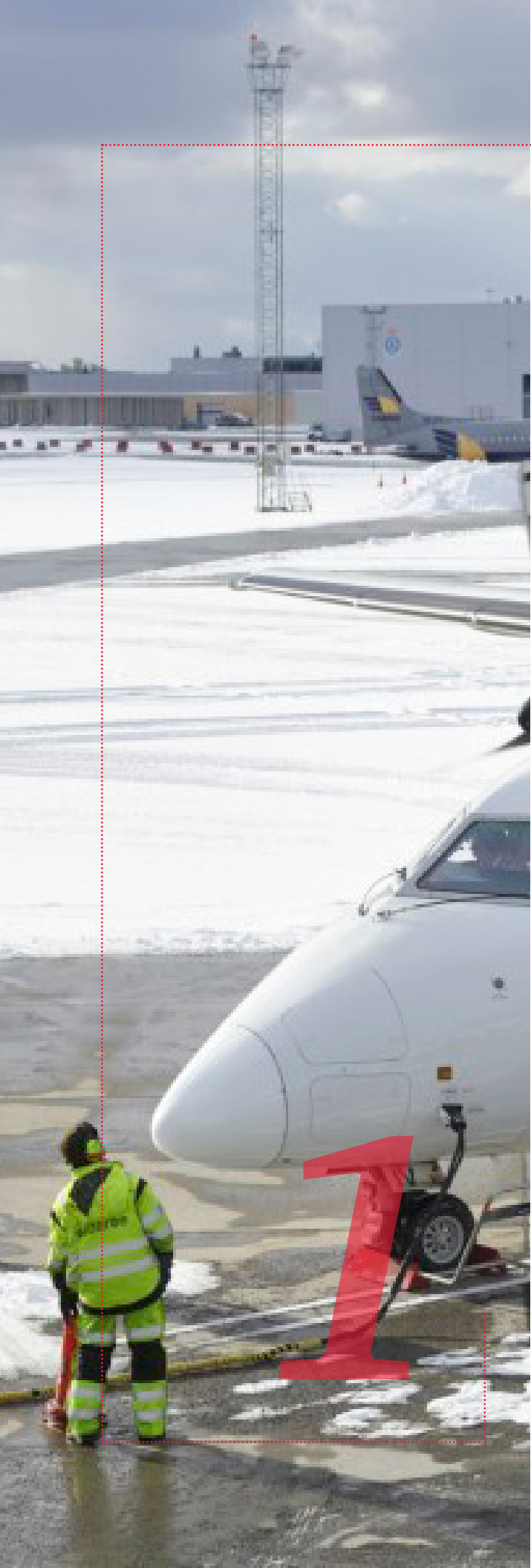


10 minutos de Actualidad Laboral

Abril 2018





Jurisprudencia judicial

1. Grupos negociadores: regulación legal e inscripción de instrumento colectivo

Los grupos negociadores son aquellas agrupaciones de trabajadores que se unen especialmente para negociar un contrato o convenio colectivo con el empleador. Estos grupos negociadores no adquieren personalidad jurídica ni obtienen las prerrogativas de un sindicato por lo que su existencia es esencialmente temporal.

La reforma laboral del año 2016 modificó las normas que regulan la negociación colectiva, limitando las referencias a estos grupos y otorgando la exclusividad de la negociación colectiva a los sindicatos.

La redacción original del proyecto de ley que culminó en la reforma laboral, pretendía excluir toda referencia a los grupos negociadores al eliminar su reconocimiento como posible parte contratante de un instrumento colectivo. Sin embargo, el Tribunal Constitucional declaró que sería inconstitucional, por cuanto el derecho a la negociación colectiva (...) es un derecho de los trabajadores en general y no de las organizaciones sindicales en particular (...). Lo anterior significó que en la redacción final de la reforma se reconociera expresamente como posible sujeto de un instrumento colectivo a los trabajadores que se unen para negociar colectivamente.

Ahora bien, y debido a la poca claridad de las normas que regulan este tema, se han producido disputas jurídicas de empleadores y grupos negociadores con la Dirección del Trabajo, particularmente a la hora de proceder a realizar el trámite de inscripción del instrumento colectivo acordado entre los primeros. En dictamen N° 1163/29 de fecha 13 de marzo de 2017, la Dirección señaló que, si bien los grupos negociadores sí pueden formular y acordar condiciones comunes de trabajo con su empleador, dichos instrumentos no pueden tener los mismos efectos jurídicos de los contratos o convenios colectivos especialmente regulados por la reforma laboral.

Lo anterior, ya que el acuerdo alcanzado entre el empleador y el grupo negociador no se encuentra reconocido por las nuevas normas de la reforma laboral en la materia, siendo ella de aplicación exclusiva para

organizaciones sindicales. En definitiva, la Dirección del Trabajo no ha negado el derecho de formular y acordar condiciones de los grupos negociadores, pero no le ha extendido los efectos contemplados para los contratos o convenios colectivos en el Código del Trabajo.

La negativa de la Dirección del Trabajo de reconocer a estos acuerdos los mismos efectos jurídicos respecto de los instrumentos acordados por una organización sindical ha llevado a la presentación de recursos de protección por parte de grupos de trabajadores. Uno de los principales efectos de los instrumentos colectivos es su mérito ejecutivo, el cual solo puede ejercerse en caso de que las copias del instrumento estén reconocidas por la Inspección del Trabajo.

En un principio, las Cortes -de Apelaciones y Suprema- se habían declarado incompetentes para conocer estas materias. Sin embargo, en un fallo reciente, la Corte de Apelaciones de Santiago ordenó reconocer y otorgar los efectos regulados por la reforma laboral al acuerdo alcanzado con su empleador por un grupo negociador, ordenando a la Dirección proceder a su debida inscripción. Los argumentos sostenidos por la Corte de Apelaciones de Santiago para dicho fallo se resumen en que al haber reconocimiento expreso de los grupos negociadores en el Código del Trabajo, explícito a partir de la actuación del Tribunal Constitucional, la Dirección del Trabajo no puede pretender desconocer el texto legal expreso.

Sin embargo, la Corte Suprema invalidó el razonamiento de la Corte de Apelaciones de Santiago. La razón esgrimida por la Corte Suprema fue que el acuerdo alcanzado por un grupo negociador no posee la calificación jurídica de instrumento colectivo, por lo que no puede ser registrado por la Dirección del Trabajo. Vale decir, la Corte Suprema decretó que los acuerdos alcanzados por los grupos negociadores no deben ser inscritos en la Dirección del Trabajo por tratarse de documentos que no se encuentran dentro de la regulación legal, sin perjuicio de los efectos que produzcan entre las partes.

De esta forma, el máximo tribunal ha dado una respuesta jurídica respecto del efecto de los acuerdos de los grupos negociadores y la posibilidad de que

estos sean reconocidos como aquellos instrumentos regulados en el Código del Trabajo. Quedará ahora la discusión sobre cómo se reclamarán y ejercitarán los derechos contemplados en dichos acuerdos en caso de incumplimiento.

2. Despido indirecto y formalidades

El despido indirecto, también denominado auto despido, es aquella figura en que el trabajador pone término a la relación laboral cuando el empleador incurre en alguna de las causales de incumplimiento que establece la ley. Para que el autodespido sea válido, se requiere cumplir con las formalidades legales establecidas en el Código del Trabajo.

Dentro de estas formalidades está el aviso escrito al empleador, personalmente o por carta certificada, enviada a su domicilio. La carta debe expresar la o las causales invocadas y los hechos en que se funda; remitiéndose una copia de la misma a la Inspección del Trabajo respectiva, todo en un plazo de tres días hábiles siguientes a la separación del trabajador.

Mediante recurso de unificación de jurisprudencia ante la Corte Suprema, se recurrió contra una sentencia que rechazaba un despido indirecto por no cumplir con las formalidades señaladas en la ley. Al respecto se discutía, por un lado, si la carta de despido indirecto que envía el trabajador a su empleador debe cumplir con los mismos requisitos que la carta de despido que elabora el empleador y, por otra parte, si se detonan las mismas consecuencias ante el incumplimiento de las formalidades legales.

El criterio acogido por la Corte fue diferenciar el tratamiento de las formalidades en el contenido de la carta de auto despido del trabajador respecto del despido directo, indicando unos requisitos menos estrictos para el trabajador, dado que éste se encuentra en la parte más débil de una relación asimétrica con su empleador.



Jurisprudencia administrativa y Dirección del Trabajo

1. Servicios mínimos y equipos de emergencia: la propuesta para conformar los equipos de emergencia debe ajustarse a los términos de la calificación de servicios mínimos

Se consultó a la Dirección del Trabajo respecto a los efectos que provocaría una propuesta de conformación de equipos de emergencia que exceda a los términos establecidos en la calificación de servicios mínimos.

El procedimiento de calificación de servicios mínimos es un proceso eminentemente técnico y bilateral, entre el empleador y el o los sindicatos existentes en la empresa, con eventual intervención resolutoria de la Dirección del Trabajo. Este procedimiento debe desarrollarse antes de iniciada la negociación colectiva con el objeto de determinar aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión y servicios que constituirán servicios mínimos en caso de ser declarada la huelga, y sobre dicha base, se deben decidir las competencias técnicas y el número de trabajadores que integrarán los equipos de emergencia.

Por otra parte, el equipo de emergencia es aquel personal involucrado en el proceso de negociación colectiva destinado por el sindicato para atender los servicios mínimos acordados. Para la conformación de los equipos de emergencia, se requiere que previamente se hayan calificado los servicios mínimos.

De lo expuesto precedentemente, se infiere que la calificación de servicios mínimos es un procedimiento que se desarrolla antes de iniciarse la negociación colectiva, atendiendo a las condiciones comunes y generales de la empresa; mientras que la conformación de los equipos de emergencia es un procedimiento que tiene lugar una vez iniciada la negociación, debiendo responder a las circunstancias específicas y actuales de la empresa, con particular atención a las condiciones que imperarán durante una eventual huelga y ajustándose en todo momento a lo dispuesto por la calificación de los servicios mínimos.

2. Prórroga de contrato a plazo y extensión de gratificación legal

De acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo, la remuneración de los trabajadores contratados a plazo definido por 30 días o menos incluye todo lo que el empleador debe pagarle por concepto de feriados y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido, lo que incluye el derecho a gratificación legal en cualquiera de sus modalidades.

Sin embargo, en el evento que dicho contrato se prorrogue extendiendo la relación laboral más allá de 60 días o convierta el contrato de trabajo en uno indefinido, la norma contempla que deberán imputarse la totalidad de días trabajados para efectos de calcular lo adeudado por gratificación legal.

Se consulta a la Dirección del Trabajo sobre la correcta interpretación de la norma en caso de un trabajador con contrato a plazo fijo inferior a 30 días cuyo vínculo luego se extiende en el tiempo y los efectos que esto produce en la gratificación legal que debería pagar el empleador.

La Dirección señala que en la remuneración convenida entre las partes por un contrato a plazo inferior a 30 días debe entenderse incluida la gratificación legal. Mismo efecto se produce en caso que dicho contrato se prorrogue y la extensión no supere los 60 días. Ahora bien, en el evento que la relación laboral se extienda más allá del límite de 60 días, la Dirección ha señalado que procede computar el período inicial de contratación, debiendo tomarse en cuenta la totalidad del período de vigencia de la relación laboral para efectos de calcular el derecho a gratificación legal, es decir, sin excluir el período inicial de contratación a plazo fijo.

Proyectos de ley

1. *Extiende feriado anual de 15 a 20 días*

Durante el último tiempo, diversos proyectos de ley han manifestado la intención de aumentar la cantidad de días por feriado anual (vacaciones) en Chile, de 15 a 20 días. Actualmente, se tramita un proyecto de ley que pretende reformar el Código del Trabajo en este sentido, proyecto respecto del cual fueron refundidas otras iniciativas que apuntaban al mismo norte.

Según el texto propuesto, el proyecto pretende modificar el Código del Trabajo, aumentando de 15 a 20 los días hábiles de vacaciones y de 20 a 25 días para las regiones de Magallanes y Antártica Chilena, Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo y en la Provincia de Palena, compensando con la eliminación del 12 de octubre como feriado oficial. Se mantiene la preferencia de conceder las vacaciones durante la primavera o el verano.

La intención de legislar fue aprobada en general en su Cámara de origen (diputados) pasando ahora a su segundo trámite constitucional en el Senado. La nueva administración del Presidente Piñera ya ha anunciado que introducirá modificaciones al proyecto, principalmente respecto a la cantidad de feriados que deberán ser eliminados para aumentar las vacaciones, proponiendo que sean 4 y no 1 los días de feriados oficiales eliminados del calendario.



3

Para ampliar el contenido de alguno de los temas indicados y evaluar las implicancias en su empresa, no dude en contactarse con nosotros.



Michel Laurie

Abogado, Senior Manager Servicios Laborales
PwC Chile
michel.laurie@cl.pwc.com
(56)2 2940 0149



© 2018, PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores SpA. Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción total o parcial. "PwC" se refiere a la red de firmas miembros de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.