

GUÍA DE TRABAJO N°6 AGOSTO 2021 DESARROLLO Y BIENESTAR DEL PERSONAL

NOMBRE: _____ CURSO: 4° B-C FECHA: 01 al 31 de AGOSTO 2021

Contenido:

Objetivo de aprendizaje: Identificar tipo de perfiles trabajadores que se desempeñan dentro de una empresa.

GUÍA N°6 AGOSTO: SINDICATOS

Introducción

La libertad de asociación y el derecho de los trabajadores a organizarse están consagrados en la Constitución Política del Estado y en el artículo 212 y siguientes del Código del Trabajo, recogiendo en ellas el espíritu de los convenios internacionales de la OIT. Las normas fundamentales sobre libertad sindical se encuentran contenidas en la constitución de la OIT, que surge del Título XIII del Tratado de Paz de Versalles, complementado por la declaración de Filadelfia de 1944 y por los Convenios N° 87, de 1948, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización y N° 98, de 1949, sobre aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

¿Qué es un sindicato?

Los sindicatos son organizaciones constituidas por trabajadores del sector privado y/o del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica.



¿Cuál es su objetivo y finalidad?

Su finalidad es la representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo. La representación de los asociados en las distintas instancias del proceso de negociación colectiva. Velar por el cumplimiento de las normas

del trabajo y de seguridad social. Realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estén prohibidas por la Ley.

Derecho de Sindicalización

La ley reconoce a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

Mediante la Ley N° 19.759, Reforma Laboral, que está en vigencia el 1° de diciembre de 2001, se reconoce el derecho de los trabajadores de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio, a constituir sindicatos de conformidad con las normas del Código del Trabajo, contenidas en su Libro Tercero. En todo caso, la misma normativa establece, expresamente, la prohibición de negociar colectivamente que afecta a estos trabajadores, contenida en el artículo 304 del Código del Trabajo. Características de la afiliación de un trabajador a una organización sindical:



a) Es Única, es decir, un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato simultáneamente, en función de un mismo empleo. Sólo puede afiliarse a más de un sindicato si ello ocurre en función de distintos empleos. Similar limitación existe respecto de los sindicatos, de las federaciones y confederaciones, por lo que estas organizaciones sindicales no pueden pertenecer a más de una organización de grado superior de un mismo nivel. Si un trabajador, o un sindicato, o una federación, o una confederación, se incorporan a otra organización se produce la caducidad inmediata de toda afiliación anterior.

b) Es personal, lo cual significa que no puede transferirse ni delegarse.

c) Es voluntaria, por lo que nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. De igual forma no podrá impedirse la desafiliación de un trabajador de una organización sindical.



Tipos de sindicatos

- Sindicatos de Empresa: reúne sólo a trabajadores de una misma empresa.
- Sindicatos Interempresas: agrupa trabajadores pertenecientes a dos o más empleadores distintos.
- Sindicatos de Trabajadores Independientes: reúne trabajadores que no dependen de empleador alguno, ni tienen a su vez trabajadores bajo su dependencia.

- Sindicatos de Trabajadores Eventuales o Transitorios: constituidos por trabajadores que realizan labores bajo subordinación y dependencia en períodos cíclicos e intermitentes.

¿Cómo y quiénes pueden constituir un sindicato?

- En una asamblea de trabajadores en presencia de un ministro de fe
- Debe reunir un número de trabajadores o quórum exigidos por ley
- Un ministro de fe el cual puede ser funcionario de la Dirección del Trabajo, notario, oficial del Registro Civil y/o funcionario de la Administración del Estado que haya sido designado en calidad de tal por la Dirección del Trabajo.

Las empresas que pueden tener un sindicato son todas aquellas que cuenten con las siguientes condiciones:

- Empresas que constan de 50 trabajadores o menos, se podrá constituir sindicato con un mínimo de 8 de ellos.
- Empresas con más de un establecimiento, pueden también constituir sindicatos los trabajadores en cada uno de ellos, con un mínimo de 25, que representen a lo menos el 30% de los trabajadores de dicho establecimiento.

Cabe destacar que cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato 250 o más trabajadores de una empresa y que además Para cualquier otro tipo de sindicato (por ejemplo, inter empresas, independientes y eventuales o transitorios), se requerirá como mínimo 25 trabajadores para formarlo.



Quórum y porcentaje de constitución

Para determinar el número de trabajadores necesarios para constituir una organización sindical, es necesario distinguir el número de trabajadores que labora en la empresa:

a) Empresas con más de 50 trabajadores: se requiere un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 10% del total de trabajadores que presten servicios en la empresa.

b) Empresas con más de 50 trabajadores, donde no existe sindicato vigente: en estos casos, el sindicato podrá constituirse con un mínimo de 8

trabajadores, sin importar el porcentaje que representen del total de trabajadores de la empresa. Si el sindicato se constituye en estas condiciones el quórum mínimo deberán completarse en el plazo máximo de un año, computado desde la asamblea constitutiva. Si no logran completar el quórum señalado en la letra a) precedente, la personalidad jurídica del sindicato caducará por el solo ministerio de la ley, es decir, no se requerirá que esa caducidad sea declarada ni administrativa ni judicialmente.

c) Empresas con 50 o menos trabajadores: para constituir un sindicato en estas empresas se requerirá solamente un mínimo de 8 trabajadores, sin exigir que representen un porcentaje de los trabajadores de la empresa.

d) Empresas con establecimientos: en cada establecimiento podrá constituirse un sindicato con un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 30% de los trabajadores del establecimiento.

e) Cualquiera que sea el porcentaje de que representen siempre podrán constituir un sindicato 250 o más trabajadores.

f) Otros sindicatos: para constituir un sindicato que no sea de los mencionados en las letras anteriores, se requiere de un mínimo de 25 trabajadores.

Significado de la expresión "empresas en las cuales no exista sindicato vigente"
El inciso 2º del artículo 227, del Código del Trabajo establece que, no obstante lo prescrito por el inciso 1º de la misma norma legal, para constituir una organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido, 25 trabajadores que representen a lo menos el 10% de trabajadores de la empresa, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.

La Dirección del Trabajo, mediante Dictamen N° 1217/067, de 15.04.2002, ha señalado que la expresión "sindicato vigente" debe interpretarse como "la existencia en la empresa respectiva, de una organización sindical de base activa y operante, es decir, que se encuentre con su directiva sindical actual y que cumpla, en cuanto al número de trabajadores afiliados, con el quórum necesario para su constitución".

¿Qué es un directorio sindical?

El directorio sindical es la agrupación de uno o más personas elegidas por aquellos trabajadores pertenecientes al sindicato, el número de personas dentro del directorio dependerá del número de



trabajadores adheridos al sindicato, además estos gozaran de un fuero laboral el cual varía de la siguiente manera:

- Sindicatos entre 25 y 249 socios : TRES
- Sindicatos entre 250 y 999 socios : CINCO
- Sindicatos entre 1.000 y 2.999 socios : SIETE
- Sindicatos de más de 3.000 socios : NUEVE

En el caso de los sindicatos de empresa con más de 3.000 socios y que tengan presencia en dos o más regiones, el número de directores se aumentará en dos, eligiendo en este caso, ONCE directores.

Duración del mandato de los directores sindicales

El mandato de los directores sindicales dura no menos de 2 años y no más de 4 años, según lo establezcan los estatutos de la propia organización, pudiendo ser reelegidos. Así se establece en el artículo 235 del Código del Trabajo, Los estatutos deben contemplar la forma en que se reemplazará a los directores que dejen de tener esa calidad. La misma norma legal impone la obligación de renovar el directorio, en los casos que el número de directores disminuya a una cantidad tal que impida el funcionamiento del directorio.

Actividad N°1: Determine cantidad de trabajadores y porcentajes de ellos

Trabajadores afiliados a distintas clases de sindicatos	Mujeres	Hombres	total, de trabajadores	Porcentajes %
1. Sindicatos de Empresa	750	580		
2-Sindicatos Inter empresas	1250	850		
3 sindicatos de Trabajadores Independientes A	250	1800		
4-Sindicatos de Trabajadores Independientes B	650	420		
5.-Sindicatos de Trabajadores Eventuales o Transitorios	420	1200		

Sumas

Requisitos para ser director sindical

De acuerdo a lo sancionado por el artículo 236, del Código del Trabajo, los requisitos para ser director sindical, son los que fijan los estatutos de la propia organización, no extendiendo norma alguna que los regule, todo esto en el marco de la autonomía sindical que el legislador pretende para estas instituciones.

¿Quiénes tienen fuero sindical?

- Aquellos trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato empresa, establecimiento de empresa o inter empresas, gozan de fuero desde 10 días anteriores a la asamblea constitutiva y hasta 30 días después de realizada. Este fuero no podrá exceder de cuarenta 40 días.

- Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, gozan de fuero desde 10 días antes al día de la asamblea constitutiva y hasta el día siguiente de celebrada esta. Este fuero no podrá exceder de 15 días.
- Aquellos que sean candidatos al Directorio de su organización gozarán de fuero laboral desde que el Directorio en ejercicio comunique la fecha de la elección, por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo respectiva, y tendrán fuero hasta el día de la elección. Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a 15 días de aquél en que se efectúe la elección.
- Los Directores sindicales gozarán de fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo.

¿Qué y cuáles son los permisos sindicales?

Son aquellos que la Ley establece para ausentarse de sus labores y poder cumplir con las actividades sindicales fuera del lugar de trabajo. Los empleadores no podrán negar estos permisos.

En caso de Permiso este consta de como mínimo de 6 horas semanales, por cada dirigente en sindicatos con menos de 250 socios. En caso de 250 o más trabajadores, el permiso consta de un mínimo de 8 horas semanales por cada dirigente en sindicato.

En ambos casos, no se considerará el tiempo ocupado en concurrir a citaciones de las autoridades públicas. Este tiempo de permiso semanal será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y se podrá ceder a uno o más de los restantes directores la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

- a) Los directores sindicales, con acuerdo de la asamblea sindical respectiva, pueden hacer uso de un permiso sindical de una duración mínima de seis meses y hasta por todo el período que dure su mandato, conservando su empleo en dicho período.
- b) Los directores y delegados sindicales pueden hacer uso de hasta una semana de permiso en el año calendario, con el objeto de realizar actividades necesarias o indispensables para sus funciones de dirigente o para su perfeccionamiento como tales.

En el caso de estos permisos sindicales adicionales, el dirigente o delegado sindical debe dar aviso por escrito con 10 días de anticipación, al empleador, de la utilización de estos permisos. Además, en el caso de los permisos sindicales adicionales, las remuneraciones y las cotizaciones previsionales de cargo del empleador serán pagadas por la respectiva organización sindical, sin perjuicio de un acuerdo de las partes en sentido contrario. Los directores sindicales tienen derecho a conservar el empleo. Se entiende cumplida esta obligación, por parte del empleador, si se asigna al trabajador otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba.

Actividad N°2: responda brevemente:

1.- ¿Dónde está instaurado la libertad de constituir sindicato?

2.- ¿Qué es el quórum?

3.- En una empresa donde un sindicato tiene 300 personas, como socios, ¿cuántos conforman el directorio sindical?

4.- ¿Qué es el fuero sindical?

Elecciones de directorio

El artículo 237 regula esta materia señalando que, para la primera elección de directorio se considera candidatos a todos los trabajadores que concurran a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos contemplados en los Estatutos para ser director sindical. Esta es una medida de protección para los que participan en la asamblea de constitución. El fuero se extiende desde los 10 anteriores a la elección y hasta los 30 días siguientes de celebrada la asamblea.

Para las elecciones posteriores a la primera elección de directorio, los Estatutos deben regular la forma, oportunidad y publicidad en que deben presentarse las candidaturas. En el evento que los Estatutos omitan regular esta materia es la ley la que determina la forma de proceder. Así, ante el silencio de los estatutos del sindicato las candidaturas deben ser presentadas, por escrito, al secretario de la entidad sindical, no antes de 15 días ni después de 2 días anteriores a la elección. El secretario debe comunicar, mediante carta certificada, la presentación de la candidatura a la Inspección del Trabajo dentro de los 2 días hábiles siguientes a su formalización. Resultarán elegidos directores del sindicato los candidatos que obtengan las más altas mayorías relativas. En caso de igualdad de votos se resuelve en la forma que dispongan los estatutos y, si los estatutos nada señalan, deberá practicarse una nueva elección, entre los que se encuentren en igualdad de votos.

El Delegado Sindical

De acuerdo a lo sancionado por el artículo 229, del Código del Trabajo, los trabajadores de una empresa que están afiliados a un sindicato inter empresa o de trabajadores eventuales o transitorios, podrán designar de entre ellos a un delegado sindical.

Requisitos para elegir el delegado sindical y derechos de este:

a) Si los trabajadores afiliados a estos sindicatos, dentro de la empresa, son, a lo menos ocho, pueden elegir un delegado sindical que goza de fuero, en los términos establecidos en el artículo 243 para los directores sindicales.

b) Si los trabajadores de la empresa, afiliados a uno de estos sindicatos, no

tienen representación en el directorio y son 25 o más, podrán elegir tres delegados sindicales que gozarán de fuero.

c) Ahora, si estos trabajadores son a lo menos son 25 y tienen un representante en el directorio del sindicato inter empresa o de trabajadores eventuales o transitorios a que se encuentran afiliados, podrán elegir dos delegados sindicales y viceversa, gozando todos ellos de fuero laboral.

Los Estatutos del Sindicato

Los estatutos de la organización son el principal instrumento para su administración. Los artículos 231, 232 y 233, del Código del Trabajo, entregan al propio sindicato, la regulación de todos los aspectos que los regirán. El Estatuto del sindicato debe contener la regulación de:

- a) Requisitos de afiliación y desafiliación.
- b) Los derechos y obligaciones de los socios.
- c) Requisitos para ser elegido director sindical.
- d) Los mecanismos de modificación de los Estatutos o de fusión del sindicato.
- e) El régimen disciplinario interno.
- f) La clase y denominación del sindicato.
- g) Frecuencia y oportunidad en que se celebrarán las asambleas ordinarias.
- h) Resguardos para que los socios ejerzan libertad de opinión y derecho de votar.

El régimen electoral sindical es entregado a la regulación que se establezca en los estatutos. Para estos efectos, en los estatutos deben establecerse los Órganos encargados de verificar los procedimientos electorales y los actos que deban realizarse para que se exprese la voluntad colectiva. Además, los Estatutos deben establecer el número de votos a que tiene derecho cada socio, debiendo adoptar las medidas que permitan el respeto a las minorías. Asimismo, los Estatutos deberán regular los mecanismos de control y de cuenta anual que el directorio deberá rendir a la asamblea de socios. El inciso 1º del artículo 232, del Código del Trabajo señala expresamente que los Estatutos serán públicos. Lo anterior se ratifica en Dictamen N° 821/018, de 26.02.2002, el cual resuelve que en el evento que terceros interesados soliciten a las Inspecciones del Trabajo copia de los estatutos de alguna organización sindical, deberán acceder a la solicitud, otorgando copia de los mismo, con cargo, por cierto, al peticionario. Para la reforma de los estatutos se requiere de una asamblea extraordinaria y

debe ser aprobada por la mayoría absoluta de los socios. En lo que respecta a las asambleas de socios el artículo 231, del Código del Trabajo, se refiere no solo a los Estatutos del sindicato sino que también a las asambleas, señalando que ellas son ordinarias y extraordinarias. Las asambleas ordinarias se deben celebrar con la frecuencia y oportunidad que fijen los Estatutos y son citadas por el presidente o por quien determinen los Estatutos. Por su parte, las asambleas extraordinarias serán convocadas por el presidente del sindicato o por el 20% de los socios.

Actividad N°3: responde brevemente

1.- ¿Qué peticiones se pueden negociar en un sindicato?

2.- ¿Qué son los estatutos del sindicato?

Patrimonio Sindical

El patrimonio del sindicato está conformado por el conjunto de derechos y obligaciones susceptibles de estimación pecuniaria o evaluables en dinero. En otros términos, el patrimonio tiene una parte activa, conformada por créditos y bienes sociales y una parte pasiva o deudas de la entidad. Según el artículo 256, del Código del Trabajo, el patrimonio sindical está conformado por:

- Las cuotas sociales ordinarias y extraordinarias, de acuerdo a lo señalado en los estatutos.
 - El aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y del 75% de la cuota sindical, para quienes el empleador les hace extensivo sus beneficios.
 - Las donaciones y asignaciones testamentarias que les hicieren.
 - Los frutos de sus bienes.
 - El producto de la venta de sus activos.
 - Las multas cobradas a sus socios, de conformidad a los estatutos.
 - Las utilidades que obtengan en el ejercicio de actividades comerciales y otras, de acuerdo a sus finalidades estatutarias.
 - Otras fuentes de financiamiento estatutarias.
- También dentro del marco de la autonomía sindical los sindicatos pueden adquirir, conservar y enajenar toda clase de bienes. El sindicato puede usar, gozar y disponer de los bienes que le pertenecen, es decir, servirse o utilizarlos y beneficiarse con los frutos y productos que del bien. También puede vender, hipotecar, etc.

Para la enajenación de bienes raíces que formen parte del patrimonio sindical, solamente se exige que sea tratada en asamblea citada para tal efecto por la directiva, quedando entregada esta materia a lo que fijen los estatutos de la

organización. En todo caso, si el bien raíz es de un avalúo fiscal superior a 14 UTA o se trata del único inmueble del sindicato, para enajenarlo o pactar una promesa de compraventa o realizar cualquier otra convención tendiente a gravarlo se requiere de la aprobación en asamblea extraordinaria y en presencia de un ministro de fe. En dicho caso, además, el acuerdo debe ser tomado por el quórum que señalen los estatutos, pero no puede ser inferior a la mayoría absoluta de los afiliados.

A los directores sindicales les corresponde ejercer la administración de los bienes sociales del sindicato debiendo responder por ellos civil y penalmente, sin perjuicio del derecho a censurar que mantiene la asamblea. Es importante tener en cuenta que la responsabilidad de los directores sindicales, en la administración del patrimonio sindical, no prescribe por el hecho de dejar de pertenecer al sindicato o la empresa.

Del artículo 259, del Código del Trabajo emana que dado que la organización tiene una personalidad jurídica y dentro de sus atributos un patrimonio propio, no se confunde con el de los socios individualmente considerados. Esta norma, resulta vital para dar permanencia a los bienes sociales. De no existir, los socios podrán enajenar los bienes de un sindicato y repartirse los recursos que de esta obtuviesen, lo que está prohibido expresamente. Claramente, el legislador ha dispuesto que los bienes de una organización sindical, una vez disuelta, deben pasar a otra organización sindical y en ningún caso sus bienes pueden pasar a otro tipo de entidad que la indicada.

Consultas y dudas a ana.rivera@colegiofernandodearagon.cl

ANEXO DESARROLLO DE ACTIVIDADES

Actividad N°1: Determine cantidad de trabajadores y porcentajes de ellos

Trabajadores afiliados a distintas clases de sindicatos	Mujeres	Hombres	total, de trabajadores	Porcentajes %
1. Sindicatos de Empresa	750	580	1.330	16,2%
2-Sindicatos Inter empresas	1250	850	2.100	25,7%
3 sindicatos de Trabajadores Independientes A	250	1800	2.050	25.09%
4-Sindicatos de Trabajadores Independientes B	650	420	1.070	13,09%
5.-Sindicatos de Trabajadores Eventuales o Transitorios	420	1200	1.620	19,82%
TOTAL DE TRABAJADORES			8.170	

Solución : $750 + 580 = 1330 \times 100 = 133.000 / 8170 = 16,2\%$

Actividad N°2: responda brevemente:

1.-¿Dónde está instaurado la libertad de constituir sindicato?

R: Están consagrados en la Constitución Política del Estado y en el Código del trabajo

2.-¿Qué es el quorum?

R: Es la cantidad mínima de personas necesarias para una reunión sindical o para una votación sindical

3.- En una empresa donde un sindicato tiene 300 personas, como socios, ¿cuántos conforman el directorio sindical?

R: Cinco trabajadores

4: ¿Qué es el fuero sindical?

R: Es el derecho a no ser despedido por la empresa a todos los pertenecientes al directorio de un sindicato.

Actividad N°3: responde brevemente

1.- ¿Qué peticiones se pueden negociar en un sindicato?

R: Todas las que la asamblea requiera, pero nada fuera de lo legal, o contrario, a lo que determina el Código del Trabajo.

2.- ¿Qué son los estatutos del sindicato?

R: son las reglas por las cuales se rige el sindicato, las normas, cobros, y forma de actuar de cada sindicato.