

## 1. REFORMA LABORAL. GRUPO DE TRABAJADORES UNIDOS PARA NEGOCIAR.

El 29 de agosto fue promulgada la reforma laboral.<sup>1</sup> Culmina así la tramitación de la reforma laboral iniciada en diciembre del año 2014. Solo falta la publicación de la ley en el Diario Oficial, y si esto ocurre durante el mes de septiembre, tal como está previsto, su entrada en vigencia se producirá a contar del 1° de abril de 2017, sin perjuicio que algunas de sus normas tendrán aplicación inmediata a partir de su publicación, como por ejemplo la relativa a la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia.<sup>2</sup>

La nueva ley modifica las normas legales sobre negociación colectiva reemplazando totalmente, por uno nuevo, el Libro IV actual del Código del Trabajo (CT). Una materia que ha generado incertidumbre es lo que ocurrirá con el grupo de trabajadores que se unen para el efecto de negociar con su empleador. En efecto, derivado de la supresión de las normas que establecían que tal grupo podía negociar colectivamente solo en las empresas que no exista sindicato, debido a la declaración de inconstitucionalidad de las reglas sobre titularidad sindical por parte del Tribunal Constitucional (TC), se ha producido un vacío legal en la materia.

En un reciente seminario sobre la reforma laboral realizado en conjunto por las Facultades de Derecho de las Universidades de Chile y Católica se plantearon dos posiciones al respecto. Las dos interpretaciones asumen que el grupo negociador tiene reconocimiento constitucional para ostentar la calidad de representante de los trabajadores para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, pues tal es el efecto de lo declarado por el TC, pero difieren el cuanto al tratamiento legal del grupo. De una parte, una posición sostuvo que conforme a dicho reconocimiento y a la definición de contrato colectivo que se mantiene en el CT<sup>3</sup>, el grupo de trabajadores puede negociar conforme al procedimiento de negociación colectiva reglado y no reglado que contempla la nueva ley; incluso se defendió la idea que la forma correcta de aplicar la ley sería entender que donde se señala “sindicato” u “organización sindical”, deberá entenderse que también dice “grupo de trabajadores unidos para negociar”. De otra parte, otra posición interpretativa sostuvo que la nueva ley no considera reglas para la negociación del grupo de trabajadores, y que si bien será posible que el empleador negocie y suscriba con un grupo un acuerdo colectivo, éste carecerá del efecto obligacional propio de un instrumento colectivo celebrado conforme a la ley, de impedir que dichos trabajadores puedan participar, a través de un

---

<sup>1</sup> Boletín 9835-13.

<sup>2</sup> A esta materia nos referimos en el informativo Laboral del mes de Agosto 2016.

<sup>3</sup> El inciso tercero define el contrato colectivo como el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales “o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente”, o con unos y otros, con el objeto de fijar condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. El proyecto de ley consideraba el reemplazo de esta norma por otra que radicaba la titularidad para negociar en el sindicato, la que fue declarada inconstitucional por el TC, produciéndose el efecto de “revivir” o mantener el texto de la norma actual.

sindicato, en negociaciones colectivas regladas antes del término de la vigencia de dicho acuerdo colectivo.<sup>4</sup>

Corresponderá, entonces, a los Tribunales de Justicia resolver este vacío legal, caso a caso, a menos que en el tiempo que resta para que entre en vigencia la reforma surja una iniciativa que enfrente y solucione por vía legislativa este problema, ya que es tarea del legislador resolverlo, dictando reglas legales claras sobre la materia.

## 2. PROYECTO DE LEY QUE INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE DISCAPACITADOS AL MUNDO LABORAL.

Se encuentra en tramitación en el Congreso Nacional un proyecto de ley que modifica una serie de cuerpos normativos, entre ellos la Ley 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión laboral de personas con discapacidad, y el CT. El proyecto tiene el objeto de incentivar la inclusión de personas con *discapacidad*<sup>5</sup> al mundo laboral, tanto en el ámbito público, como en el privado.<sup>6</sup> Entre las principales características del proyecto, resalta la de establecer una *reserva* de puestos de trabajo para las personas con discapacidad.<sup>7</sup> El proyecto de ley fue aprobado en primer trámite constitucional por la Cámara de Diputados y hoy se encuentra en tramitación en el Senado.

Recientemente, la Presidente de la República formuló indicaciones al proyecto de ley.<sup>8</sup> En cuanto a la reserva de puestos de trabajo para las empresas del sector privado, la indicación presidencial

---

<sup>4</sup> El argumento es que las nuevas normas legales no consideran un procedimiento de negociación para el grupo negociador al suprimirse el artículo 315 del proyecto que establecía “normas mínimas” de procedimiento, cómo efecto de la declaración de inconstitucionalidad del TC; entre las normas mínimas estaba la que disponía que el trabajador afecto al acuerdo de grupo negociador queda afecto a dicho instrumento por todo el tiempo de su duración; que los únicos instrumentos colectivos son el contrato y el convenio colectivo celebrado “conforme a las normas del Libro IV del Código del Trabajo” (nuevo artículo 320), que solo consagran a la organización sindical como sujeto legitimado para suscribirlos; y que el nuevo artículo 323 razona siempre sobre la base de una organización sindical, al establecer que el trabajador afecto a un contrato colectivo queda afecto a él durante todo el tiempo de su duración en caso de afiliación a un nuevo sindicato, o de desafiliación.

<sup>5</sup> Para la Ley 20.422, se entiende por personas con discapacidad “aquellas que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psicológica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.” (artículo 5°). Los artículos 13 a 17 de la ley establecen un proceso de *calificación y certificación* de la discapacidad que aqueja a una persona.

<sup>6</sup> Proyecto de Ley que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral y modifica la Ley 20.422, para establecer la reserva legal de empleos para personas con discapacidad (Boletines N°s 7.025-31 y 7.855-13, refundidos).

<sup>7</sup> El texto aprobado en general por el Senado incorpora a la Ley 20.422 un nuevo artículo 44bis, que obliga a los empleadores públicos y privados a reservar al menos un 2% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad. La infracción a lo anterior es sancionado por medio de las multas que se establecen en el artículo 506 del Código del Trabajo. La indicación presidencial sustituye el texto aprobado por el Senado.

<sup>8</sup> Indicación formulada el 20 de julio de 2016.

pretende la incorporación de un nuevo artículo 157 bis al CT, disponiendo la obligación de las *grandes empresas* (mayores a 200 trabajadores) de *contratar* o *mantener*, al menos, un 1% de personas con *discapacidad* (que posean la calificación y certificación como tales de la Ley 20.422) o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores. Los empleadores podrán excusarse del cumplimiento de esta obligación sólo en caso de existir razones fundadas, tales como la naturaleza de las funciones de la empresa o la falta de interés en las ofertas de trabajo, para lo cual se deberá remitir *anualmente* un informe a la Dirección del Trabajo y al Servicio Nacional de Discapacidad. Se establece además la obligación de registro de los contratos de trabajo de las personas antes mencionadas en la Dirección del Trabajo. La fiscalización del cumplimiento de esta obligación queda radicada en éste último organismo.

De ser aprobada, la norma entraría en vigencia el 1° de enero del año siguiente a la publicación en el Diario Oficial de los reglamentos necesarios para su implementación, los cuales, de conformidad al mismo proyecto, deberán ser dictados por la Administración dentro de los seis meses siguientes a la publicación de la ley en el Diario Oficial.

### **3. CORTE SUPREMA. PLAZO PARA INTERPONER DEMANDA DE DESPIDO INDIRECTO.**

Por sentencia de fecha 24 de agosto de 2016<sup>9</sup>, la Corte Suprema, conociendo de un recurso de queja, invalidó la resolución dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago, que confirmaba el criterio del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en el sentido que el plazo para interponer una demanda por despido indirecto o autodespido<sup>10</sup> establecido en el artículo 171 del CT, no se suspende por la interposición de un reclamo ante la Inspección del Trabajo, cuestión que sí ocurre para el caso del despido.

El máximo tribunal señala que el plazo de 60 días hábiles para interponer una acción por autodespido se suspende en caso que el trabajador que optó por poner término a la relación laboral interponga un reclamo ante la Inspección del Trabajo, pues, pese a que el artículo 168 del CT sólo contempla expresamente esta suspensión para el caso del despido, *no existe ninguna razón* para otorgar al autodespido un tratamiento distinto al despido<sup>11</sup>, por lo que una

<sup>9</sup> Dictada en la causa Rol 41.024-2016.

<sup>10</sup> De conformidad al artículo 171 del CT, el trabajador tiene la posibilidad de poner término al contrato de trabajo que lo vincula con su empleador, cuando ha sido éste quien ha incurrido en un incumplimiento de sus obligaciones contractuales, para luego requerir el pago de la indemnización legal por años de servicio, recargada en un 50% o en un 80% según sea la causal que se invoque para poner término a la relación laboral y la indemnización sustitutiva del aviso previo.

<sup>11</sup> La Corte Suprema ha considerado al despido y despido indirecto como instituciones sustancialmente idénticas en antecedentes motivos y causas, lo que permite la asimilación del tratamiento normativo del despido, al despido indirecto. *Vid.* Corte Suprema, causa Rol 11.200-2015, considerando 10° (acogiendo recurso de unificación de jurisprudencia).

interpretación armónica de las normas legales antes citadas, a la luz del principio *in dubio pro operario*, necesariamente hace que se arribe a la conclusión antes anotada.

Así, el criterio de la Corte Suprema es que el plazo para interponer una acción por despido indirecto también se suspende en caso que el trabajador interponga un reclamo ante la Inspección del Trabajo, comenzando nuevamente su cómputo una vez que haya finalizado las gestiones administrativas, que concluyen con el comparendo de mediación que se celebra ante esa entidad.