Incorpora hipótesis de fuero en la legislación laboral, en casos de descuentos ilícitos de remuneración por parte del empleador
Boletín N° 6764-13

1. Fundamentos.- Es el Art. 174 del Código del Trabajo, establece las bases dogmáticas de lo que se debe entender por *fuero laboral,* aunque sin entrar en definiciones se deduce que "puede ser de diferentes formas: de tipo individual (como lo es en el caso del embarazo de la trabajadora) y de tipo colectivo, sea que proteja o ampare al trabajador en razón de su valía personal o al cargo que ejerce o ampare la fuente de trabajo y el ejercicio de un derecho que la ley reconoce (como es el caso del dirigente sindical)[1].

> **Art. 174.** *En el caso de los trabajadores sujetos u fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las* causales *señaladas en los números 4* y 5 *del artículo 159* y *en las del artículo 160.*
>
> *El juez, como medida prejudicial* y *en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en firma excepcional* y fu*ndadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización pura poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para lodos los efectos legales* y *contractuales.*

Desde el punto de vista procesal, la citada disposición establece que en el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el juez competente puede autorizar *el* término del contrato en los casos de los números 4 y 5 del artículo 159 (vencimiento del plazo y conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato) y del artículo 16o (causales de caducidad)[2]. Sólo en caso de desafuero el empleador puede continuar el proceso de término del contrato.

1.1 Las diversas hipótesis de fuero laboral en el Código del Trabajo.

1.1.1 El fuero maternal.

En la actualidad nuestro ordenamiento jurídico-laboral establece, en el Código del Trabajo, normas que materializan una protección efectiva de los derechos de los trabajadores. En este sentido, el Libro II del mencionado cuerpo legal, dispone de un Título II que se denomina "De la Protección de la Maternidad"[3], con una "amplísima y directa aplicación[4], tanto en el ámbito dependiente como de la función pública[5], lo cual revela la importancia de dichas normas en nuestro sistema jurídico. En efecto, estas normas tienen un carácter especial dentro de nuestro sistema jurídico-laboral, por cuanto, representan la protección de derechos fundamentales que ostentan nuestros trabajadores, como dice el Art. 194 quedan sujetos los servicios de la administración pública, semifiscales, de administración autónoma, municipales, etc., que "dada la antigüedad del precepto refleja una terminología muy anterior a la ley de bases de la Administración Pública"[6]. Lo anterior ha generado un ámbito de confusión, y en este punto, existe jurisprudencia que ha interpretado restrictivamente el precepto, ya sea entendiendo, la primacía de la causales de cesación de ciertos cargos o primando la especialidad de otras normas, de ahí la necesidad de una reforma que amplíe expresamente a los órganos que señala el Art. 1° de la lev de bases.

1Cfr, *:Migo del Trabajo comentado*, t. 1., Pág. 400 55-, Editorial Punto Lex.

2Thayer, William, *'Texto* y *Comentario al Código del Trabajo",* Pág. 176, Editorial Jurídica de Chile, 2002.

3El Título 11 comprende los artículos 194 al 208 del Código del Trabajo.

4Thaver, William, *"Texto* y *Comentario al Código del Trabajo",* Pág. 102, Editorial Jurídica de Chile, 2002.

5Hernández, Alfonso, *"Nuestros derechos laborales*", p. 260 y ss., Universidad de Valparaíso, Editorial 2000.

6Thayer, ob.cit

1.1.2 El fuero en materia sindical.

Hasta el año 2001 cubría a la generalidad de los dependientes de cada empresa. *Desde* tal año, opera el fuero para los trabajadores que *concurren* a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato interempresas; éstos poseen fuero laboral desde los diez días previos a la celebración de la asamblea constitutiva, y hasta treinta días después de realizada. Este fuero no puede exceder de cuarenta días.

Aquellos trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan del fuero mencionado hasta el día siguiente de la asamblea respectiva; siendo sus contratos a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los tutelará sólo durante la vigencia de tales contratos, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de ellos. Este fuero no excederá de quince días.

En una misma empresa, los trabajadores podrán estar protegidos por este fuero sólo dos veces durante cada año calendario, limitación reciente que responde a la influencia empresarial (Código del trabajo, artículos 221, 243 y 238). En efecto, mediante una sigilosa reforma, en 1.999 se limitó *el* ejercicio de esta protección, al introducirse un nuevo inciso final al artículo 238 del Código laboral. Desde septiembre de dicho año, en una empresa, los mismos trabajadores poseen el fuero aquí comentado sólo dos veces durante cada año calendario. Con esta enmienda legal se restringió el derecho a la autonomía sindical, fortaleciéndose el arbitrio empresarial para operar la causal de despido necesidades de la empresa, sin derecho de reintegro[7].

1.2 Descuentos ilícitos en remuneraciones de trabajadores.

En la actualidad existen trabajadores que desarrollan funciones de recaudación de dinero o atención directa al público, cuyos derechos laborales son vulnerados a diario por sus respectivos empleadores. Estas violaciones de derechos laborales se plasman en una serie de descuentos *"abusivos* "que realiza el empleador, en forma unilateral, en las remuneraciones de dichos trabajadores. En efecto, en la práctica trabajadores como los bomberos de las bencineras; los empleados de minimarket; los vendedores de tiendas, vendedores de agencias de viajes, etc., son objetos de descuentos en sus remuneraciones, por parte de sus empleadores, por concepto de no pago de instrumentos crediticios, tales como cheques, letras de cambio y pagarés. De esta forma, los empleados que se desempeñan en los rubros señalados precedentemente, deben responder pecuniariamente, a través de descuentos en sus remuneraciones, por las ventas realizadas por ellos, en donde se aceptaron títulos de crédito como medio de pago, los cuales posteriormente han sido protestados. Otra forma de realizar estas prácticas, es responsabilizando a los empleados por las pérdidas sufridas por la empresas por robos o hurtos cometidos por terceros.

2. Ideas Matrices.- El presente proyecto tiene por objeto establecer normas expresas que otorguen fuero laboral a aquellos trabajadores que denuncien a sus empleadores por cualquier descuento de remuneración, por situaciones propias del riesgo comercial o del giro de la empresa. La exigencia de acompañara fundamentos plausibles, es en similares términos a los exigidos en el procedimiento monitorio, a objeto de evitar denuncias infundadas. Quedan comprendidas dentro de esta hipótesis normativa todas aquellas situaciones en que el empleador haga de cargo del trabajador las pérdidas propias de la empresa, como el no pago de títulos de créditos aceptados como medios de pago o los robos o hurtos realizados por terceros de bienes de activo fijo o realizable de la empresa.

Es por eso que sobre la base de los siguientes antecedentes vengo en proponer el siguiente:

7Ley 10.630, "Diario Oficial" de 4 de septiembre de ese aún. La indicada modificación legal obedece a los reclamos empresariales; para éstos, los trabajadores habrían abusado de dicha facultad al operarla reiteradamente con el fin de impedir los despidos colectivos después de procesos negociadores. Curiosa alteración legiferante vez que no se actúa de modo semejante para limitar el abuso de la causal de despido necesidades de la empresa por parte de no pocos empleadores.

Proyecto de ley

Artículo Único. Para agregar el siguiente Art. 178 bis en el Código del Trabajo:

Art. 178 bis.- *Los trabajadores que denuncien las conductas del empleador consistente en efectuar descuentos ilegales en sus remuneraciones estarán sujeto a lo dispuesto en el artículo 174, hasta un año desde La presentación de la referida denuncia. La denuncia deberá ser plausible conforme a los requisitos del inciso cuarto del Art* 497.

Para estos efectos se entenderá por descuentos ilegales los originados, entre otros, el no pago o protesto de títulos de créditos o el robo, hurto o destrucción por parte de terceros de bienes de propiedad del empleador.