

## RESUMEN EJECUTIVO

### ULTIMOS DICTAMENES SOBRE REFORMA LABORAL

Enero de 2018

DICTAMEN	MATERIA	COMENTARIOS
<b>ORD. 4802/113 11.10.2017</b>	Negociación colectiva de trabajadores por obra o faena transitoria deberá sujetarse a las normas de procedimiento de los artículos 365 y siguientes, con prescindencia de la organización sindical a la que estuvieren afiliados.	La ley N°20.940 (Reforma Laboral) elimino la norma que prohíbe la negociación colectiva de los trabajadores Temporales (obra o faena transitoria). Negociación colectiva de trabajadores por obra o faena transitoria puede desarrollarse con todo tipo de organización sindical (de empresa, interempresa, de trabajadores transitorios). En todo caso, la representación de los trabajadores por obra o faena transitoria, en la negociación colectiva, deberá recaer siempre en un sindicato. El procedimiento de negociación colectiva será obligatorio si la obra o faena dura más de 12 meses.
<b>ORD. 5648/126 22.11.2017</b>	Fija el sentido y alcance de la expresión “incremento real pactado”, para determinar lo que debe excluirse del piso de la negociación.	1. La cláusula de <b>reajustabilidad</b> corresponde a la que cada vez que se hubiere establecido en relación con la variación que experimente una unidad reajutable, a fin de evitar la pérdida de poder adquisitivo del dinero (ejemplo típico el reajuste de IPC). 2. El <b>incremento real pactado</b> será aquel que, procurando el mismo fin, concede un aumento aun mayor al experimentado por dicha unidad reajutable, y ello, dentro del mismo lapso computable para el reajuste (ejemplo típico es el aumento del sueldo base, que muchas veces se le llama “reajuste del sueldo base”, confundiéndolo con el reajuste de IPC).
<b>ORD. 5541/123</b>	1. La inercia del empleador para buscar un acuerdo de SSMM con el sindicato no puede estimarse como un vicio	Las gestiones del empleador para calificar SSMM (por acuerdo o por calificación de la DT) son una facultad del empleador, por lo que si no lo hace en una determinada oportunidad lo podrá hacer más adelante.

<p><b>15.11.2017</b></p>	<p>que invalide el requerimiento formulado ante la Dirección Regional.</p> <p>2. El proyecto de contrato colectivo que fue presentado después del requerimiento a la Dirección Regional del Trabajo para calificar SSMM, no permite legalmente dar inicio a la negociación colectiva, sino hasta el día sexagésimo (60) previo al vencimiento del instrumento colectivo anterior.</p> <p>3. La presentación del proyecto de contrato colectivo efectuada durante la tramitación de un proceso de calificación de SSMM, no puede ser considerada para dar legal inicio al fuero de la negociación colectiva.</p>	<p>Si por cualquier circunstancia está pendiente en la DT una solicitud de SSMM del empleador, no se puede dar legal inicio a la NC, según los plazos normales de la negociación colectiva, ya que si la calificación está pendiente de resolución ello suspende legalmente el inicio de la negociación.</p>
<p><b>ORD. 6064/139 15.12.2017</b></p>	<p>1. Para la ejecutoria de la resolución que califica los SSMM, corresponde considerar, únicamente, los recursos administrativos pertinentes y no las eventuales acciones jurisdiccionales que procedan, las que, de admitirse, no afectan la ejecutoriedad del acto.</p> <p>2. La resolución que califica los SSMM, se encuentra ejecutoriada una vez transcurrido el plazo que la ley concede para interponer el recurso ante el Director Nacional, sin que éste haya sido deducido; o bien, cuando habiendo sido interpuesto el mismo, éste ha sido resuelto mediante resolución expresa.</p> <p>3. Esta Dirección deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la procedencia de admitir acciones judiciales recursivas contra la resolución que califica los servicios mínimos y equipos de emergencia, las que, de estimarse procedentes, no afectan la ejecutoriedad del acto.</p>	<p>En los 3 puntos del dictamen de la DT, esta institución se excede completamente en el ejercicio de sus atribuciones, ya que pretende regular administrativamente materias propias de los Tribunales de Justicia, ya que, por ejemplo, si se acoge a tramitación un reclamo judicial en contra de la resolución del Director Nacional de Trabajo por SSMM, y el Tribunal decide suspender los efectos de dicha resolución mientras dure el juicio, la resolución del Director no quedara ejecutoriada sino hasta que el juicio termine.</p>

<p><b>ORD. 5835/131 01.12.2017</b></p>	<p>Sobre condiciones impuestas por la ley N°20.940 a los sindicatos interempresa para negociar conforme a las normas del Libro IV del Código del Trabajo.</p>	<p>1. Presentación del proyecto de contrato colectivo que da inicio a la negociación colectiva reglada puede efectuarse tanto por un sindicato como por dos o más organizaciones. Es posible que sean dos o más los sindicatos interempresa que negocien conjuntamente, dando inicio a la negociación con la presentación de un proyecto de contrato colectivo en común, siempre que aquellos cumplan con los demás requisitos legales.</p> <p>2. Es jurídicamente procedente que los sindicatos interempresa, que cumplan con los requisitos previstos en el artículo 364 del Código del Trabajo (para negociar en la empresa, el sindicato interempresa debe tener la misma cantidad de socios que para constituir un sindicato de empresa, según el art. 227 del CT), puedan iniciar un proceso de negociación colectiva, sin contar con el acuerdo de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, salvo en el evento de que se encuentre pendiente la tramitación del requerimiento hecha oportunamente por el empleador ante la Dirección Regional del Trabajo, en cuyo caso el inicio de la negociación colectiva solo podrá comenzar una vez que la DT (DRT y DT Nacional) hayan resuelto definitivamente la solicitud de calificación de SSMM (resolución ejecutoriada).</p>
<p><b>ORD. N°6336/153 29.12.2017</b></p>	<p>1. La expresión “obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse”, contenida en el inciso final del artículo 306 del Código del Trabajo, corresponde, por una parte, a aquel que constituye el objeto del acuerdo contractual de subcontratación celebrado entre la empresa principal y la contratista, o, entre la empresa contratista y la subcontratista, y, por otra, que ha quedado sin ejecución por motivo de la huelga ejercida por los trabajadores en régimen de subcontratación.</p> <p>2. El ejercicio de la facultad de administración conferido a la empresa principal tiene como límite, la prohibición de contratar, de manera directa o indirecta, a los</p>	<p>Efectivamente la ley 20.940 otorgó un poder amplio a la empresa principal para sustituir por trabajadores propios o externos a los trabajadores de una empresa contratista que ha dejado de prestar sus servicios en caso de huelga. Los servicios que pueden sustituirse pueden ser todos aquellos que forman parte del acuerdo o contrato de servicios entre la principal y la contratista, sin restricción de ninguna especie.</p>

	dependientes de la contratista o subcontratista que se encuentren en huelga, circunstancia que podría ser calificada como práctica antisindical.	
<b>ORD. N°61/1 04.01.2018</b>	<p>1. El contrato colectivo que deriva de la aplicación del artículo 350 del Código del Trabajo (votación Ultima Oferta) debe entenderse suscrito en la fecha en que los trabajadores votaron por la aceptaron la última oferta del empleador.</p> <p>2. La comisión negociadora sindical no está obligada a suscribir el respectivo contrato colectivo., situación que no libera al empleador de dar cumplimiento a las condiciones laborales y remuneratorias allí contenidas, toda vez que, por el solo ministerio de la ley, rige como tal su última oferta, en los términos analizados en el cuerpo del presente oficio.</p>	<p>Si la mayoría de los trabajadores en negociación votaron por aceptar la Ultima Oferta del empleador, dicho acto constituye legalmente la manifestación del consentimiento del colectivo de trabajadores, en cuanto a celebrar un nuevo contrato colectivo.</p> <p>Dicho contrato estar compuesto por la totalidad de las cláusulas contenidas en la Ultima Oferta.</p> <p>Por ello no es requisito de validez del nuevo contrato, que la comisión negociadora sindical firme el respectivo instrumento.</p> <p>Desde el momento de la votación que acepta por mayoría la Ultima Oferta, el empleador debe dar cumplimiento al nuevo contrato colectivo pactado.</p>