 de enero de 2024, la Superintendencia de Pensiones informó un alza en los topes imponibles de cotizaciones a partir de febrero 2024, conforme al siguiente detalle:
 - Para el cálculo de las cotizaciones de AFP, salud, ley de accidentes de trabajo y seguro de invalidez y sobrevivencia, el nuevo tope máximo será de 84,3 UF.
 - Por otro lado, para el cálculo de cotizaciones del seguro de cesantía el tope aumentara a 126,6 UF.
- Con fecha 15 de enero de 2024, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.643, también conocida como la Ley Karin, la cual busca prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, sexual y la violencia en el mundo del trabajo. La dictación de esta ley supone a los empleadores la necesidad de tomar mayores medidas de resguardo y protección dentro de la esfera del trabajo en estas materias.

Contáctenos

Roberto Rivas
Socio
roberto.carlos.rivas@pwc.com

Gloria Drogueyt
Gerente
gloria.droguett@pwc.com

Gabriel Halpern
Senior Manager
gabriel.halpern@pwc.com

Carlos Cubillos
Gerente
carlos.cubillos@pwc.com

Francisca Álvarez
Senior Manager
francisca.alvarez@pwc.com