

DESPIDOS, Indemnizaciones y Aplicación del “Protocolo”

Sindicato Sintelfi

Yanira Godoy Espinoza / Mauricio Chocair Triviño
consultora@divisadero.cl

PROTOCOLO (07/2011)



punto 2.7

- *“En el evento de ser indispensable atendida las realidades de mercado que el GTCH se reestructure, o que se lleven adelante procesos de externalización, se tendrá como primera opción la reubicación de los trabajadores al interior del mismo. De ser indispensable la desvinculación de trabajadores se aplicarán los siguientes criterios:*

1. *Desvinculación por efecto de **reestructuración organizacional** al interior del grupo telefónica en Chile.*
 - *Se pagará una indemnización complementaria y adicional, cuya fórmula de cálculo, considere años de antigüedad y remuneración.*
 - *Esta indemnización complementaria y adicional resultará de multiplicar por el factor 0,75 sobre la indemnización (IPAS) calculada.*

2. *Desvinculación de trabajadores **por externalización desde el GTCH** a Empresas Contratistas, de los procesos que están siendo transferidos:*

- *Se pagará una indemnización complementaria y adicional, cuyo fórmula de cálculo, considere años de antigüedad y remuneración esta indemnización adicional resultará de multiplicar por el factor 1,0 sobre la indemnización (IPAS) calculada.”*

Ratificación de Protocolo en Instrumentos de Trabajo



- Contratos Individuales de Trabajo: mediante suscripción de un Anexo, Julio 2011.
- Convenio Colectivo de Trabajo: Cláusula 1.3 inciso final (sobre contratos individuales, Agosto 2012).

Causal de Despido: NECESIDADES DE LA EMPRESA



“Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores...”

(Art. 161 inciso 1º, el inciso 2º se refiere al caso de Gerentes y otros)

Causales y HECHOS



- ① Racionalización o Modernización.
 - ② Bajas en la Productividad.
 - ③ Cambios en las condiciones del mercado o de la economía.
- ◆ Requisito de cualquiera de las anteriores: debe ser necesaria la separación de uno o más trabajadores.
 - ◆ En diciembre del 2001 se eliminó “*la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador*”.

Casos del art. 161 del CdT

“Necesidad de la Empresa”



- **Racionalización o Modernización:**
Implementación de Nuevas Tecnologías;
Implementación de Nuevos Servicios;
Implementación de Otros Servicios.
- **Bajas en la Productividad:** Minería, Pesqueras;
Constructoras e Ingeniería.
- **Cambios en Condiciones de Mercado o la Economía:** Ley Antimonopolio; Ley Dicom; Ley Portabilidad Numérica?

Causal y Hechos de Carta 2013



- *“Nos dirigimos a usted para comunicarle que la administración de la empresa a decidido poner termino a su contrato de trabajo a contar del día de hoy **de acuerdo a lo establecido en el artículo 161 del código del trabajo** esto es, **“Necesidades de la empresa”, derivadas de la racionalización** necesaria para ajustar la dotación a los requerimientos existentes y a los cambios en las condiciones del mercado a consecuencia de la introducción de la portabilidad numérica y del ingreso de nuevos actores a la industria.*
- *Las indicadas situaciones objetivas y de público conocimiento **obligan a efectuar una racionalización en todas las áreas de la empresa**, de modo de ajustar sus costos a los menores ingresos **provocados por el menor número de líneas telefónicas y clientes.**”*

INDEMNIZACIONES



- **Legal (art 163):** 30 días por cada año con un tope de 11 años (330 días de remuneración)

+

- **Convencional IPAS:** 1 ó 2

+

- **Convencional Protocolo:**
 - A) Por Racionalización: 75% adicional
 - B) Por Externalización: 100% adicional

SANCION ADICIONAL



- Si por Sentencia Judicial se declara que: el “Despido fue IMPROCEDENTE”, por aplicación infundada del artículo 161, no acreditando la Empresa la causal ni los hechos contenidos en carta de despido:
- La Empresa pagará una indemnización adicional **equivalente al 30% del monto** de la indemnización LEGAL del art 163 del CdT.

ACCIONES



■ Administrativa:

1. Denuncia del trabajador/a despedido ante la Inspección Comunal del Trabajo.
2. En los siguientes 35 días se realiza un Comparendo de “Conciliación”.
3. De no llegar a acuerdo se informa al trabajador/a de su derecho a demandar.

ACCIONES



■ Judicial:

- 1) Presentada la demanda dentro de los 40 días siguientes se realiza 1era Audiencia;
- 2) A los 5 día hábiles siguientes se procede al pago de indemnizaciones del Art 163.
- 3) Aprox. otros 6 meses: eventual cobro de indemnizaciones adicionales.
- 4) Honorarios: 20% de las indemnizaciones adicionales, no ofrecidas en la Carta.