

[www.pwc.cl](http://www.pwc.cl)

# *10 minutos de* Actualidad Laboral

Agosto 2018



**pwc**



## Jurisprudencia Administrativa

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

Desde la publicación de la Reforma Laboral el 08 de septiembre de 2016, uno de los temas más controvertidos para los trabajadores y empleadores fue la regulación de los grupos negociadores, en general, y la inscripción de los instrumentos colectivos de estos grupos, en particular.

Al respecto, en marzo de 2017, la Dirección del Trabajo se pronunció señalando 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 que los contratos o convenios colectivos regulados en la reforma laboral. En consecuencia, señaló -en esa oportunidad- que no se podía cumplir con la formalidad de inscripción ante la respectiva Inspección del Trabajo.

Ahora bien, en un nuevo dictamen de fecha 27 de julio de 2018, la Dirección del Trabajo reconsideró la doctrina señalada, estableciendo lo siguiente:

- La negociación colectiva es un derecho garantizado, por la Constitución Política, a **todos los trabajadores**, sin importar su condición sindical
- En un proceso de negociación colectiva. La titularidad sindical es ejercida por los siguientes sujetos:
  - Organizaciones sindicales y/o;
  - Grupo de trabajadores (también denominado “grupo negociador”) sin afiliación sindical.
- En consecuencia, tanto las organizaciones sindicales como los grupos de trabajadores, pueden coexistir en una misma empresa y tener derecho a negociar colectivamente, además podrán suscribir válidamente sus respectivos instrumentos colectivos
- Finalmente, se precisa que el instrumento colectivo, celebrado por un grupo de trabajadores, también podrá **registrarse** ante la Inspección del Trabajo.

Finalmente, desde un punto eminentemente práctico, el dictamen no se hace cargo de la forma de inscripción del instrumento colectivo que suscriban los grupos negociadores, así como el tipo de registro en el cual se inscribirá. En este sentido, se espera un nuevo pronunciamiento al respecto para zanjar dichos temas pendientes.

## **2. Beneficios históricos, suscripción de instrumento colectivo y extensión de beneficios**

Luego de la dictación de la ley que introdujo la Reforma Laboral, el tratamiento legal de los beneficios históricos donde se incluían un instrumento colectivo, fue uno de los temas relevantes que dio pie a diversas interpretaciones y conflictos de carácter administrativo y judicial.

En efecto, se dio el caso de empresas que entregaban a sus trabajadores beneficios (tácitos o expresos) y que, posteriormente, se incluían en un instrumento colectivo. En estos casos, si dicha empresa continuaba entregando esos beneficios sin un acuerdo de “extensión de beneficios” para los trabajadores sin afiliación sindical, dicha conducta del empleador corría el riesgo de ser calificada como una práctica antisindical.

Con el objeto de esclarecer estos problemas interpretativos, la Dirección del Trabajo emitió un dictamen con fecha 20 de julio de 2018. En sus puntos más relevantes indicó lo siguiente:

- El trabajador y el empleador pueden pactar remuneraciones, beneficios y/o condiciones superiores a las establecidas legalmente en el

### Código de Trabajo

- El derecho de los trabajadores a las remuneraciones, beneficios y/o condiciones; y la consecuente obligación del empleador a su entrega, puede tener su origen en: (i) un acuerdo escrito, (ii) un acuerdo tácito, o (iii) por la práctica reiterada y uniforme de la empresa (también llamado “beneficio histórico)
- A tal efecto, si un trabajador (afiliado o no al sindicato) adquirió el derecho a percibir una remuneración, beneficio y/o condición, a través de algunas de las referidas fuentes, el empleador no podrá suprimirlas ni modificarlas **de forma unilateral**, tampoco por acuerdos celebrados con terceros o por el empleador con terceros
- En este sentido, el dictamen precisó que si un trabajador no sindicalizado adquiere el derecho a percibir un beneficio bajo determinadas condiciones y características, aun cuando aquel sea regulado posteriormente en un instrumento colectivo, mantiene su origen “no colectivo”; y en tal circunstancia subsiste la obligación de entrega del empleador, según lo pactado inicialmente. El presente supuesto no podría, en principio, ser considerado una práctica antisindical sin perjuicio de lo que en definitiva puedan resolver los Tribunales de Justicia
- Finalmente, solo en el caso que los beneficios históricos hubiesen sido incrementados, como resultado de una negociación colectiva posterior al acuerdo entre las partes, su extensión deberá ser acordada con el sindicato, para efectos de no incurrir en una práctica antisindical



### **3. Licencia médica, afiliación a sindicato y fuero laboral**

Se pregunta a la Dirección del Trabajo respecto a los efectos del despido de un trabajador que se acogió a una licencia médica el mismo día en el que se le comunicó el término de su vínculo laboral; accediendo a su vez al cargo de dirigente sindical mientras se encontraba en reposo.

La Dirección señaló en primer lugar, que de acuerdo a la legislación vigente, si un trabajador mantiene una licencia médica por enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, adquiere protección ante el despido, por lo que el empleador no podrá finiquitar su contrato de trabajo bajo ciertas causales (necesidades de la empresa, establecimiento o servicios y desahucio escrito del empleador), aun cuando efectuase el procedimiento formal de desvinculación con anterioridad al otorgamiento de la licencia.

En tales circunstancias, si la licencia médica es otorgada durante el plazo de preaviso de término del contrato, aquella se suspenderá por el plazo de duración de la licencia y sus respectivas prórrogas; y se reactivará a la finalización de estas últimas, es decir, una vez finalizada la incapacidad del trabajador.

Asimismo, se precisa que el ejercicio de un cargo sindical genera el llamado “fuero sindical” (protección ante el despido), desde la fecha misma de su elección y hasta seis meses después de expirado su mandato, por lo que solo podrá darse término al contrato de trabajo previa autorización judicial e invocando las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 (referidas al vencimiento del contrato y conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, respectivamente), y en el 160 del Código de Trabajo (relacionadas a la conducta o capacidad del trabajador).

Finalmente, la Dirección dispone que la licencia médica constituye un caso de suspensión del vínculo laboral, en el que el trabajador mantiene sus derechos y obligaciones laborales. Siendo así, aquel se encuentra habilitado para ejercer un cargo sindical o afiliarse a un sindicato.



## Jurisprudencia Judicial

### **1. Despido injustificado: Detención por orden judicial no constituye motivo suficiente para ausentarse a laborar; no configura un supuesto de fuerza mayor**

Una de las causales de término de contrato del Código del Trabajo es la no concurrencia del trabajador a sus labores **sin causa** justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. En este supuesto el empleador puede proceder al despido sin el pago de indemnización (sólo el pago de vacaciones en caso de ser procedente).

En el presente caso, un trabajador se ausentó por 3 días de su lugar de trabajo debido a una detención por manejar en estado de ebriedad. Como consecuencia de dicha inasistencia fue desvinculado de la empresa por la causal señalada anteriormente.

Debido a lo anterior, el trabajador interpuso una demanda de despido injustificado ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, indicando que la **justificación** de sus ausencias fue la privación de su libertad, ordenada por una autoridad judicial. El punto central de la discusión fue determinar si el motivo y/o causa invocada por el trabajador (ausencia a laborar por mandato judicial de detención) resulta justificada o no, esto es, si se configuraba una situación de fuerza mayor que impedía su asistencia a su lugar de trabajo.

En este sentido, el referido Juzgado de Letras del Trabajo declaró el despido como injustificado y determinó que el motivo alegado resultaba una causa justificada, ordenándose el pago de las indemnizaciones y diversas prestaciones a favor del trabajador. Ante tal pronunciamiento, el empleador planteó un recurso de nulidad, el cual fue acogido por la Corte de Apelaciones de Antofagasta rechazando la pretensión del trabajador.

En contra de este último fallo, el trabajador interpuso un recurso de unificación de jurisprudencia, el cual fue rechazado por la Corte Suprema, concluyéndose que el **mandato judicial que ordenó su detención no constituía una causa justificada de sus ausencias**, declarándose que se trataba de un despido justificado, en la medida que no configuraba un supuesto de fuerza mayor por cuanto el trabajador se encontraba en la condición de prever los resultados de su acción, esto es, la posibilidad de ser descubierto y sancionado, incumpliendo así, el requisito de la “imprevisibilidad” que exige la fuerza mayor.

*Estamos en las principales  
ciudades de nuestro país*



***Viña del Mar***

Av. Libertad 1348, Of. 703 piso 7  
Torre Marina Arauco  
Teléfono (56) 32 268 4401



***Santiago***

Av. Andrés Bello 2711, piso 1  
Torre Costanera, Las Condes  
Teléfono (56) 2 2940 0000



**pwc**



***Concepción***

Chacabuco 1085, pisos 8-9  
Teléfono (56) 41 212 9300



***Puerto Montt***

Benavente 550 piso 11  
Edificio Torre Campanario  
Teléfono (56) 65 227 7007

Somos más de  
**1600**  
profesionales

*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.