



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES
E INFORMES EN DERECHO
K 4807(1143) 2017

Jurídico

3276

ORD.:

MAT.:

- 1) La vigencia de los instrumentos colectivos del Sindicato de Empresa Promociones Financieras Ltda. y del Sindicato de Empresa de Trabajadores Promociones Financieras Ltda. N°2, será por el período que hayan sido suscritos, mientras existan trabajadores a los cuales les sean aplicables.
- 2) Los dirigentes del Sindicato de Empresa Promociones Financieras Ltda. y del Sindicato de Empresa de Trabajadores Promociones Financieras Ltda. N°2, gozarán del fuero laboral establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo y, por tanto, el empleador no podrá poner término a sus contratos de trabajo sino con autorización previa del juez de competencia laboral.
- 3) En el caso de que el Sindicato Nacional de Trabajadores Empresa Promociones Financieras Ltda comience el proceso de negociación colectiva, los trabajadores que se encuentren dentro de este proceso gozarán de fuero laboral establecido en el artículo 309 del Código del Trabajo, por lo que mientras se encuentren asistidos de este, el empleador no podrá desvincularlos sin autorización del juez del trabajo, salvo las excepciones expuestas en el presente informe. En cuanto a los dirigentes sindicales, estos gozarán del fuero sindical establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo y, por tanto, el empleador no podrá poner término a sus contratos de trabajo sino con autorización previa del juez de competencia laboral.
- 4) La Dirección del Trabajo es incompetente para pronunciarse sobre el proceder del empleador dentro de sus facultades de administración y sobre cuestiones que susciten controversias entre las partes que precisen pronunciamiento judicial.

ANT.:

- 1) Instrucciones de 12.06.2017 de Jefe de Departamento Jurídico.
- 2) Ordinario N°1558/2017 de 26.05.2017 de Director Regional del Trabajo Metropolitana Oriente.
- 3) Pase 03/2017 de 16.05.2017 de Coordinadora de Relaciones Laborales.
- 4) Presentación de 10.05.2017 de Mónica Arancibia Mendoza, en representación de Promociones Financieras Limitada.

SANTIAGO,

18 JUL 2017

DE : JEFA DEL DEPARTAMENTO JURIDICO
A : MÓNICA ARANCIBIA MENDOZA
HOLANDA N°100, OFICINA 1004
PROVIDENCIA
ana.gonzalez@afv.cl

Mediante presentación del ant. 4), ha solicitado un pronunciamiento por parte de esta Dirección, referido a determinar si procede que el empleador desvincule a todos los trabajadores por término del contrato con el cliente.

Agrega en su presentación que la empresa cuenta con tres sindicatos, el Sindicato de Empresa Promociones Financieras Ltda., el Sindicato de Empresa de Trabajadores Promociones Financieras Ltda. N°2 y el Sindicato Nacional de Trabajadores Empresa Promociones Financieras Ltda. De los cuales, los dos primeros tienen contrato colectivo vigente hasta diciembre del 2018 y el último aún no negocia colectivamente.

En lo referente, al Sindicato de Empresa Promociones Financieras Ltda. y al Sindicato de Empresa de Trabajadores Promociones Financieras Ltda. N°2, consultan lo siguiente:

1. ¿Qué pasa con los contratos colectivos? ¿Dejan de tener vigencia?
2. ¿Qué sucede con el fuero de los dirigentes sindicales?
3. ¿Es necesario igualmente solicitar el desafuero en Tribunales para poder desvincular a los dirigentes sindicales?

Por su parte, en lo referente al Sindicato Nacional de Trabajadores Empresa Promociones Financieras Ltda, que aún no negocia colectivamente, en el particular consultan lo siguiente:

1. ¿Qué pasa si durante el período en que se inicia o se encuentra en curso la negociación colectiva con este nuevo sindicato, la Empresa debe proceder a la desvinculación de todos los trabajadores por término del servicio con el mandante?
2. ¿Es posible desvincular incluso a los trabajadores que forman parte de esta negociación dada la situación? o ¿contarían con fuero hasta la finalización de la misma?
3. ¿Es necesario esperar a que finalice la negociación colectiva, pese a la desvinculación masiva del resto de los trabajadores que no forman parte de esta negociación?
4. Pese a encontrarnos en proceso de negociación colectiva, ¿sería posible solicitar el desafuero en Tribunales para dar término de los servicios de los trabajadores que forman parte de dicha negociación incluidos los dirigentes sindicales?
5. ¿Cuáles son los procedimientos, pasos, actos y resguardos que nuestra compañía debe realizar para no incurrir en ningún acto ilegal, al momento de terminar el servicio con el mandante (cliente)?

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1) En cuanto a la consulta signada con este número, que refiere a los instrumentos colectivos del Sindicato de Empresa Promociones Financieras Ltda. y del Sindicato de Empresa de Trabajadores Promociones Financieras Ltda. N°2, cabe señalar que el artículo 347 del Código del Trabajo, anterior a la entrada en vigencia de la Ley N°20.940, que Moderniza las Relaciones Laborales, prescribía:

“Los contratos colectivos y fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años.

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. Si no existiese contrato colectivo o fallo arbitral anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de la suscripción.

No obstante, la duración de los contratos colectivos que se suscriban con arreglo al Capítulo II del Título II de este Libro, se contará para todos éstos, a partir del día siguiente al sexagésimo de la presentación del respectivo proyecto, cuando no exista contrato colectivo anterior.

Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicté, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuadragésimo quinto o sexagésimo día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda”.

Asimismo, el artículo 348 del Código del Trabajo, anterior a la entrada en vigencia de la Ley N°20.940, que Moderniza las Relaciones Laborales, disponía:

“Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346.

Extinguido el contrato, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo puedan ejercerse o cumplirse colectivamente.”

Del análisis armónico de ambas disposiciones, es posible concluir que la vigencia de los instrumentos colectivos, comenzaba a partir del día siguiente de la fecha del vencimiento del anterior contrato colectivo o, si este no existiese, el día siguiente de la suscripción, hasta la fecha que fijen las partes, el cual no podía exceder de cuatro años.

A su vez, del tenor literal de la norma es posible señalar que una vez extinguidos dichos instrumentos colectivos, las cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores salvo las que se refieran a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

Así, en la especie de la consulta planteada y de acuerdo a lo anteriormente expuesto, resulta importante indicar que los instrumentos colectivos del Sindicato de Empresa Promociones Financieras Ltda. y del Sindicato de Empresa de Trabajadores Promociones Financieras Ltda. N°2, continuarán vigentes por el período que hayan sido suscritos, mientras existan trabajadores a los cuales les sean aplicables.

2) En cuanto a las preguntas signadas con los numerales 2) y 3), referentes al fuero de los dirigentes sindicales del Sindicato de Empresa Promociones Financieras Ltda. y del Sindicato de Empresa de Trabajadores Promociones Financieras Ltda. N°2.

En lo referente, el artículo 243, inciso 1° del Código del Trabajo reformado, dispone:

“Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la empresa. Asimismo, el fuero de los directores sindicales terminará cuando caduque la personalidad jurídica del sindicato por aplicación de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 223 o en el inciso segundo del artículo 227”.

De la disposición precedente, es posible señalar que los dirigentes sindicales gozan de fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él, no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente, por renuncia al sindicato, por el término de la empresa o por haber caducado la personalidad jurídica del sindicato.

Así, el fuero sindical, es un derecho de orden superior que tiene el carácter de garante de la autonomía sindical, que tiene como uno de sus principales objetivos el de proteger el ejercicio de la actividad sindical.

En este orden de ideas, es preciso señalar que respecto de los dirigentes sindicales gozarán del fuero laboral establecido en el artículo ya comentado y por tanto, el empleador no podrá poner término a sus contratos de trabajo sino con autorización previa del juez competente laboral, de acuerdo, a lo establecido en el artículo 174 del Código del Trabajo.

3) Por su parte, con respecto a las consultas efectuadas sobre el Sindicato Nacional de Trabajadores Empresa Promociones Financieras Ltda (“nuevo sindicato”), que refieren a si la empresa puede desvincular a todos los trabajadores por término del servicio con el mandante, durante el período de la negociación colectiva, es posible indicar que:

El artículo 162 del Código del Trabajo señala que, cada vez que el empleador decida poner término al contrato de trabajo por alguna de las causales de los artículos 159 N°s. 4, 5 y 6, 160 y 161, deberá comunicar tal circunstancia por escrito al trabajador, personalmente o mediante carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, remitiendo copia a la Inspección del Trabajo respectiva, de la forma establecida en el Dictamen N°711/19 de 10.02.2017.

Ahora bien, si el contrato de trabajo termina en virtud de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, en su caso, el empleador debe dar aviso por escrito al dependiente, con una anticipación de a lo menos treinta días, enviando una copia dentro del mismo plazo a la Inspección del Trabajo respectiva. Esta anticipación no se requerirá cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración devengada.

De tal modo, sólo tienen derecho a que se les avise con treinta días de anticipación la terminación de su contrato aquellos trabajadores a quienes se les invoca como causal de terminación de contrato las contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

Por su parte, si el empleador invoca como causal de término del contrato alguna de las señaladas en los N°s. 4 ó 5 del artículo 159 o las del artículo 160, no estará obligado a dar el aviso con la anticipación en comento, sin embargo, en tal caso la comunicación deberá entregarse o enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, mientras que, tratándose de la causal señalada en el N° 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles. Todo ello, en conformidad a los incisos 1° y 2° del artículo 162 del Código del Trabajo, que, al efecto, disponen:

"Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles".

Luego, en los casos que el término de contrato se produce por las causales de los números 1, 2 ó 3 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, mutuo acuerdo, renuncia voluntaria o muerte del trabajador, respectivamente, no es necesario enviar o entregar la carta.

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 168 del Código del Trabajo, el trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente para interponer la demanda respectiva, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación, a fin de que éste califique si la causal invocada se ajusta a derecho. Dicho plazo se suspenderá si el trabajador interpone reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo respectiva, volviéndose a reanudar una vez que concluya el trámite al reclamo formulado. Con todo, la ley establece que el plazo para recurrir al tribunal, no podrá, en caso alguno, superar los noventa días, contados desde el término del contrato.

Sin perjuicio de que el término de la relación laboral se encuentra dentro de las facultades de administración del empleador, el legislador estableció la institución del fuero como una limitación a esta facultad, que en el caso consultado se encuentra regulado en el artículo 309 del Código del Trabajo, que dispone:

"Fuero de negociación colectiva. Los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Igualmente, gozarán del fuero antes señalado los trabajadores que se afilien a la organización sindical durante el proceso de negociación colectiva a que se refiere el inciso anterior, a partir de la fecha en que se comunique la afiliación al empleador y hasta treinta días después de la suscripción del contrato colectivo o de la notificación del fallo arbitral, en su caso.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o faena, cuando dicho plazo, obra o faena expire dentro del período a que se refieren los incisos anteriores".

De la citada norma, resulta necesario indicar que los trabajadores que se encuentren involucrados en una negociación colectiva gozarán de fuero desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción del instrumento colectivo. Asimismo, los trabajadores que se afilien a la organización

colectiva durante la negociación colectiva, gozaran de fuero desde que se comunique al empleador hasta treinta días después de la suscripción del instrumento colectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, la norma agregó una excepción a esta norma, estableciendo que no se requerirá solicitar el desafuero para aquellos trabajadores sujetos a plazo fijo, cuando dicho plazo termina en el periodo establecido en la norma, por lo que al tener de esta disposición, los trabajadores a plazo fijo solo tendrán fuero hasta el término de su contrato.

En efecto, respecto al Sindicato Nacional de Trabajadores Empresa Promociones Financieras Ltda, resulta posible señalar que dentro de sus facultades de administración de la empresa, se encuentra la desvinculación de trabajadores, sin embargo, esta facultad se encuentra limitada por la invocación de las causales y por la institución del fuero laboral.

En lo pertinente a su consulta, resulta importante señalar que el fuero, es un derecho de orden superior, que se encuentra protegido por nuestra legislación, sin embargo, el artículo 174 del Código del Trabajo, faculta al Juez con competencia laboral, para conceder la autorización solicitada en el evento de concurrir alguna de las causales para conceder el desafuero, lo que obliga a ponderar al Juez caso a caso, si concurren los elementos suficientes que justifiquen alzar el fuero sindical que ampara al trabajador, sobre todo considerando que en un proceso de desafuero se encuentran comprometidos valores de orden público que exceden el solo término de la relación laboral, como son, la protección a la libertad sindical y la actividad sindical, por lo que si el motivo de las desvinculación masiva de trabajadores, es el término de contrato con el cliente, será el juez del trabajo quien deberá ponderar si esto es motivo suficiente para poner término a los contratos de los dependientes asistidos por la inamovilidad o fuero sindical, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 del Código del Trabajo y en las del artículo 160 del mismo texto legal.

Así, si el Sindicato Nacional de Trabajadores Empresa Promociones Financieras Ltda comienza su proceso de negociación colectiva, los trabajadores involucrados en este procedimiento gozarán del fuero establecido en el artículo 309 del Código del Trabajo por lo que mientras se encuentren asistidos de este, el empleador no podrá desvincularlos sin autorización del juez del trabajo, sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o faena, cuando dicho plazo, obra o faena expire dentro del periodo establecido en este artículo 309 .

Por su parte, los dirigentes sindicales del Sindicato Nacional de Trabajadores Empresa Promociones Financieras Ltda gozarán del fuero sindical establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo, por lo que mientras se encuentren asistidos de este, el empleador no podrá desvincularlos sin autorización previa del juez del trabajo.

En cuanto a su última consulta, referente a los procedimientos, pasos, actos y resguardos que su empresa debe seguir al momento de terminar el servicios con su cliente, es posible señalar que esta Dirección deberá declararse incompetente para pronunciarse sobre la cuestión que le plantea, ya que según la Ley Orgánica, esto es, el D.F.L. N°2 de 1967, sus facultades se extienden a la fiscalización e interpretación de la legislación laboral vigente y no sobre el proceder del empleador dentro de sus facultades de administración, ni para la dilucidación de cuestiones de hecho que suscitan controversia entre partes y que precisen de un pronunciamiento jurisdiccional.

En efecto, la letra b) del artículo 1° del D.F.L. N°2, dispone:

"La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo.

Le corresponde particularmente, sin perjuicio de las funciones que las leyes generales o especiales le encomienden:

b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales aludidas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que:

1) La vigencia de los instrumentos colectivos del Sindicato de Empresa Promociones Financieras Ltda. y del Sindicato de Empresa de Trabajadores Promociones Financieras Ltda. N°2, será por el período que hayan sido suscritos, mientras existan trabajadores a los cuales les sean aplicables.

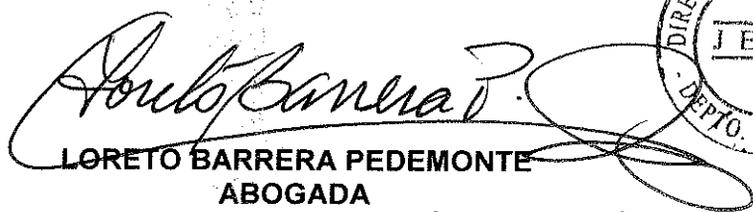
2) Los dirigentes del Sindicato de Empresa Promociones Financieras Ltda. y del Sindicato de Empresa de Trabajadores Promociones Financieras Ltda. N°2, gozarán del fuero laboral establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo y por tanto, el empleador

no podrá poner término a sus contratos de trabajo sino con autorización previa del juez de competencia laboral.

3) En el caso de que el Sindicato Nacional de Trabajadores Empresa Promociones Financieras Ltda comience el proceso de negociación colectiva, los trabajadores que se encuentren dentro de este proceso gozarán de fuero laboral establecido en el artículo 309 del Código del Trabajo, por lo que mientras se encuentren asistidos de este, el empleador no podrá desvincularlos sin autorización del juez del trabajo, salvo las excepciones expuestas en el presente informe. En cuanto a los dirigentes sindicales, éstos gozarán del fuero sindical establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo y, por tanto, el empleador no podrá poner término a sus contratos de trabajo sino con autorización previa del juez de competencia laboral.

4) La Dirección del Trabajo es incompetente para pronunciarse sobre el proceder del empleador dentro de sus facultades de administración y sobre cuestiones que susciten controversias entre las partes que precisen pronunciamiento judicial.

Saluda a Ud.,



LORETO BARRERA PEDEMONTÉ
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


RGR/DAM
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control