

EL FUERO LABORAL

César Toledo Corsi

Concepto de fuero laboral

2

Es una especial forma de protección que establece la ley para ciertos trabajadores y trabajadoras que se encuentran en un especial estado de vulnerabilidad y que consiste fundamentalmente en que aquéllos no podrán ser despedidos, sino previa autorización judicial por alguna de las causales que dispone la ley.

I.- El fuero sindical

I.- El fuero sindical. ¿A quiénes se les aplica?

4

- 1.- **Directores de las organizaciones sindicales** (sindicatos de base, así como de federaciones, confederaciones y centrales sindicales);
- 2.- **Quienes concurren a la formación de un sindicato** (de empresa, de establecimiento de empresa, interempresas y transitorios o eventuales)
- 3.- **Candidatos a directores sindicales de un sindicato** (de empresa, de establecimiento de empresa, interempresas y transitorios o eventuales);
- 4.- **Delegados sindicales;**
(de sindicatos interempresas y transitorios o eventuales)
- 5.- **Quienes participan (por la parte trabajadora) en una negociación colectiva reglada;**

I.1.- Directores de las organizaciones sindicales

5

Extensión del fuero:

Desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de cesado en el cargo;

Excepción:

No subsiste el fuero si han cesado en su cargo por censura de la asamblea sindical, por sanciones aprobadas por el tribunal competente en cuya virtud debe hacerse abandono del mismo y por término de la empresa;

I.1.- Directores de las organizaciones sindicales

6

Número de directores aforados:

- 1) Sindicatos que afilien a menos de 25 trabajadores:
1 Director
- 2) Sindicatos que afilien entre 25 y 249 trabajadores:
3 Directores
- 3) Sindicatos que afilien entre 250 y 999 trabajadores:
5 Directores
- 4) Sindicatos que afilien entre 1000 y 2999 trabajadores:
7 Directores
- 5) Sindicatos que afilien entre 3000 o más trabajadores:
9 Directores

En el caso de los sindicatos de empresa con 9 directores aforados que tengan presencia en dos o más Regiones, el número de directores aforados **se aumentará en dos.**

I.1.- Directores de las organizaciones sindicales

7

Extensión del fuero:

Goza también del fuero suplementario de 6 meses (inciso 1° art.243 CT) el dirigente de un sindicato cuya personalidad jurídica caduca por no haberse subsanado dentro del plazo de 60 días el requisito del quorum que señala la ley para su constitución.

(Dictamen DT N°3.483/0139, de 26.06.1996)

I.1.- Directores de las organizaciones sindicales

8

Los dirigentes sindicales de un sindicato de trabajadores independientes no gozan de fuero laboral, sin perjuicio del amparo que las normas legales sobre prohibición de prácticas antisindicales puedan brindarles para el ejercicio de sus funciones propias.

(Dictamen DT N° 7475/384 de 03/12/1997)

Controversia a partir de jurisprudencia actual de la E. Corte Suprema

I.1.- Directores de las organizaciones sindicales

La pérdida de una de las mayorías relativas, de aquellas que otorgan fuero, en la reelección de directores, no es inconveniente jurídico para que el dirigente acceda al fuero suplementario de seis meses establecido en el artículo 243, inciso 1º del Código del Trabajo

(Dictamen DT N° 4777/221, de 14.12.2001)

La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243, fuero sindical, 249, 250 y 251, permisos y licencias, todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios.

(Dictamen DT N° 4777/221, de 14.12.2001)

I. 2.- Quienes concurren a la formación de un sindicato

10

Extensión del fuero:

Sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa e interempresa:

Desde los 10 días anteriores a la celebración de la respectiva Asamblea y hasta 30 días después de realizada, sin que pueda exceder de 40 días en total;

Extensión del fuero:

Sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales:

Desde los 10 días anteriores a la celebración de la respectiva Asamblea y hasta el día siguiente de la Asamblea constitutiva y sólo durante la vigencia del respectivo contrato de trabajo;

Limitación de este fuero:

Sólo puede invocarse dos veces en cada año calendario.

I. 2.- Quienes concurren a la formación de un sindicato

11

Extensión del fuero:

Sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa e interempresa:

Desde los 10 días anteriores a la celebración de la respectiva Asamblea y hasta 30 días después de realizada, sin que pueda exceder de 40 días en total;

Extensión del fuero:

Sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales:

Desde los 10 días anteriores a la celebración de la respectiva Asamblea y hasta el día siguiente de la Asamblea constitutiva y sólo durante la vigencia del respectivo contrato de trabajo;

Limitación de este fuero:

Sólo puede invocarse dos veces en cada año calendario.

I. 2.- Quienes concurren a la formación de un sindicato

12

Este fuero, cuando la constitución del sindicato se materializa en sistema de **votaciones parciales**, comienza a correr desde 10 días antes del día en que los constituyentes llevan a efecto el primer acto de votación dirigido a constituir el sindicato, y hasta 30 días después de realizado el último acto de votación destinado a constituir la organización respectiva, con un tope máximo de 40 días o de quince días en el caso de la constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, los que serán contados desde el inicio del fuero de 10 días previos a la primera asamblea parcial.

(Dictamen DT N°N° 4777/221, de 14.12.2001)

I. 2.- Quienes concurren a la formación de un sindicato

13

Goza del fuero suplementario de seis meses a que se refiere el inciso 1º del artículo 243 del Código del Trabajo, el dirigente de un sindicato cuya personalidad jurídica caduca por no haberse subsanado dentro del plazo de sesenta días el requisito del quórum que señala la ley para su constitución, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 223 de dicho cuerpo legal.

(Dictamen DT N° 3483/139 24/06/1996)

I. 3.- Candidatos a directores sindicales

14

Extensión del fuero:

Desde que el directorio en ejercicio comunica por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo respectiva la fecha en que debe realizarse la elección respectiva y hasta esta última. Tal comunicación debe practicarse con una anticipación no superior a 15 días de aquel en que se efectúe la elección y si ésta se posterga, cesará el día primitivamente fijado para la elección;

I. 3.- Candidatos a directores sindicales

Para que el candidato a director goce del fuero señalado en el artículo 243, inciso 1º, del Código del Trabajo, el directorio en ejercicio deberá efectuar las dos comunicaciones por escrito señaladas en la misma norma, tanto al empleador o a los empleadores, en su caso, y a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin perjuicio de lo anterior, a juicio de esta Dirección basta con remitir a la Inspección del Trabajo que corresponda una copia de la comunicación enviada al empleador o empleadores.

(Dictamen DT N° 4777/221 de 14.12.2001)

I. 4.- Delegados sindicales

Casos en que se aplica:

Los trabajadores que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean 8 o más y que no se haya elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, pueden designar de entre ellos un delegado sindical.

Casos en que se aplica:

Si fueren 25 o más trabajadores podrán elegir 3 delegados sindicales. Ahora, si entre ellos se hubieren elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir respectivamente a uno o dos delegados sindicales.

I. 4.- Delegados sindicales

17

Extensión del fuero:

Desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de cesado en el cargo;

Excepción:

No subsiste el fuero si han cesado en su cargo por censura de la asamblea sindical, por sanciones aprobadas por el tribunal competente en cuya virtud debe hacerse abandono del mismo y por término de la empresa;

I. 5.- Los trabajadores que participan de una negociación colectiva reglada

18

Extensión del fuero:

Desde los 10 días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta 30 días después de la suscripción de éste o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral de que se trate.

El desafuero

Es la autorización previa del juez competente, para poner término al contrato de trabajo de quien goza del fuero laboral, por verificarse alguna de las siguientes causales:

- 1.- Vencimiento del plazo convenido;
- 2.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato;
- 3.- Todas las causales de caducidad del artículo 160 del Código del Trabajo.

Casos en que no se exige desafuero

- 1.- Durante el proceso de negociación colectiva reglada no se requerirá solicitar desafuero de los trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo cuando el plazo expire dentro del mismo proceso;
- 2.- En el caso de los directores de los sindicatos eventuales o transitorios y de los integrantes aforados de los comités paritarios de higiene y seguridad cuyos contratos sean de plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato.

Separación provisional del trabajador aforado

21

Sólo un juez, durante la tramitación del juicio por desafuero, puede ordenar la separación provisional de un trabajador aforado.

Si la separación es ordenada por el empleador, procede la reincorporación inmediata del trabajador afectado, a cargo de la Inspección del Trabajo respectiva.

La relación entre el fuero sindical y la sanción de las prácticas antisindicales

22

¿Identidad o complementariedad del fuero sindical y la sanción de las prácticas antisindicales?

II.- Fueros no sindicales

II.1.- Delegados del personal

Casos en que se aplica:

En las empresas en que sea posible constituir uno o más sindicatos (conforme art.227 CT) podrán elegir un delegado del personal los trabajadores que no estuvieren afiliados a ningún sindicato, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo.

II.1.- Delegados del personal

Extensión del fuero:

Desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de cesado en el cargo (éste dura 2 años renovables indefinidamente), pero sólo durante la vigencia del respectivo contrato de trabajo;

Excepción:

No subsiste el fuero si han cesado en su cargo por sanciones aprobadas por el tribunal competente en cuya virtud debe hacerse abandono del mismo y por término de la empresa;

II.2.- Algunos directores de los comités paritarios de higiene y seguridad

26

En las empresas obligadas a tener comité paritario de higiene y seguridad goza de fuero hasta el término de su mandato uno de los representantes titulares de los trabajadores.

II.2.- Algunos directores de los comités paritarios de higiene y seguridad

El aforado será designado por los otros representantes de los trabajadores en el respectivo comité (la forma la determinan los propios participantes) y sólo puede ser reemplazado por otro de los miembros titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato si por cualquier causa cesare en su cargo.

II.2.- Algunos directores de los comités paritarios de higiene y seguridad

28

Si en una empresa existiere más de un comité, gozará de este fuero un representante titular en el comité paritario permanente de toda la empresa, además de gozar también de este fuero un representante titular de los trabajadores en los comités paritarios de h y s constituido en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de 250 personas.

Extensión del fuero:

Hasta el término de su mandato.

II.2.- Algunos directores de los comités paritarios de higiene y seguridad

29

Goza de fuero laboral el representante titular de los trabajadores al Comité Paritario de Higiene y Seguridad al cual los demás integrantes titulares de los trabajadores le atribuyeron el fuero, aún cuando de ello no se hubiere comunicado al empleador y el Comité se haya reunido sólo una vez al cabo de un año luego de constituido.

(Dictamen DDT N° 2929/77 23.07.2003)

II.3.- Fuero maternal

30

Extensión del fuero:

Desde la concepción y hasta un año después de vencido el período de post natal.

II.3.- Fuero maternal

Si por ignorancia del estado de embarazo su hubiere dispuesto el término del contrato de trabajo de la mujer trabajadora, la medida quedará sin efecto y ésta deberá volver a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no hubiere tenido derecho a subsidio.

II.3.- Fuero maternal

“La trabajadora, que gozando de fuero maternal se retira voluntariamente de una empresa y celebra un contrato de trabajo con otro empleador, le asiste el derecho a invocar ante su nuevo empleador la prerrogativa del fuero que la ampara, sea que a la fecha de celebración del referido contrato esté en estado de embarazo o tenga un hijo recién nacido o se encuentre en el período puerperal o dentro del año siguiente a la expiración de dicho período.”

(Dictamen DDT 4535/209 de 05.08.1994)

Muchas gracias!!!

33

Santiago

junio de 2012

César Toledo Corsi

Correo electrónico: ctolcorsi@gmail.com

Blogs:

<http://sentenciasreforma laboral.blogspot.com>

<http://ctoledoc.blogspot.com>