

CONVENIOS O.I.T DERECHO SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA

22-09-2010 Tita Aranguiz Zúñiga Facultad de Derecho, U.
Chile, Academia Judicial

- **Constitución Política :**
- Art. 19 Nos. 13 “derecho a reunión”; 15: “derecho a asociarse sin permiso previo”; n° 16 :”Derecho al libre trabajo y a la negociación colectiva”.- N° 19: derecho a sindicarse, sin mayores formalidades.
- **Código del Trabajo: arts. 212 a 302**
- Decreto Supremo N° 54, de 21 de febrero de 1969, sobre Comités Paritarios.

22-09-2010 Tita Aranguiz Zúñiga Facultad de Derecho,
U. Chile, Academia Judicial

CONVENIO 87 (1948) RATIFICADO 1999 SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

- **Organización:** de trabajadores y empleadores que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores
- **Empleadores y trabajadores,** sin autorización previa tiene derecho de formar organizaciones y afiliarse a ellas observando los estatutos
- Libertad para redactar estatutos, designar representantes, organizar administración y actividades y formular plan de acción
- Autoridades públicas deben abstenerse de limitar tales facultades
- No están sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa.

22-09-2010 Tita Aranguiz Zúñiga Facultad de Derecho,
U. Chile, Academia Judicial

CONVENIO O.I.T. 87

- Adquisición personalidad jurídica no pueden estar sujetas a condiciones que limitan las facultades señaladas.
- Debe respetar la legalidad
- Legislación nacional debe ver hasta donde se puede aplicar a Fuerzas Armadas y Policía
- Legislaciones nacionales deben adoptar medidas necesarias y apropiadas para garantizar derecho de sindicación.
- Tiene derecho a forma confederaciones, federaciones y afiliarse incluso a organismos internacionales.

22-09-2010 Titia Aranguiz Zúñiga, Facultad de Derecho,
U. Chile, Academia Judicial



CONVENIO 98 DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (1949) RATIFICADO 1999

- Gozar adecuada protección contra discriminación que menoscabe libertad sindical.
- Protección principalmente; a) condicionar empleo a desafiación o no afiliación ; b) Despedir a trabajador perjudicarlo por afiliación o por participación fuera horas de trabajo y dentro horas de trabajo autorizado.
- Prohibir toda injerencia en su constitución, funcionamiento o administración. (fomentar constitución, sostener económicamente)

22-09-2010 Titia Aranguiz Zúñiga, Facultad de Derecho,
U. Chile, Academia Judicial



CONVENIO 98

- Adoptar medidas necesarias para fomentar negociación voluntaria y regular empleo mediante ellas.
- legislación nacional velar por que se garantice a las fuerzas armadas y policía.
- No trata situación funcionarios públicos

22-09-2010 Titia Aranguiz Zúñiga, Facultad de Derecho,
U. Chile, Academia Judicial



CONVENIO 135 (1971) RATIFICADO 1999
PROTECCIÓN Y FACILIDADES QUE
DEBEN OTORGARSE A LOS
REPRESENTANTES EN LA EMPRESA

- o Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. (artículo 1)

22-09-2010 Tita Abarquiz Zúñiga Facultad de Derecho
U Chile Academia Judicial



CONVENIO 135

- o Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.(considerar relaciones y necesidades y posibilidades en la empresa y no deben perjudicar a la E)
- o legislación nacional, contratos colectivos, laudos arbitrales o decisiones judiciales podrán determinar a quien se protege y quienes tendrán facilidades

22-09-2010 Tita Abarquiz Zúñiga Facultad de Derecho
U Chile Academia Judicial



CONVENIO 135

- o A los efectos de este Convenio, la expresión **representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:**
- o a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
- o b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

22-09-2010 Tita Abarquiz Zúñiga Facultad de Derecho
U Chile Academia Judicial



ASOCIACIÓN GREMIAL DE FUNCIONARIOS

- Ley 19.296 de 14.03.1994 "Establece Normas sobre Asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado.
- Se aplica: Administración del Estado; Municipalidades.



- No se aplica: Fuerzas Armadas; Fuerzas de Orden y Seguridad Pública; funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Min. Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través del Ministerio. Trabajadores empresa del estado que puedan tener sindicato.



CARACTERÍSTICAS

- Los menores no necesitarán autorización alguna para afiliarse a un sindicato, ni para intervenir en su administración y dirección.
- La afiliación a un sindicato es voluntaria, personal e indelegable.
- La afiliación a un Sindicato lo excluye de pertenecer a otro.
- Discriminación: condicionar empleado a afiliación o desafiación.



CLASES DE SINDICATOS.

- Sindicato de empresa;
- Sindicato Interempresas.
- Sindicato de Independientes.
- Sindicato de trabajadores Transitorios.



CONSTITUCION SINDICATO

- Asamblea:
 - Aprobar Estatutos;
 - Elegir Directiva;
 - Deben determinar quien será el Ministro de Fe que asista a la esta Asamblea (Notario; Inspector del Trabajo, funcionario público, oficiales del registro civil).
- Ministro Fe certifica acta original y copias (autoriza 3 copias del acta y Estatutos).
- Se ingresan a la Inspección para su registro original y 2 copias (15 días). Inspección puede formular observaciones (90 días). Directiva debe subsanarlos (60 días) Se puede reclamar ante los Tribunales. (proced.monitorio)
- Directiva debe comunicar por escrito al empleador acerca de la realización de la Asamblea, de la elección de la directiva y de quienes tienen fuero (3 días)



QUORUM

- + DE 50 TRABAJADORES: mínimo 25 10% de todos los trabajadores de la Empresa);
- Si no hay Sindicato vigente: 8 trabajadores y completar 25 en el año;
- 50 o – trabajadores: 8 trabajadores;
- Si hay mas de 1 establecimiento: c/u con un mínimo de 25 trabajadores (30% total establecimiento);
- 250 o + trabajadores: no importa porcentaje.
- Otros Sindicatos: 25 trabajadores.



CONTENIDOS ESTATUTOS

- Requisitos de afiliación y desafiliación;
- Cuota sindical;
- Derechos y obligaciones;
- Requisitos para ser dirigente;
- Normas de modificación Estatutos o fusión con otro;
- Régimen disciplinario interno;
- Clase y denominación Sindicato.
- Señalar los mecanismos para verificar elecciones (en caso contrario, Dirección del Trabajo) u otros actos de expresión de voluntad colectiva (censura directores
- Reemplazo de director que por cualquier motivo deje de serlo
- Tomar resguardo para que los socios puedan ejercer libertad de opinión y de su derecho a votar (231)

22-09-2010 Tita Aranguiz Zúñiga, Facultad de Derecho,
U. Chile, Academia Judicial



CARACTERISTICAS ELECCIONES.

- Salvo Asamblea de constitución. No pueden celebrarse Asambleas cuando haya elección
- Votación secreta
- En un solo acto, en forma simultánea
- Debe existir requisitos de antigüedad en caso de censura para los que votan (90 días mínimos)

22-09-2010 Tita Aranguiz Zúñiga, Facultad de Derecho,
U. Chile, Academia Judicial



FINALIDAD DEL SINDICATO

- Representar a los afiliados en la negociación colectiva;
- Representar a los trabajadores en sus derechos individuales;
- Velar cumplimiento leyes del trabajo o seguridad social. Denunciarlas.
- Actuar como parte en las denuncias o reclamos de prácticas desleales.
- Prestar ayuda y colaboración asociados; promover educación gremial, técnica y general;
- Canalizar integración entre empresa y trabajadores;
- Promover mejoramiento prevención riesgos y accidentes trabajo.

22-09-2010 Tita Aranguiz Zúñiga, Facultad de Derecho,
U. Chile, Academia Judicial



DIRECTORIO

- Representación Judicial y extrajudicial. Presidente se le aplica art. 8 C.P.C.
- N° de directores:
 - Menos 25 trabajadores afiliados: 1 Director;
 - 25 a 240: 3 directores;
 - 250 a 999: 5 directores;
 - 1.000 a 2.999: 7 directores; y
 - 3.000 o más: 9 directores.
- Pueden ser reelegidos;
- Período no menos de dos años ni más de 4 años.

22-09-2010

Tita Aranguiz Zúñiga, Facultad de Derecho,
U. Chile, Academia Judicial



PATRIMONIO

- Cuotas ordinarias y extraordinarias
- Cuotas aplicadas a los adherentes o a quienes se les han extendido beneficios
- Donaciones entre vivos y por causa de muerte
- Producto de sus bienes, de las ventas
- Multas aplicadas a los socios
- Otras fuentes

22-09-2010

Tita Aranguiz Zúñiga, Facultad de Derecho,
U. Chile, Academia Judicial



ADMINISTRACIÓN BIENES

- A los directores
- Responsabilidad solidaria y hasta culpa leve
- Bienes deben ser utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley
- Cuotas sindicales si así se lo solicitan deben ser descontada de la remuneración por el empleador (presunción por el solo pago de la remuneración)
- Fondos los giran presidente y tesorero responsabilidad solidaria

22-09-2010

Tita Aranguiz Zúñiga, Facultad de Derecho,
U. Chile, Academia Judicial



FUEROS ESTABLECIDOS EN EL CODIGO DEL TRABAJO.



ART. 243:

- Dirigente Sindical.
- Representante Comité Paritario.
- Delegado de Personal



Los directores sindicales: desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa.

Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código.

SIGUE



Las normas de los incisos precedentes se aplicarán a los delegados sindicales.

En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste.

SIGUE

22-09-2010 Tita Aranguiz Zúñiga Facultad de Derecho
U. Chile, Academia Judicial



Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas.

22-09-2010 Tita Aranguiz Zúñiga Facultad de Derecho
U. Chile, Academia Judicial



Sin perjuicio de lo señalado en este artículo, tratándose de directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

22-09-2010 Tita Aranguiz Zúñiga Facultad de Derecho
U. Chile, Academia Judicial



ARTICULO 237

Para la primera elección de directorio, serán candidatos todos los trabajadores que concurran a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos para ser directorio sindical.

En las siguientes elecciones de directorio sindical, deberán presentarse candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos. Si éstos nada dijeren, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del directorio no antes de quince días ni después de dos días anteriores a la fecha de la elección.

sigue



En este caso, el secretario **deberá comunicar por escrito** o mediante carta certificada la circunstancia de haberse presentado una candidatura a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los **dos días hábiles** siguientes a su formalización.

Resultarán elegidos quienes obtengan las más altas mayorías relativas. En los casos en que se produjere igualdad de votos, se estará a lo que disponga el estatuto y si nada dijere, se procederá sólo respecto de quienes estuvieren en tal situación, a una nueva elección.



FUERO CANDIDATOS

- o 237.- Primera elección del directorio
- o 238.- Sind. empresas, establec. empresas, interemp. Y trab. Transitorios o eventuales: desde que se comunique por escrito al empleador y a la Inspección fecha elección y hasta esta última



ARTICULO 309:

"Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.
Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a plazo fijo, cuando dicho plazo expirare dentro del período a que se refiere el inciso anterior."

22-09-2010 Tita Aranguiz Zúñiga, Facultad de Derecho, U. Chile, Academia Judicial



OTRAS ORGANIZACIONES

El artículo 277 del citado Código, establece:

"Se entiende por central sindical toda organización nacional de representación de intereses generales de los trabajadores que la integren, de diversos sectores productivos, o de servicios, constituida, indistintamente, por confederaciones, federaciones o sindicatos, asociaciones gremiales constituidas por personas naturales, según lo determinen sus propios estatutos".

22-09-2010 Tita Aranguiz Zúñiga, Facultad de Derecho, U. Chile, Academia Judicial



El artículo 213 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir federaciones, confederaciones y centrales y afiliarse o desafilarse de ellas".

214 inciso II del Código del Trabajo que al efecto establece:

"Las organizaciones sindicales no podrán pertenecer a más de una organización de grado superior de un mismo nivel".

22-09-2010 Tita Aranguiz Zúñiga, Facultad de Derecho, U. Chile, Academia Judicial



ART. 238

Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que sean candidatos en la forma prescrita en el artículo anterior, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, **desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda**, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última. Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días de aquél en que se efectúe la elección. Si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en la que debió celebrarse aquélla.

22-09-2010 Tta Aranguiz Zúñiga Facultad de Derecho U. Chile, Academia Judicial



Esta norma se aplicará también en las elecciones que se deban practicar para renovar parcialmente el directorio.

En una misma empresa, los trabajadores podrán gozar del fuero a que se refiere este artículo, sólo dos veces durante cada año calendario.

22-09-2010 Tta Aranguiz Zúñiga Facultad de Derecho U. Chile, Academia Judicial



PRACTICAS DESLEALES

- Obstaculizar formación o funcionamiento sindicato o comité paritario:
 - negativa a recibir dirigentes;
 - Ejercer presiones (amenazas de pérdida empleo o beneficios)
 - Actos maliciosos para alterar quórum en la constitución de un Sindicato;
- No proporcionar antecedentes para neg. Colec.
- Ofrecer beneficios para desestimar formación Sind.
- Ofrecer beneficios para evitar afiliación;
- Ejecutar actos de injerencia;
- ejercer discriminaciones indebidas para afiliarse o desafilarse.
- El extender beneficios y no descontar la cuota sindical.

22-09-2010 Tta Aranguiz Zúñiga Facultad de Derecho U. Chile, Academia Judicial


