AMPLIADO SINDICATO CLARO CHILE

DICIEMBRE 2022

TAS
ASESORES SINDICALES

OBJETIVOS

- CONOCER Y COMPRENDER EL PROCESO DE FUSIÓN DE EMPRESAS Y CÓMO ÉSTE IMPACTA EN LOS DERECHOS LABORALES.
- CONOCER Y COMPRENDER EL PRECEDIMIENTO PARA DEMANDAR POR DESPIDO INJUSTIFICADO.
- CONOCER Y COMPRENDER LAS FUNCIONES DEL DELEGADO SINDICAL.

TAS
ASESORES SINDICALES

FUSIÓN DE EMPRESAS

¿Qué es la fusión de empresas?: Es la unión de dos o más personas jurídicamente independientes que deciden unir sus patrimonios y formar una nueva sociedad con la que desarrollar su actividad. De esta forma, desarrollan una actividad común, uniendo sus patrimonios. Una fusión conlleva la disolución de las dos compañías independientes (es decir, desaparecen) y la creación de una empresa totalmente nueva.

Características Principales:

- Eliminación de las empresas que se unen.
- Transmisión del patrimonio; derechos y obligaciones, a la nueva empresa creada.
- Los accionistas siguen siendo accionistas de la nueva empresa.

TAS
ASESORES SINDICALES

¿Cómo afecta a los trabajadores, una fusión de empresas?

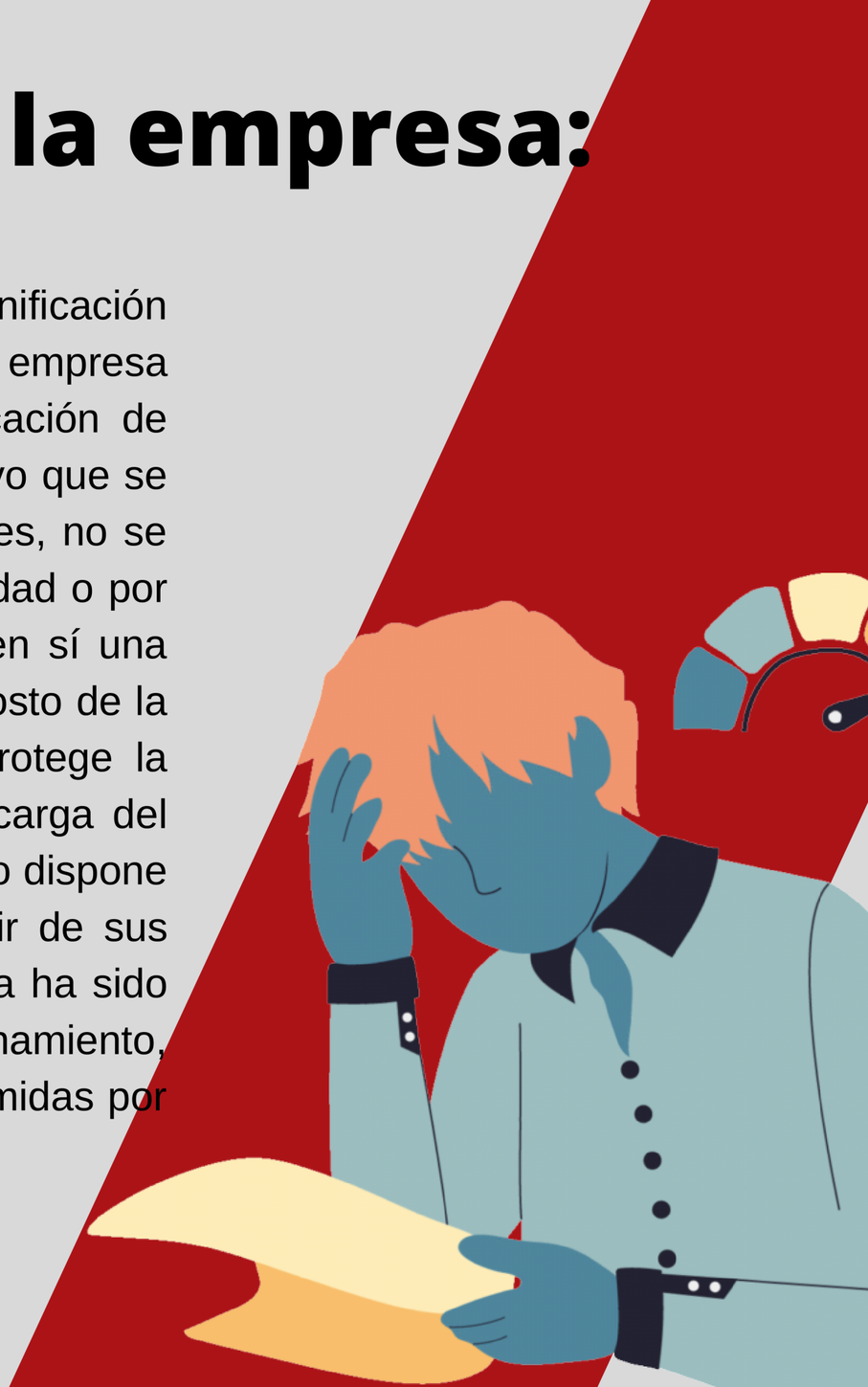
La fusión no puede ser motivo de despidos masivos de trabajadores, ya que cuando se producen estas operaciones de fusión, lo que se hace es transferir el patrimonio empresarial y sus obligaciones, esto incluye tanto activos, pasivos, como también el capital humano conformado por los trabajadores.

Por lo anterior, los trabajadores no pueden ver modificados sus contratos ni condiciones, en estricto rigor, se produce un cambio de empleador, pero no constituyen variaciones en materia de remuneraciones, antigüedad laboral, ni cualquier otra condición de mejora o pacto existente con anterioridad a la fusión. Ante estas acciones de desarrollo empresarial, debe regir el “Principio de Continuidad Laboral”.

TAS
ASESORES SINDICALES

La fusión y las necesidades de la empresa:

Con fecha 22 de marzo de 2022, la Corte Suprema, acogió recurso de unificación estableciendo la hipótesis de improcedencia de la causal de necesidades de la empresa contenida en el artículo 161 inciso 1, cuando se alega con motivo de justificación de desvinculación en contexto de fusión de empresas, señalando: "Si bien es efectivo que se produjo la fusión invocada como fundamento de la separación de los trabajadores, no se dio por acreditado que haya sido ocasionada por razones de bajas de productividad o por otras circunstancias económicas o de cambios en el mercado que involucren en sí una merma en las condiciones económicas del empleador, lo que determina que el costo de la decisión no puede ser traspasado al dependiente, por cuanto el legislador protege la estabilidad en el empleo y la mantención de las fuentes laborales, siendo de carga del empleador la indemnización de sus trabajadores con los incrementos que al efecto dispone la ley, siempre que la empresa no se encuentre en la necesidad de prescindir de sus empleados por una situación externa e independiente de ella, sino que la misma ha sido generada por su decisión libre, en pro de la optimización de sus recursos y funcionamiento, decisión legítima que la ley no objeta, pero, cuyas consecuencias deben ser asumidas por su titular.”



TAS
ASESORES
SINDICALES

Del principio de Continuidad Laboral:

El principio de la continuidad es un principio que se basa en la estabilidad de la relación laboral, se configura en post del trabajador.

El principio de continuidad lo encontramos reconocido en el artículo 4º, inciso 2º, del Código del Trabajo, el que dispone de forma expresa: “Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores”.

TAS
ASESORES
SINDICALES

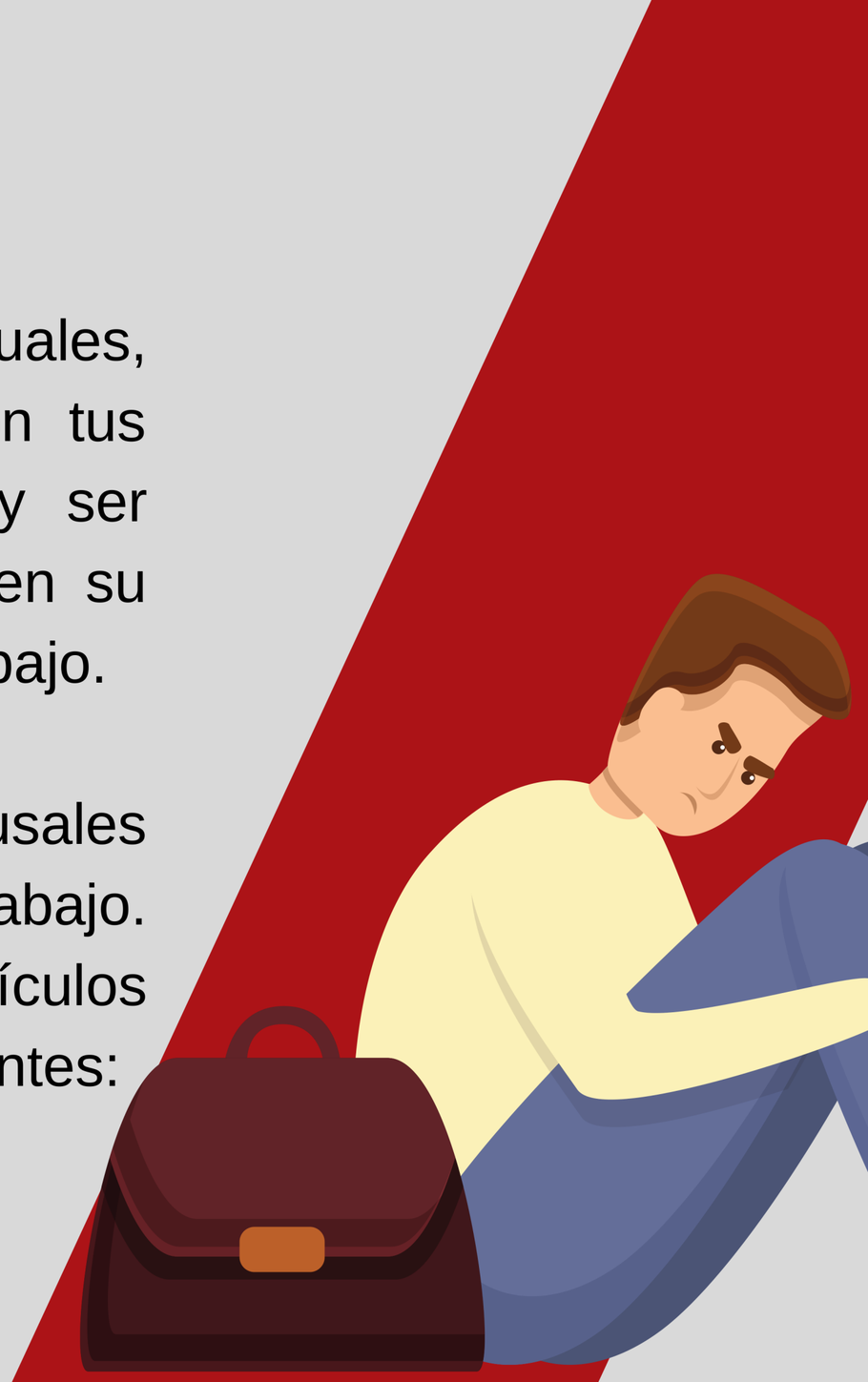
Espacio para preguntas

TAS
ASESORES
SINDICALES

CAUSALES DE DESPIDO

Las causales de despido son aquellas razones por las cuales, como empleador, puedes romper el vínculo laboral con tus trabajadores. Estas razones deben estar justificadas y ser válidas ante la Ley, de lo contrario, el trabajador está en su derecho de presentar un reclamo ante la Dirección del Trabajo.

En el Código del Trabajo están contenidas todas las causales legales por las que puedes terminar un contrato de trabajo. Específicamente, esta información se detalla en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis. De forma resumida, son las siguientes:



TAS
ASESORES
SINDICALES

1. Con indemnización

Por necesidades de la empresa

Cuando el trabajador no ha incurrido en ninguna falta, pero la empresa necesita dejar sin efecto el vínculo laboral, puede hacerlo por alguna de las siguientes razones:

- Cambios en las condiciones del mercado o economía.
- Baja en la productividad general.
- Procesos de modernización.

Despido por desahucio

Gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, trabajadores de casa particular o personas que ocupan cargos o empleos de exclusiva confianza.

TAS
ASESORES SINDICALES

2. Sin indemnización

- Falta de probidad
- Vías de hecho
- Injurias
- Conductas inmorales
- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Negociaciones similares al rubro de la empresa
- Ausencia injustificada
- Abandono del trabajo
- Actos temerarios
- Daño material intencionado
- Incumplimiento de las obligaciones del contrato

TAS
ASESORES
SINDICALES

3. Despido injustificado

Si te despiden de la empresa por causales de despido que consideras injustificadas, indebidas o improcedentes -en definitiva, que no sean legales-, el trabajador podrá recurrir a un juzgado dentro de 60 días hábiles siguientes al despido.

¿CUÁLES SON LOS PORCENTAJES DE RECARGO SOBRE LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO?

- En un 30% si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161 del Código del Trabajo.
- En un 50% si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 del Código del Trabajo o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término.
- En un 80% si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo.
- Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 del Código del Trabajo y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el Tribunal, la indemnización se incrementará en un 100%.

TAS
ASESORES SINDICALES

ESPACIO PARA PREGUNTAS

TAS
ASESORES
SINDICALES

FUNCIÓN DE DELEGAD@S SINDICALES

TÍTULO VI BIS, DE LOS COORDINADORES SINDICALES

32 BIS: Los trabajadores afiliados al sindicato y que presten servicios en localidades o instalaciones de la empresa, podrán elegir a uno de ellos, para que, con el título de Coordinador Sindical, los represente ante la directiva del sindicato.

Corresponderá al Coordinador informar a la directiva de los problemas que se susciten a nivel local y sus posibles soluciones, los acuerdos adoptados por los socios en las asambleas o reuniones locales, participar en las reuniones que con el mismo objeto se realicen en Santiago y se citen por la directiva nacional, transmitir a los socios de sus respectivas ciudades o localidades la información que emane del directorio, y otras que éste determine.

TAS
ASESORES
SINDICALES

CONCLUSIÓN

- FUSIÓN Y DERECHOS
- DESPIDOS INJUSTIFICADOS
- ROL DE LOS YLAS DELEGAD@S

TAS
ASESORES
SINDICALES

¡GRACIAS!

TAS
ASESORES SINDICALES