

EL FUERO LABORAL

Profesor:

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.

Trabajadores a quienes se les aplica el fuero laboral

3

- 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)

Trabajadores a quienes se les aplica el fuero laboral

4

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)

Trabajadores a quienes se les aplica el fuero laboral

5

- 5.- Delegados del personal;
- 6.- Algunos directores de los Comité Paritario de Higiene y Seguridad;
- 7.- Quienes participan (por la parte trabajadora) en una negociación colectiva reglada;
- 8.- Fuero maternal;

1.- Directores de las organizaciones sindicales

6

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;

1.- Directores de las organizaciones sindicales

7

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

1.- Directores de las organizaciones sindicales

8

Número de directores aforados:

3) Sindicatos que afilien entre 250 y 999
trabajadores:

5 Directores

4) Sindicatos que afilien entre 1000 y 2999
trabajadores:

7 Directores

1.- Directores de las organizaciones sindicales

9

Número de directores aforados:

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.**

1.- Directores de las organizaciones sindicales

10

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 N°3.483/0139, de 26.06.1996)

1.- Directores de las organizaciones sindicales

11

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 DDT N° 7475/384 de 03/12/1997)

Controversia a partir de jurisprudencia de la C.S.

1.- Directores de las organizaciones sindicales

12

La causa inmediata del fuero de que gozan los directores de las federaciones y confederaciones emana de la calidad de dirigentes sindicales de base que éstos detentan, no obstante lo cual, la pérdida de tal calidad no priva a los afectados del señalado fuero, el que por expreso mandato del legislador se mantiene por todo el período que dura su mandato y hasta seis meses después de su expiración.

(Dictamen DDT N° 1025/33

de 14.03.2005 con relación al art. 274 CT)

1.- Directores de las organizaciones sindicales

13

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 DDT N° 4777/221, de 14.12.2001)

1.- Directores de las organizaciones sindicales

14

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 DDT N° 4777/221, de 14.12.2001)

2.- Quienes concurren a la formación de un sindicato

15

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;

2.- Quienes concurren a la formación de un sindicato

16

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;

2.- Quienes concurren a la formación de un sindicato

17

Limitación de este fuero:

Sólo puede invocarse dos veces en cada año calendario.

2.- Quienes concurren a la formación de un sindicato

18

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 DDT N°N° 4777/221, de 14.12.2001)

2.- Quienes concurren a la formación de un sindicato

19

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 DDT N° 3483/139 24/06/1996)

3.- Candidatos a directores sindicales

20

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;

3.- Candidatos a directores sindicales

21

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 DDT N° 4777/221 de 14.12.2001)

Profesor César Toledo Corsi

4.- Delegados sindicales

22

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.

4.- Delegados sindicales

23

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.

4.- Delegados sindicales

24

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;

5.- Delegados del personal

25

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.

5.- Delegados del personal

26

Casos en que se aplica:

En consecuencia, podrán existir uno o más delegados del personal, según determinen agruparse los propios trabajadores y conforme al número y porcentaje de representatividad.

5.- Delegados del personal

27

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;

6.- Algunos directores de los comités paritarios de higiene y seguridad

28

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.

6.- Algunos directores de los comités paritarios de higiene y seguridad

29

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.

6.- Algunos directores de los comités paritarios de higiene y seguridad

30

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.

6.- Algunos directores de los comités paritarios de higiene y seguridad

31

Extensión del fuero:

Hasta el término de su mandato.

6.- Algunos directores de los comités paritarios de higiene y seguridad

32

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)

7.- Los trabajadores que participan de una negociación colectiva reglada

33

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.

8.- Fuero maternal

34

Extensión del fuero:

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

8.- Fuero maternal

35

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.

8.- Fuero maternal

36

“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)

8.- Fuero maternal

37

El padre trabajador, cuya cónyuge hubiere fallecido en el parto o con posterioridad a éste, tiene derecho a gozar del permiso de maternidad post natal a que se refiere el artículo 195 del Código del Trabajo o al resto de él, en su caso, siempre que a esa fecha aquella hubiere estado afecta a un vínculo contractual de carácter laboral. De darse tal circunstancia, tendrá derecho, igualmente, a gozar de fuero laboral y del subsidio que establece el artículo 198 del mismo Código.

(Dictamen DDT N° 1455/45 de 11.04.2005)

El desafuero

38

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

39

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;

Casos en que no se exige desafuero

40

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

41

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.

Fuero y aplicación de otras causales de terminación del contrato

42

El fuero sólo impide que el empleador pueda despedir al trabajador en goce de tal protección legal, de no contar con la autorización del juez, pero nada obsta que puedan operar otras causales de término de contrato, que no signifiquen despido, como podrían ser el mutuo acuerdo, la muerte del trabajador, o su renuncia voluntaria, causales de los N°s. 1, 2 y 3 del artículo 159, del Código del Trabajo, ante las cuales el fuero no puede tener relevancia alguna.

(Dictamen DDT N°32/2 de 6.1.2000)

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

43

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

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

44

El fuero es una protección de ciertos actores sindicales, que confía en la fuerza de las reglas y, en base a esto, no apela a más exigencia que a la de la certidumbre de verificarse los elementos objetivos que le dan vida, cuales son la calidad de sujeto protegido por la norma y la efectividad de haberse verificado la conducta del empleador prohibida por el legislador (usualmente, el despido).

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

45

El fuero es una protección restrictiva, en tanto se limita, personalmente, a actores bien precisos respecto de los cuales se fortalece su estabilidad en el empleo, a partir de la calidad que detentan.

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

46

La vulneración del fuero trae como consecuencias legales posibles:

- a.- La aplicación de sanción administrativa;
- b.- La posibilidad de demandar judicialmente la reincorporación;
- c.- La posibilidad de demandar judicialmente una práctica antisindical;

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

47

La sanción de las prácticas desleales o antisindicales, por su parte, se encuentra dirigida a garantizar el ejercicio de la libertad sindical , confiando, más allá de las reglas, en la fuerza de tal principio.

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

48

Justificación de la tesis para la cual existe identidad entre ambos mecanismos de protección:

- a.- Ambas persiguen proteger un mismo bien jurídico: la libertad sindical;
- b.- Ambas buscan proteger a un mismo actor mediante la aplicación de una multa;
- c.- La situación del trabajador aforado se describe con ocasión de las prácticas antisindicales (Ley 19759);
- d.- Dada tal identidad, toda vulneración del fuero sindical supondría inequívocamente una práctica antisindical;

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

49

Tesis para la cual no existe identidad, sino complementariedad, entre ambos mecanismos de protección:

- a.- En cuando a la finalidad, el fuero sindical persigue, antes que todo, la estabilidad en el empleo del aforado, con independencia del desarrollo de actividad sindical;
- b.- En cuando al actor protegido, el fuero tiene una pretensión de protección acotada (a la persona aforada);

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

50

Tesis para la cual no existe identidad, sino complementariedad, entre ambos mecanismos de protección:

- c.- Tanto para la acción administrativa como judicial, el fuero sindical no exige acreditar ejercicio de actividad sindical como requisito para ser tutelado;
- d.- La ley establece ciertas reglas cuando la práctica antisindical suponga la separación ilegal de un trabajador aforado, pero el presupuesto es que estemos en presencia de una práctica antisindical;
- e.- Dada la falta de identidad, no toda vulneración del fuero sindical supone una práctica antisindical, aunque se trata de **un poderoso indicio.**

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

51

Jurisprudencia de los tribunales:

(Favorable implícitamente a la identidad al acoger la tesis del non bis in idem)

a.- Sentencia E. Corte Suprema (11.07.2006), rol 5889-2004:

Estableció la doctrina según la cual resultan incompatibles las sanciones por fuero (administrativa) y por prácticas antisindicales, para el caso de una separación ilegal de un dirigente sindical.

En el mismo sentido (entre otras):

Sentencia E. Corte Suprema (30.01.2008), rol 5920-2007

Sentencia E. Corte Suprema (24.03.2009), rol 196-2009

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

52

Jurisprudencia de los tribunales: (Favorable a la identidad)

b.- Sentencia 1er JLT Santiago (09.12.2009) RIT T-25-2009:

“(...) no cabe más que concluir que la empresa denunciada incurrió en práctica antisindical, por infracción al 289 y, siguientes del C. del Trabajo, por cuanto procedió al despido de trabajador que se encontraba afecto a fuero sindical”.

En el mismo sentido (entre otras):

Sentencia 2°JLT Santiago (23.04.2010) RIT S-5-2010; Sentencia 1er JLT Santiago (13.01.2010) RIT S-12-2009; Sentencia 1°JLT Santiago (19.02.2010) RIT S-11-2010; Sentencia JLT Valdivia (09.03.2010) RIT T-21-2009;

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

53

Jurisprudencia de los tribunales:

(Contraria a la identidad)

a.- Sentencia I. Corte de Apelaciones de Concepción (08.01.2008) Rol 316-2007:

“Que, por lo demás, el despido de un trabajador que goza de fuero sindical no implica de por sí una práctica antisindical, recayendo en el denunciante la prueba de la existencia de esta última (...).”

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

54

Jurisprudencia de los tribunales:

(Contraria a la identidad)

b.- Sentencia JL Quilpué (08.05.2002) Rol 3309:

“Que, el despido de una trabajadora con fuero no constituye por sí solo una práctica antisindical, pero atendidas determinadas circunstancias en que ello ocurra pueden llegar a constituirla, como ocurriría si dicho despido se produce durante el proceso de formación del sindicato lo que evidentemente obstaculizaría gravemente su formación.”

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

55

Jurisprudencia de los tribunales: (Contraria a la identidad)

c.- Sentencia 1er JLT Santiago (25.04.2002) Rol 5450-2002:

“(...) en la especie no ha existido práctica antisindical por parte de la denunciada hacia el trabajador Raúl Tapia Salazar, en razón que no existe nexo causal entre su elección como presidente del sindicato interempresa individualizado y el hecho del despido.”

56

FIN

¡Muchas gracias!

Profesor César Toledo Corsi

