



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 3354(587)/2013
K. 4178(740)/2013

1925

ORD. N°: _____

Jurídico

MAT.: 1) El fuero sindical que asiste al socio del Sindicato Nacional N°1 de Empresa Internacional Latinoamericana de Servicios S.A., por el que se consulta, implica la imposibilidad para el empleador de poner término a su contrato de trabajo, a menos que se haya solicitado previamente autorización judicial para ello, la que solo podrá otorgarse por el tribunal competente si la causal invocada es el vencimiento del plazo convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al mismo, como también, en el caso de haber incurrido el referido trabajador en alguna de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para instruir la separación provisional de un trabajador de sus labores en la situación planteada.

3) Tanto el plazo conferido por la ley para dar respuesta al proyecto de contrato colectivo como el previsto para efectuar la reclamación de las observaciones formuladas por el empleador en su respuesta a dicho proyecto, deben contarse desde las 00:00 horas del día siguiente al de la recepción del proyecto de contrato colectivo, o de la notificación de la respuesta del empleador a dicho proyecto y hasta la medianoche del último día de plazo, respectivamente.

ANT.: Presentaciones, de 09.04.2013 y 21.03.2013, de Sr. Jorge Ponce V, representante legal Internacional Latinoamericana de Servicios S.A.

SANTIAGO,

- 9 MAY 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑOR JORGE PONCE VARAS
REPRESENTANTE LEGAL
INTERNACIONAL LATINOAMERICANA DE SERVICIOS S.A.
AVENIDA MANUEL ANTONIO MATTA N°781
SANTIAGO/

Mediante presentaciones citadas en el antecedente, requiere un pronunciamiento de esta Dirección respecto de las siguientes materias:

1) Procedencia jurídica de poner término al contrato de trabajo de un socio del sindicato Nacional N°1 de Empresa Internacional Latinoamericana de Servicios S.A., durante el período en que se está llevando a cabo el procedimiento de negociación colectiva iniciado por dicha organización, en atención a que la misma, en su opinión, no contaría con el quórum de trabajadores requerido para negociar.

2) Atendida la gravedad de las actuaciones en que habría incurrido el referido trabajador, solicita a esta Dirección se instruya la separación provisional de sus labores hasta que se resuelva la materia contenida en el punto anterior.

3) Si los plazos conferidos por la ley para dar respuesta al proyecto de contrato colectivo y para los efectos de formular las objeciones de legalidad a dicha respuesta del empleador, a que hace referencia el Ordinario N°203, adjunto a su presentación citada en el antecedente 1), emitido por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, comienzan a correr a contar del día siguiente al de recepción del proyecto de la comisión negociadora y de aquel en que el empleador notificó la respuesta, respectivamente.

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

1) En lo que concierne a esta consulta, cabe hacer presente que el inciso 1° del artículo 309 del Código del Trabajo, dispone:

“Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva 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”.

Por su parte, el artículo 174 del mismo cuerpo legal, prevé:

“En el caso de los trabajadores sujetos a 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 forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para 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 todos los efectos legales y contractuales”.

Del análisis conjunto de las normas legales antes transcritas es posible inferir que los trabajadores involucrados en un proceso de

negociación colectiva reglado gozan de fuero desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto hasta treinta días después de haberse suscrito el instrumento respectivo o de la notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte y que durante dicho período, el empleador solo podrá poner término a su contrato de trabajo si cuenta con la autorización previa de juez competente, quien podrá concederla en caso de vencimiento del plazo convenido en el contrato o cuando haya concluido el trabajo o servicio que dio origen al mismo, como también, en el evento de haber incurrido el trabajador en algunas de las causales previstas en el artículo 160 del citado cuerpo legal.

Se desprende, por último, de los mismos preceptos, que el juez podrá decretar, de manera excepcional y fundadamente, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no hubiere dado autorización para poner término al contrato de trabajo, deberá ordenar la reincorporación inmediata del que hubiere sido suspendido de sus funciones, disponiendo, además, el pago total de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés allí señalado, correspondientes al período de suspensión, en caso de que la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. Por último, se precisa que el período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Ahora bien, de acuerdo a lo manifestado en su presentación, el trabajador por el que se consulta es socio del Sindicato Nacional Nº1 de Empresa Internacional Latinoamericana de Servicios S.A. y en tal calidad es parte en la negociación que se estaría llevando a cabo por dicha organización y la empresa que Ud. representa y, por ende, se encontraría protegido por el fuero previsto en el citado artículo 309, no obstante lo cual, según su parecer, procedería el despido de dicho trabajador; ello atendido que el aludido sindicato no cumpliría con el quórum necesario para negociar colectivamente.

Cabe hacer presente al respecto que tales argumentos esgrimidos para sostener la procedencia del despido del trabajador en referencia carecen de sustento jurídico, según se desprende de lo sostenido por esta Dirección en Ordinario Nº1463, de 08.04.2013, emitido en respuesta a su presentación, de 14 de marzo del mismo año, que tenía por objeto solicitar un pronunciamiento respecto de los efectos que produciría la disminución de socios del sindicato en comento, o más precisamente, si tal circunstancia implicaría la imposibilidad de iniciar el proceso de negociación colectiva que debía llevarse a cabo próximamente entre dicha organización y su empresa.

En efecto, mediante el citado oficio y sobre la base de la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa existente sobre la materia, contenida, entre otros, en dictámenes Nºs.2854/160, de 30.08.2002 y 683/27, de 20.02.2001, este Servicio sostuvo que no resulta exigible quórum ni porcentaje alguno a los sindicatos de empresa o de un establecimiento de ella, como requisito para negociar colectivamente, bastando para ello que se trate de una organización vigente; tal conclusión se sustenta en la norma del inciso 2º del artículo 315 del Código del Trabajo, que dispone: *“Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo”*.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que el fuero

sindical que asiste al trabajador por el que se consulta implica la imposibilidad para el empleador de poner término a su contrato de trabajo, a menos que se haya solicitado previamente autorización judicial para ello, la que solo podrá otorgarse por el tribunal competente si la causal invocada es el vencimiento del plazo convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al mismo, como también, en el caso de haber incurrido el referido trabajador en alguna de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

2) En cuanto a su solicitud dirigida a esta Dirección, para que instruya la separación provisional del referido trabajador de sus labores, hasta que se resuelva el fondo del asunto planteado ante este mismo Servicio y cuyo fundamento sería la gravedad de las actuaciones en que aquél habría incurrido, se hace necesario precisar que, en conformidad a la norma del inciso 3º del artículo 174, antes transcrito y comentado, es el tribunal competente el único legalmente facultado para decretar una medida prejudicial como la solicitada, siempre que se den los supuestos previstos en el señalado precepto.

Por lo expuesto precedentemente, solo cabe manifestar a Ud. que esta Dirección carece de competencia para instruir la separación provisional de un trabajador de sus labores en la situación planteada.

3) Consulta, finalmente, respecto de la forma en que debe contarse el plazo conferido por el inciso final del artículo 329 del Código del Trabajo, cuando establece que *"El empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los quince días siguientes a su presentación..."*, así como aquel previsto por el inciso 2º del artículo 331 del mismo cuerpo legal, según el cual la reclamación de las observaciones formuladas por el empleador en su respuesta al proyecto *"deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la respuesta..."*.

Al respecto, cumpla con señalar a Ud. que, tal como se le informara a través del Ordinario N°203, adjunto a su última presentación, emitido por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, ambos plazos deben contarse desde las 00:00 horas del día siguiente al de la recepción del proyecto de contrato colectivo, o de la notificación de la respuesta del empleador a dicho proyecto, respectivamente.

Ello en aplicación del artículo 48, inciso 1º del Código Civil, en cuanto establece que *"Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los decretos del Presidente de la República, de los tribunales o juzgados, se entenderá que han de ser completos; y correrán además hasta la medianoche del último día de plazo"*.

Por otra parte, resulta útil precisar que del análisis de las disposiciones que establecen plazos, insertas en el Libro IV: De la Negociación Colectiva, del Código del Trabajo, es posible advertir que el legislador omitió expresar si aquellos son de días hábiles, salvo en la norma del artículo 374 bis, inciso 3º, del mismo cuerpo legal, en donde expresamente se dispone que *"Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención, sin que las partes hubieren llegado a acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor..."*.

De este modo, la circunstancia de no existir disposición expresa que señale que los plazos contenidos en las normas del Libro IV del Código del Trabajo son de carácter discontinuo, permite concluir que aquellos corren sin interrupción, aun durante los días festivos o feriados.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que nuestra legislación contempla dentro del mismo Libro IV, en su artículo 312, una regla especial aplicable a los plazos que venzan en sábado, domingo o festivo. En efecto, el citado artículo dispone:

"Cuando un plazo de días previsto en este Libro venciere en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil".

Del precepto legal transcrito se infiere que el legislador ha previsto una regla especial tratándose de los plazos contemplados en el citado Libro IV del Código del Trabajo, estableciendo que si aquellos vencieren en sábado, domingo o festivo, deben entenderse prorrogados hasta el primer día hábil siguiente.

Finalmente, cabe anotar que el criterio expuesto precedentemente concuerda con lo sostenido por este Servicio en dictamen N°993/52, de 09.03.2004.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que tanto el plazo conferido por la ley para dar respuesta al proyecto de contrato colectivo como el previsto para efectuar la reclamación de las observaciones formuladas por el empleador en su respuesta a dicho proyecto, deben contarse desde las 00:00 horas del día siguiente al de la recepción del proyecto de contrato colectivo, o de la notificación de la respuesta del empleador a dicho proyecto y hasta la medianoche del último día de plazo, respectivamente.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

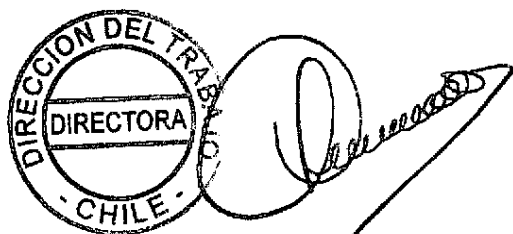
1) El fuero sindical que asiste al socio del Sindicato Nacional N°1 de Empresa Internacional Latinoamericana de Servicios S.A., por el que se consulta, implica la imposibilidad para el empleador de poner término a su contrato de trabajo, a menos que se haya solicitado previamente autorización judicial para ello, la que solo podrá otorgarse por el tribunal competente si la causal invocada es el vencimiento del plazo convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al mismo, como también, en el caso de haber incurrido el referido trabajador en alguna de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para instruir la separación provisional de un trabajador de sus labores en la situación planteada.

3) Tanto el plazo conferido por la ley para dar respuesta al proyecto de contrato colectivo como el previsto para efectuar la reclamación de las observaciones formuladas por el empleador en su respuesta a dicho proyecto, deben contarse desde las 00:00 horas del día siguiente al de la recepción del

proyecto de contrato colectivo, o de la notificación de la respuesta del empleador a dicho proyecto y hasta la medianoche del último día de plazo, respectivamente.

Saluda atentamente a Uds.,



MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


MAQ/SMS/MPK

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Sindicato Nacional N°1 de Empresa Internacional Latinoamericana de Servicios S.A. Porvenir N°775, Santiago.