



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 49451 (1664) 2020

1220

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Declaración de único empleador
Negociación colectiva reglada

RESUMEN:

1. La presentación del proyecto de contrato colectivo debe realizarse precisamente el día 30 contado desde la certificación de ejecutoria de la sentencia que se dicte en la causa judicial por Ud. indicada.
2. El conjunto de empresas que en virtud de una sentencia judicial ha sido declarado un solo empleador, para los efectos de los procesos de negociación colectiva deberá ceñirse a la estructura de negociación que determinen sus respectivos dependientes, siendo plenamente aplicable en este caso el principio de la autonomía sindical, consagrado en el artículo 19, N° 19 de la Constitución.
3. La suspensión del proceso de negociación colectiva, por disposición del artículo 507 inciso 2° del Código del Trabajo incluye todos los aspectos, entre otros el del fuero.
4. El mandato legal de suspensión del proceso de negociación colectiva y la prórroga del instrumento colectivo, contenido en el inciso segundo del artículo 507 del Código del Trabajo, se entiende conocido por todos desde la fecha de su entrada en vigencia y nadie puede alegar su desconocimiento, motivo por el cual, no es necesario dar aviso de ninguna especie al empleador.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de fecha 08.03.2021, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscalía. ✓

2. Instrucciones de fecha 14.10.2020 y 25.02.2021, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
3. Presentación de fecha 29.09.2020, de Directiva de Sindicato de Empresa Servicios Globales Outsourcing S.A.

SANTIAGO,

12 ABR 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRA. NAYADE VALENZUELA VÁSQUEZ
sindicato.complementoschile@gmail.com**

Mediante la presentación de antecedente 3), Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico respecto a la fecha de inicio del eventual proceso de negociación colectiva reglada que se celebre entre la Empresa de Servicios Globales Outsourcing S.A. y el Sindicato de Empresa de Servicios Globales Outsourcing de RRHH.

Señala que entre las partes existe un contrato colectivo vigente hasta el día 30 de noviembre de 2020 y que con fecha 04 de diciembre de 2019, su organización sindical dedujo demanda de declaración de unidad económica de ocho razones sociales, entre las que se encuentra la Empresa de Servicios Globales Outsourcing S.A., ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT O-8326-2019.

Sin embargo, agrega que en dicho proceso judicial, con fecha 17 de junio de 2020, se proveyó que, *“atendida la contingencia sanitaria en el contexto de la emergencia de salud pública y las instrucciones impartidas recientemente por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, se suspende la audiencia de juicio fijada para el día 26 de junio del año 2020, la que se reprograma para el día 11 de diciembre del año 2020, a las 11:00 horas, en la sala número 1, de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.”*

En virtud de lo anterior, Ud. solicita un pronunciamiento jurídico mediante el cual se indique:

1. Oportunidad para la presentación del próximo proyecto de instrumento colectivo.
2. Si dicho proyecto debe ser presentado a todas las demandadas o sólo a su actual empleadora.
3. ¿Cómo opera el fuero respecto de quienes negocian colectivamente?
4. Si el sindicato debe cumplir con alguna formalidad a la fecha en que debió haber presentado el proyecto de instrumento colectivo o si basta con no hacerlo, en virtud de la demanda de declaración de unidad económica.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. que:

1. En respuesta a su primera consulta, este Servicio, mediante Ordinario N° 1965 de 10.05.2017, el cual analiza la jurisprudencia contenida en el Dictamen N°3406/54 de 03.09.2014, a la luz de las modificaciones introducidas a nuestra legislación por la Ley N°20.940, indicó:

«Considerando que se suspenden los efectos y plazos del proceso de negociación colectiva, y el instrumento colectivo vigente ha quedado prorrogado hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, se ha producido una alteración de los plazos de la negociación colectiva reglada.

«Por lo anterior, el legislador ha dispuesto que la reanudación de la negociación será "en la forma que determine el tribunal". En consecuencia, corresponderá que en la sentencia, o eventualmente en el acta de conciliación, se determine cómo deberá desarrollarse la negociación colectiva cuyo plazo de inicio se suspendió por haberse ejercido la acción judicial derivada de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3°.

«No obstante, el propio legislador ha puesto un límite al Juez, señalándole que la negociación se reanudará de acuerdo con lo dispuesto en la ley, y esta reanudación será a partir del día 30 después de ejecutoriada la sentencia, día en el cual ha terminado la vigencia del prorrogado instrumento colectivo.

«Es claro entonces, que el legislador, en este caso, ha alterado las reglas generales del artículo 322, inciso primero [a partir del 01.04.2017, fecha de entrada en vigencia de la ley 20.940, tal regulación está contemplada en el artículo 333 del Código del Trabajo] que dispone que el proyecto de contrato colectivo debe ser presentado con una anticipación de 40 a 45 días previos al término de vigencia del contrato o convenio colectivo.

«De esta forma, se puede inferir que la oportunidad para la presentación del proyecto de contrato colectivo deberá ser precisamente el día 30 contado desde la certificación de ejecutoria de la sentencia».

Por tanto, la oportunidad para la presentación del proyecto de contrato colectivo deberá ser precisamente el día 30 contado desde la certificación de ejecutoria de la sentencia que se dicte en la causa judicial por Ud. indicada.

2. Sobre la segunda consulta planteada, este Servicio, mediante el Dictamen ya citado, señaló que:

“El conjunto de empresas que en virtud de una sentencia judicial ha sido declarado un solo empleador, para los efectos de los procesos de negociación colectiva deberá ceñirse a la estructura de negociación que determinen sus respectivos dependientes, siendo plenamente aplicable en este caso el principio de la autonomía sindical, consagrado en el artículo 19, N° 19 de la Constitución.

En este sentido corresponderá a los trabajadores decidir:

i.- Si constituirán uno o más sindicatos que los agrupen, o bien mantendrán las organizaciones constituidas con anterioridad a la resolución judicial que declaró la existencia de empleador único.

ii.- Si la contraparte en el proceso de negociación colectiva serán todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o una parte de las mismas, o bien se negociará con cada una de ellas por separado.

3. Respecto a su consulta sobre la forma en que opera el fuero, el Dictamen N°3406/054 de 03.09.2014, de este Servicio, al respecto indica:

"Considerando que se suspenden los efectos y plazos del proceso de negociación colectiva, y el instrumento colectivo vigente ha quedado prorrogado hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, se ha producido una alteración de los plazos y efectos de la negociación colectiva reglada.

"Por lo anterior, el legislador ha dispuesto que la reanudación de la negociación será "en la forma que determine el tribunal". En consecuencia corresponderá que en la sentencia, o eventualmente en el acta de conciliación, se determine como deberá desarrollarse la negociación colectiva cuyo plazo de inicio se suspendió por haberse ejercido la acción judicial derivada de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3°."

Por su parte, el Dictamen N°1054/22, de 18.02.2016, en cuanto al fuero aclara que:

"Es decir, si el proceso de negociación colectiva aún no se ha iniciado, sino que, se encuentra suspenso por disposición legal, forzoso resulta concluir que el fuero establecido en el artículo 309 del Código del Trabajo, igualmente se difiere, iniciándose en la forma que determine el tribunal, o bien considerando la prórroga del contrato colectivo anterior hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia.

"Por otra parte, es del caso agregar que el fuero establecido en el artículo 309 del Código del Trabajo, se encuentra concebido en virtud de la negociación colectiva, para garantizar el normal desarrollo de esta, por consiguiente, no se explica de qué manera podría estar vigente éste si la negociación colectiva aún no se ha iniciado por disposición legal."

4. Finalmente, en relación con el cumplimiento de alguna formalidad, debe tenerse presente que, en virtud de lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del Código Civil, el mandato legal de suspensión del proceso de negociación colectiva y la prórroga del instrumento colectivo, contenido en el inciso segundo del artículo 507 del Código del Trabajo, se entiende conocido por todos desde la fecha de su entrada en vigencia y nadie puede alegar su desconocimiento, motivo por el cual, no es necesario dar aviso de ninguna especie al empleador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que:

1. La presentación del proyecto de contrato colectivo debe realizarse precisamente el día 30 contado desde la certificación de ejecutoria de la sentencia que se dicte en la causa judicial por Ud. indicada.

2. El conjunto de empresas que en virtud de una sentencia judicial ha sido declarado un solo empleador, para los efectos de los procesos de negociación colectiva deberá ceñirse a la estructura de negociación que determinen sus respectivos dependientes, siendo plenamente aplicable en este caso el principio de la autonomía sindical, consagrado en el artículo 19, N°19 de la Constitución.

3. La suspensión del proceso de negociación colectiva, por disposición del artículo 507 inciso 2° del Código del Trabajo incluye todos los aspectos, entre otros el del fuero.

4. El mandato legal de suspensión del proceso de negociación colectiva y la prórroga del instrumento colectivo, contenido en el inciso segundo del artículo 507 del Código del Trabajo, se entiende conocido por todos desde la fecha de su entrada en vigencia y nadie puede alegar su desconocimiento, motivo por el cual, no es necesario dar aviso de ninguna especie al empleador.

Saluda a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




XBP/NPS
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control

