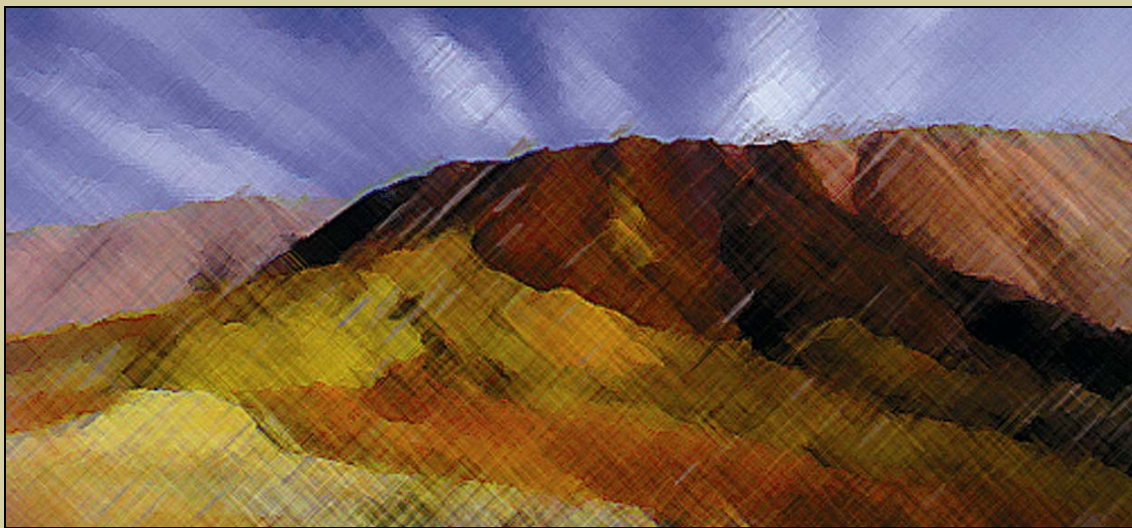


CIEPLAN

CORPORACION DE ESTUDIOS PARA LATINOAMERICA

S E R I E E S T U D I O S



S O C I O / E C O N O M I C O S

50

**“ANÁLISIS COMPARADO DE LAS
PRINCIPALES INSTITUCIONES QUE
CONSTITUYEN LOS ORDENAMIENTOS
JURÍDICO LABORALES DE ARGENTINA,
CHILE Y MEXICO”**

Felipe Sáez

La Corporación de Estudios para Latinoamérica es una institución de derecho privado sin fines de lucro y con fines académicos y científicos. Con domicilio en Dag Hammarskjöld 3269-piso 3, Vitacura, Santiago de Chile, autorizada por decreto N°1102 del Ministerio de Justicia, con fecha 17 de octubre de 1975.

Serie Estudios Socio / Económicos N°50

**“ANÁLISIS COMPARADO DE LAS PRINCIPALES INSTITUCIONES QUE
CONSTITUYEN LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICO LABORALES DE
ARGENTINA, CHILE Y MEXICO”**

Felipe Sáez

Abril 2009

Este trabajo forma parte del Proyecto "Una Nueva Agenda Económico Social para América Latina", llevado a cabo por CIEPLAN y el Instituto Fernando H. Cardoso, con financiamiento del BID, el PNUD y la AECI.

Esta serie de documentos de trabajo (ISSN 0717 -5264) tiene el propósito de contribuir a la difusión de las investigaciones de CIEPLAN. Las opiniones que se presentan en los documentos, así como los análisis e interpretaciones que ellos contienen, son de la responsabilidad exclusiva de sus autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista de la Corporación.

INFORME FINAL

**ANALISIS COMPARADO DE LAS PRINCIPALES INSTITUCIONES QUE
CONSTITUYEN LOS ORDENAMIENTOS JURÍDICO LABORALES DE ARGENTINA,
CHILE Y MEXICO**

Felipe Sáez Carlier

INDICE

Pág

INTRODUCCIÓN	3
PRINCIPALES INSTITUCIONES JURIDICO LABORALES DE LA LEGISLACION ARGENTINA	6
PRINCIPALES ASPECTOS DE LA LEGISLACION LABORAL CHILENA.....	41
PRINCIPALES ASPECTOS DE LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA.....	81
COMPARADO DE LAS LEGISLACIONES LABORALES DE ARGENTINA Y CHILE	121
COMPARADO DE LAS LEGISLACIONES LABORALES DE CHILE Y MEXICO.....	201

INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como propósito analizar de manera sintética las principales instituciones jurídicas que están presentes en la regulación laboral de Argentina, Chile y México. Consecuente con este propósito, este trabajo se focaliza en comparar las instituciones más relevantes de los distintos países, de forma tal que el lector pueda distinguir fácilmente las principales características que le dan identidad a la legislación laboral de cada país y que, a la vez, el lector pueda identificar sin dificultad los matices y las diferencias que le dan identidad a la regulación laboral de cada país.

Los principios que informan las normas laborales de cada uno de los países que son objeto del presente estudio presentan características similares que hacen posible su comparación con relativa nitidez. Esta matriz común, que existe no obstante las obvias diferencias históricas y políticas de los tres países en análisis, tiene su causa en el exitoso proceso de internacionalización de los principios del derecho del trabajo que ha sido llevado a cabo por las Naciones Unidas, a través de la Organización Internacional del Trabajo.

Es por esta razón que no debemos extrañarnos al constatar como en los tres países analizados el derecho del trabajo se define desde la perspectiva de la protección de los derechos de los trabajadores y como se mandata a las instituciones del Estado a aplicar esta directriz de manera concreta en las relaciones laborales.

No obstante esta orientación común, existen enormes diferencias en la regulación específica con la que cada país ha dotado de contenido a las distintas instituciones que conforman el ordenamiento jurídico laboral.

Las primeras diferencias se presentan a propósito del sistema de fuentes, cuestión que por de más es obvia, habida consideración que Chile es un Estado Unitario y Argentina y México son Estados Federales. En términos concretos esto implica que Chile tiene una sola constitución que, al igual que la legislación codificada en el Código del Trabajo, se aplica en todo su territorio. Argentina y México tienen una Constitución Federal y leyes federales que se aplican a toda la nación, pero además en cada Estado existe una regulación Estadual que le es propia y cuya vigencia se extiende sólo a los límites geográficos del Estado de que se trate.

Como señalamos anteriormente, en este trabajo sólo nos referiremos a los principales aspectos regulatorios de las instituciones jurídicas laborales más importantes, a saber: la relación laboral y el contrato de trabajo, la jornada de trabajo, los descansos, las remuneraciones, la terminación del contrato de trabajo, las organizaciones sindicales, la negociación colectiva, la huelga, las prácticas antisindicales, además de un análisis de los distintos órganos a los que los Estados de cada país les encarga el control y la supervigilancia de la aplicación de las normas individuales y colectivas del trabajo.

En lo que se refiere a la génesis de la relación laboral, todos los tres países presentan características semejantes, toda vez que definen la existencia del contrato de trabajo sobre la base de la existencia de la relación laboral típica, cuyos elementos centrales son la subordinación y dependencia, la continuidad, la ajenidad y el pago de la remuneración.

Como ya señalamos, las principales diferencias de las regulaciones de los distintos países se presentan a propósito del contenido, características y peculiaridades con que se regulan los efectos de la relación laboral. Estas diferencias son las que en definitiva le otorgan identidad a la regulación de un país respecto del otro.

En materia de jornada de trabajo los tres países tienen una estructura semejante que considera la existencia de una jornada ordinaria cuya duración varía entre las cuarenta y ocho y cuarenta y cinco horas semanales. Dentro de las peculiaridades de cada regulación podemos mencionar la “*cláusula de disponibilidad colectiva*” que contempla la legislación Argentina, en virtud de la cual se posibilita la flexibilización de la distribución de la jornada de trabajo por medio del contrato colectivo de trabajo; en Chile podemos destacar la facultad que le otorga la ley al Director del Trabajo para flexibilizar administrativamente la regulación laboral mediante la autorización de “*un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos*”, en virtud del cual la autoridad le concede a una empresa la posibilidad de flexibilizar la distribución de la jornada de trabajo; la ley Mexicana es más rígida y sólo permite la prolongación de la jornada de trabajo en casos excepcionalísimos.

En materia de remuneraciones los tres países contemplan un ingreso mínimo mensual, en México, este ingreso es diferenciado para las distintas áreas geográficas, actividades económicas y profesiones a que están adscritos los trabajadores mexicanos; en el caso de Chile, el ingreso mínimo se fija mediante una ley periódica de aplicación general que sólo establece diferencias en razón de la minoría de edad de los trabajadores, del hecho de haber cumplido la edad de jubilación y otras diferencias menores en razón de la prestación de servicios de que se trate; en Argentina el salario mínimo vital y móvil, está definido como un factor de las necesidades que está llamado a cubrir, entre estas la alimentación adecuada, la vivienda digna, la educación, el transporte, el vestuario, la asistencia sanitaria, el esparcimiento, las vacaciones y la previsión. La definición regulatoria que adopta Argentina, de definir el ingreso mínimo sobre la base de objetivos sociales constituye una particularidad respecto de la definición del ingreso mínimo como un factor del nivel de empleo en la economía.

En materia de terminación del contrato de trabajo La legislación Argentina presenta un peculiar “*procedimiento preventivo en caso de crisis de la empresa*”, en virtud del cual cuando los despidos sobrepasan un determinado número, el empleador está obligado a concurrir a un procedo previo ante el Ministerio del Trabajo para negociar los términos del despido con la asociación sindical; en el caso de Chile la ley consagra la facultad del empleador de despedir al trabajador cada vez que a su juicio concurra una causal de término de contrato, en este punto la ley fue recientemente modificada y se establecieron multas adicionales para el empleador que despidiera de manera injustificada, indebida o improcedente al trabajador; en el caso de México la principal peculiaridad del sistema de terminación es la posibilidad que la ley le entrega al trabajador de oponerse al despido solicitando el reintegro al trabajo, no obstante lo anterior, la ley, en determinados casos, le franquea al empleador, la posibilidad de oponerse al reintegro pagando una compensación adicional.

En materia de organizaciones sindicales y de negociación colectiva es donde se presentan las mayores diferencias entre la legislación chilena y las legislaciones laborales de Argentina y México, toda vez que en Chile la negociación colectiva se desarrolla principalmente a nivel de la empresa y las organizaciones sindicales son

funcionales a este esquema; en el caso de México y Argentina la negociación colectiva es interempresa, por lo cual la legislación laboral contempla reglas respecto del nivel de representatividad de los sindicatos para representar a los trabajadores en la negociación y también las subsecuentes reglas para determinar la aplicación de los convenios en sus respectivos niveles, así como reglas de aplicación particular, que determinan que reglas se le aplican a cada trabajador en particular, en especial cuando están regidos por contratos colectivos que contiene disposiciones contradictorias entre sí.

Las definiciones que han adoptado los distintos países respecto de la negociación colectiva condicionan también en gran medida las características que adoptan los órganos del Estado con competencia en materia laboral, así por ejemplo la institucionalidad laboral mexicana esta formada por distintos órganos que tienen por misión darle un curso ordenado a las pretensiones de las partes patronales y laborales que concurren a los distintos acuerdos colectivos de aplicación general; la legislación Argentina le entrega esta atribuciones a los distintos servicios dependientes del Ministerio del Trabajo, que al igual que en el caso mexicano, tienen una participación activa e incumbente en las relaciones laborales, al punto que integran en calidad de parte una serie de órganos tripartitos que tienen por objeto definir el contenido de las relaciones laborales; el caso de la institucionalidad laboral chilena es distinto, toda vez que al estar radicados dentro de la empresa, tanto la negociación como los contratos colectivos, los órganos del Estado se deben limitar a la supervigilancia del cumplimiento de la ley y no deben actuar como partes en la definición de las reglas de las relaciones laborales.

**PRINCIPALES INSTITUCIONES JURIDICO LABORALES DE LA
LEGISLACION ARGENTINA**

1.- FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

La República Argentina tiene un régimen de Gobierno representativo, republicano y federal. Existe una legislación federal de aplicación nacional y una legislación estadual que tiene una vigencia restringida a los Estados en que se origina y aplica.

Como es característico de los Estados federales, no existe codificación de leyes sino que la regulación se encuentra diseminada en una fronda de leyes dispersas.

La ley generada en los parlamentos estaduais no puede ser contradictoria con la legislación federal, pero si puede reglamentarla y complementarla. En las materias en que no existe ley federal, los Estados tienen libertad para legislar siempre que no contradigan la Constitución federal.

Los precedentes y fallos judiciales solo tienen aplicación para el caso de que traten. No obstante esto la jurisprudencia es una importante fuente de derecho. El Poder Judicial se encuentra dividido para cada una de las provincias que conforman el país y la jurisdicción laboral se radica en los tribunales ordinarios de competencia común.

Los convenios colectivos son fuentes muy importantes del derecho del trabajo, toda vez que en ellos se regulan derechos y obligaciones de aplicación general para los trabajadores y empleadores parte.

2.- PRINCIPIOS GENERALES DEL ORDENAMIENTO JURIDICO LABORAL

La Constitución Argentina reconoce para todos los habitantes de la Nación la libertad de trabajar y la libertad para ejercer toda industria lícita; ampara el trabajo en sus diversas formas y garantiza su protección en las leyes, las que deben asegurar al trabajador los siguientes derechos: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

La Constitución le garantiza a los gremios el derecho a concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje y el derecho de huelga; asimismo dispone que los representantes de los gremios gozan de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

Los principios de derecho del trabajo establecidos en la legislación argentina son el Principio de orden público laboral o principio protectorio, que tiene como finalidad el respeto de la dignidad de la persona humana. Es una técnica para impedir que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos. Está orientado a establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, ya que la libertad de contratación, entre personas de desigual poder y resistencia económica, conducía a distintas formas de explotación.

Su aplicación se puede expresar en tres formas: a) regla del In dubio pro operario, b) regla de la norma más favorable y c) principio de irrenunciabilidad de los derechos¹.

También compone el ordenamiento jurídico el principio de primacía de la realidad, que consiste en la hacer primar los hechos sobre las formas, las formalidades o apariencias. En materia laboral importa lo que ocurre en la realidad por sobre lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa (en documentos, formularios, etc.).

El principio es muy amplio e incluye la desestimación de todo lo que implique privar al trabajador de la protección que le conceden las normas laborales por cualquier medio de simulación o fraude laboral. Esta fundamentado básicamente en la buena fe. Regula el trabajo, la actividad, no el documento que solo reproduce o no la realidad, apunta al plano real y no al formal. Este es el principio que utilizan los jueces laborales al momento de dirimir si en el caso se trató de una relación laboral o de un emprendimiento empresario de una persona física².

¹ Artículos 7 a 13 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

² Artículo 14 de la Ley de Contrato de Trabajo

INSTITUCIONALIDAD LABORAL

En Argentina existe una gran cantidad de organismos públicos que cumplen una también variada gama de funciones. Las siguientes instituciones las hemos seleccionado por abarcar un espectro sustantivo de las competencias que le entregadas al sector público en Argentina, a saber: el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Consejo Federal del Trabajo, el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, el programa de Asesoramiento y Patrocinio Jurídico Gratuito y la Dirección de Inspección Federal.

1.- MINISTERIO DEL TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Este Ministerio asiste al Presidente de la Nación en todo lo inherente a las relaciones y condiciones individuales y colectivas de trabajo, al régimen legal de las negociaciones colectivas y de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores.

Para cumplir con las funciones que le corresponden en el ámbito de las relaciones del trabajo, el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social cuenta con dos Subsecretarías, una de Fiscalización del Trabajo y otra de Relaciones laborales. De la primera Subsecretaría dependen los servicios de Inspección del Trabajo y de la segunda los servicios de relaciones del trabajo, de negociación colectiva y de conciliación obligatoria.

El Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social tiene las siguientes atribuciones:

- Entender en la determinación de los objetivos y políticas del área de su competencia.
- Ejecutar los planes, programas y proyectos del área de su competencia elaborados conforme las directivas que imparta el Poder Ejecutivo Nacional.
- Entender en la promoción, regulación y fiscalización del cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial la libertad sindical, la negociación colectiva, la igualdad en las oportunidades y de trato y la eliminación del trabajo forzoso y del infantil.
- Entender en todo lo relativo al régimen de contrato de trabajo y demás normas de protección del trabajo.
- Entender en lo relativo a las negociaciones y convenciones colectivas de trabajo en el territorio de la Nación.
- Entender en el tratamiento de los conflictos individuales y colectivos de trabajo, ejerciendo facultades de conciliación, mediación y arbitraje, con arreglo a las respectivas normas particulares;
- Entender en la aplicación de las normas legales relativas a la constitución y funcionamiento de las asociaciones profesionales y de trabajadores y en la organización del registro de las asociaciones de empleadores en el territorio de la Nación.
- Entender en el ejercicio del poder de policía en el orden laboral como autoridad central y de superintendencia de la Inspección del Trabajo y coordinar las políticas y los planes nacionales de fiscalización y en especial los relativos al control del empleo no registrado.
- Entender en la elaboración, aplicación y fiscalización del régimen de trabajo de menores, discapacitados y otros grupos especiales de trabajadores.

- Entender en la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en el trabajo, así como la protección de la maternidad.
- Entender en la elaboración, organización, aplicación y fiscalización de los regímenes de trabajo portuario y del transporte terrestre, aéreo, marítimo, fluvial y otros regímenes especiales de trabajo.
- Entender en la elaboración y fiscalización de las normas generales y particulares referidas a higiene, salud, seguridad y a los lugares o ambientes donde se desarrollan las tareas en el territorio de la Nación.
- Entender en la elaboración y ejecución de las pautas que orienten la política salarial del sector privado e intervenir en la fijación de las del sector público nacional.
- Intervenir en lo relativo a las políticas y acciones tendientes a incrementar la productividad del trabajo y su equitativa distribución.
- Intervenir en la coordinación y armonización de los planes de empleo con los planes económicos.
- Entender en el funcionamiento de los servicios públicos y privados de empleo en el orden nacional, y promover su coordinación en los ámbitos provinciales y municipales.
- Entender en la formulación de políticas, el diseño de instrumentos y la gestión de financiamiento destinado a programas de empleo y capacitación laboral.
- Entender en la definición de los criterios de asignación de recursos financieros para programas de empleo y capacitación laboral y, en la reglamentación, control y auditoría de dichos programas descentralizados a las provincias y municipios.
- Entender en la formulación y gestión de políticas vinculadas al sector social de la economía, tales como la promoción de incubadoras de microempresas, desarrollo de proyectos microempresarios y de pequeñas unidades productivas; asistencia técnica y formación de recursos afectados a ésta.
- Entender en la formulación, gestión, supervisión y auditorías de planes y políticas relacionados con la capacitación laboral, preferentemente aplicando criterios de descentralización, en el marco de una política de promoción del desarrollo local.
- Intervenir en la vinculación entre el empleo, la capacitación laboral, la producción y la tecnología;
- Intervenir en la elaboración de las políticas de migraciones laborales internas y externas.
- Entender en la determinación de los objetivos y políticas de la seguridad social y en la elaboración, ejecución y fiscalización de programas y regímenes integrados de seguridad social en materia de riesgos del trabajo, maternidad, vejez, invalidez, muerte, cargas de familia, desempleo y otras contingencias de carácter social.
- Entender en la aprobación de los convenios entre los organismos competentes de la seguridad social y asociaciones sindicales de trabajadores y de empleadores.
- Entender en la armonización y coordinación del sistema integrado de jubilaciones y pensiones con los regímenes provinciales, municipales, de profesionales y de estados extranjeros, así como de los sistemas de complementación previsional.
- Entender en la aplicación de las normas de derecho internacional público y privado del trabajo e intervenir en su elaboración y en los aspectos laborales de los procesos de integración y coordinar las acciones en materia de trabajo, empleo, capacitación laboral y seguridad social con los organismos internacionales.
- Intervenir en la definición de contenidos y el diseño de los censos y encuestas que realizan los organismos oficiales, en lo referente al trabajo, al empleo, la capacitación laboral, los ingresos y la seguridad social.

- Entender en la elaboración de estadísticas, estudios y encuestas que proporcionen un mejor conocimiento de la problemática del trabajo, del empleo, la capacitación laboral, los ingresos y la seguridad social.
- Ejercer la regulación y el contralor de lo relacionado con el Régimen Previsional de Capitalización.

2.- DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN FEDERAL

La Dirección de Inspección Federal fiscaliza el cumplimiento de la legislación laboral en el ámbito de la jurisdicción nacional, coordinando y colaborando con los organismos y servicios provinciales con competencia en materia de inspección del trabajo.

La Dirección de Inspección Federal tiene como misión desarrollar las acciones que a continuación se detallan:

Departamento de administración y Denuncias:

- Recepcionar y tramitar las denuncias por incumplimiento a la normativa laboral vigente.
- Gestionar la tramitación de la documentación que surja de las distintas acciones inspectivas.
- Recopilar toda la información vinculada a las infracciones por incumplimiento a las leyes laborales y confeccionar datos estadísticos al respecto.
- Registrar las actas de infracción y conformar legajos de antecedentes de los infractores.

Departamento Operativo:

- Organizar las acciones necesarias para controlar el cumplimiento de la normativa laboral en los ámbitos y materias de competencia nacional.
- Ejecutar los planes de inspección que implemente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a los fines de verificar el cumplimiento de la normativa laboral vigente.

Departamento Sumarios:

- Sustanciar los sumarios originados por infracciones a la legislación laboral.
- Elaborar los proyectos de Resolución de sumarios.

Departamento de Servicios Laborales:

- Sustanciar los trámites de habilitación, suspensión, cancelación y fiscalización de empresas de servicios eventuales y ticket-canasta.
- Efectuar el reconocimiento del derecho de parada y/o reparto y líneas de distribución y su respectiva zona de influencia, para la venta o distribución de diarios, revista y afines, llevando el registro pertinente, extendiendo los certificados respectivos y resolviendo en su caso, la caducidad del derecho.
- Realizar la rúbrica de los libros habilitados y otorgar la documentación exigida por la legislación laboral, llevando el registro correspondiente.

- Prestar asesoramiento técnico legal y representar judicialmente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en todas las cuestiones que sean materia de su competencia.

3.- SERVICIO DE CONCILIACIÓN LABORAL OBLIGATORIA

El Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria tiene por objeto brindar a los trabajadores y empleadores que tengan diferendos, provenientes de conflictos laborales, un ámbito propicio que facilite la negociación de sus intereses con el propósito de arribar a acuerdos consensuados, sujetos a homologación.

Estos servicios se brindan sólo para los conflictos correspondientes a la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo. Esto implica que corresponde al Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria entender en todos aquellos reclamos laborales en los que el contrato de trabajo se hubiere celebrado o se hubiere ejecutado en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, o cuando el domicilio legal del empleador se encuentra en dicho ámbito.

En la Dirección del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria también se presentan acuerdos pactados directa y espontáneamente por las partes (trabajador/empleador), para ser analizada y evaluada la procedencia de su homologación, cuando cumplan con todos los requisitos que marca la Ley.

El Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria además controla el funcionamiento de los Servicios de Conciliación Laboral Optativos, habilitados mediante la negociación colectiva

- Las atribuciones del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria son las siguientes:
- Dirimir los conflictos individuales o plurindividuales de derecho que correspondan a la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo.
- Dictaminar sobre la procedencia de la homologación o el rechazo de los acuerdos conciliatorios mediante resoluciones fundadas. Formular observaciones, de resultar necesario, con el fin de que se intente arribar a un nuevo acuerdo que subsane las deficiencias advertidas en el primero.
- Homologar los acuerdos conciliatorios arribados por las partes, cuando impliquen una justa composición de sus derechos e intereses, de conformidad con lo normado por la Ley.

4.- CONSEJO FEDERAL DEL TRABAJO

Es un organismo que tiene por objetivo fortalecer las administraciones del trabajo, procurando la mayor eficacia de la actividad gubernamental y de los actores sociales en las distintas jurisdicciones y competencias.

Son funciones del Consejo Federal del Trabajo:

- Impulsar las políticas generales en la materia bajo los principios de coordinación, cooperación, coparticipación y corresponsabilidad entre las administraciones del trabajo, procurando la mayor eficacia de la actividad gubernamental y de los actores sociales en las distintas jurisdicciones y competencias.

- Recabar información, prestar y recibir asesoramiento y formular propuestas ante los cuerpos legislativos y organismos administrativos, nacionales o provinciales, en materia de su competencia o interés.
- Vincularse con organismos internacionales por intermedio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y participar en eventos que se realicen en el exterior.
- Fortalecer las administraciones del trabajo, especialmente su equipamiento y capacitación profesional, pudiendo requerir para ello la asistencia de sus propios miembros o de organismos públicos o privados, del país o del exterior.
- Ejercer las funciones de autoridad central de la inspección del trabajo, prevista en los convenios N° 81 y N° 129 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Efectuar o encomendar estudios e investigaciones de interés común, asegurando además un completo, regular y actualizado intercambio de documentación oficial, informes, estadísticas y publicaciones entre sus miembros.
- Participar en el diseño de los programas de promoción del empleo y de capacitación laboral y proponer criterios para su financiamiento, procurando su adecuación a las necesidades regionales, evitando tanto exclusiones como superposiciones con programas de otras áreas.

5.- ASESORAMIENTO Y PATROCINIO JURIDICO GRATUITO

Es un programa a través del cual el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social garantiza el asesoramiento en forma gratuita del trabajador que lo solicite, cuyo lugar de trabajo o domicilio se encuentre en la ciudad de Buenos Aires.

El programa patrocina no sólo a los trabajadores en aquellas demandas de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, sino también como instancia previa prejudicial obligatoria en los reclamos que se tramitan en el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria

Servicios que brinda:

- Información y asesoramiento sobre sus derechos laborales.
- Facilita, en forma gratuita, abogados que puedan representarlo y patrocinarlo en sus reclamos judiciales

CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION LABORAL

La relación laboral y los derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo se encuentran regulados en la Ley de Contrato de Trabajo. Esta ley rige a nivel Nacional en toda la República Argentina.

1.- CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su finalización resulte de las siguientes circunstancias: que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración o, que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en la ley convierte al contrato a plazo determinado en uno por tiempo indeterminado.

El trabajo no se presume gratuito, sino que por el contrario la prestación de los servicios por parte del trabajador presume la obligación de pagar la remuneración.

La ley de contrato de trabajo argentina prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Las partes del contrato de trabajo, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción de nulidad.

En el caso de las condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador.

Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe. Las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, pero pueden ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos, según la profesionalidad del trabajador.

2.- CONTRATOS ESPECIALES

Los contratos de trabajo se presumen celebrados por tiempo indeterminado. Si las partes quisieran establecer un plazo de duración deberán hacerlo por medio de la utilización de algunas de las formas específicas establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo o leyes especiales. A continuación se describen estas formas:

Contrato de trabajo eventual

Es importante establecer la distinción entre dos sistemas vigentes para la contratación eventual:

Contrato de trabajo eventual: Esta clase de contrato se celebra entre el empleador y la persona física empleado, sin necesidad de intermediación alguna y con el objeto de cubrir una necesidad temporal de trabajo cuando no se conoce con exactitud la fecha de finalización de la obra o servicio extraordinario. El contrato se encuentra regulado por la Ley de Contrato de Trabajo³

Empresas de servicios eventuales: Estas empresas se dedican a proveer personal para prestar tareas en compañías que requieran personal para cubrir necesidades extraordinarias. El empleador de los trabajadores eventuales será la empresa de servicios eventuales. Las empresas de servicios eventuales requieren inscripción y formalidades especiales para poder actuar⁴.

Contratos de prueba

No existe en la legislación argentina un contrato de prueba y reemplazo. Sin perjuicio de ello, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado (relación de dependencia), establece un período de prueba⁵. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, se entiende celebrado a prueba durante los primeros tres meses de vigencia.

Tanto el empleador como el trabajador pueden extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar con 15 días de anticipación.

Contratos especiales para mujeres

El trabajo de las mujeres y de los hombres tiene una regulación similar en la ley de contrato de trabajo, los principales aspectos que la caracterizan son las siguientes:

Prohibición de trato discriminatorio: La mujer esta facultada para celebrar toda clase de contratos de trabajo. La ley prohíbe que las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, consagren algún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral⁶.

Igualdad de retribución: En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizara la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

Tareas penosas, peligrosas o insalubres: Está prohibida la ocupación de mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre, así mismo esta prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos

³ Ley de Contrato de Trabajo, Capitulo IV, artículos 99 y 100 y se encuentra reglamentado por la Ley de Empleo N° 24.013 en sus artículos 68 a 74.

⁴ Ley de Contrato de Trabajo artículo 29bis, la Ley de Empleo artículos 75 a 80 y Decreto N° 1694/2006.

⁵ Ley de Contrato de Trabajo artículo 92 bis.

⁶ Ley de Contrato de Trabajo artículo 172.

indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Cabe aclarar que la trabajadora deberá comunicar a su empleador de modo fehaciente el estado de gravidez para gozar de las presunciones y beneficios que le confiere la ley.

Flexibilización legal del permiso maternal: La interesada puede optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, a 30 días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto⁷.

Contratos especiales para jóvenes

Existen dos tipos de contrataciones para jóvenes estudiantes.

Sistema de Pasantías Educativas⁸: la “pasantía” es la extensión orgánica del sistema educativo en el ámbito de empresas u organismos públicos o privados, en los cuales los alumnos realizarán residencias programadas u otras formas de prácticas supervisadas relacionadas con su formación y especialización, llevadas a cabo bajo la organización y control de las unidades educativas que lo integran y a las que aquellos pertenecen.

La empresa que contrate a un pasante para prestar servicios deberá haber firmado un convenio con una entidad habilitada (universidades o unidades educativas). La edad mínima para ingresar bajo esta modalidad es de dieciséis años. Las pasantías se extenderán durante un máximo de cuatro años, con una actividad semanal no mayor de cinco días en cuyo transcurso el pasante cumplirá jornadas mínimas de dos horas y máximas de ocho horas de labor.

Los pasantes durante el transcurso de su prestación reciben una retribución en calidad de estímulo para viajes, gastos escolares y erogaciones derivadas del ejercicio de la misma. Esta retribución no es remunerativa y en consecuencia no da derecho a la liquidación de cargas sociales.

Pasantía de formación profesional⁹: el contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa teórico-práctica, la que debe ser descrita con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato.

Este contrato tendrá una duración mínima de tres meses y una máxima de dos años. La concurrencia del pasante no podrá superar las seis horas. No pueden ser contratados como aprendices aquellos trabajadores que hayan tenido una relación laboral previa con la empresa contratante. Agotado su plazo máximo, no puede celebrarse nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz.

Los pasantes durante el transcurso de su prestación reciben una compensación dineraria de carácter no remunerativo (asignación estímulo). No se liquidan cargas sociales.

⁷ Ley de Contrato de Trabajo artículo 177.

⁸ Ley N° 25.165 y Decreto 340/1992.

⁹ Ley N° 25.013 y Decreto 1227/2001.

Régimen de contratos especiales para fomentar la creación de empleo:

En los años 90´ estuvo vigente la ley de fomento de empleo que establecía beneficios para las empresas que contrataran trabajadores mayores de cuarenta años, de personas con discapacidad, mujeres y de ex - combatientes de Malvinas.

Actualmente esta ley de fomento de empleo N° 24.465 no se encuentra vigente, pero en su momento fue de gran utilidad para la creación de empleo y sus resultados fueron favorables para la inserción al mercado laboral de personas con situaciones especiales.

Si bien es cierto que la ley preveía sistemas temporales de contratación, en la práctica muchas de las posiciones fueron efectivizadas, es decir que los trabajadores se quedaron trabajando en la empresa por medio de contratos por tiempo indeterminado.

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

1.- JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

La jornada de trabajo es todo el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Integran la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.

La distribución de las horas de trabajo es una facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos, tampoco esta sujeta a la autorización administrativa previa. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador debe publicitarla para conocimiento público de los trabajadores mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento. En todo caso entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra debe mediar una pausa no inferior a doce horas.

Duración máxima de la jornada de trabajo

La duración máxima de la jornada semanal es de cuarenta y ocho horas y la duración máxima de la jornada diaria es de ocho horas.

Cláusula de disponibilidad colectiva

La reducción de la jornada máxima legal solamente procede cuando así lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, la estipulación particular de los contratos individuales o los Convenios Colectivos de Trabajo. Por lo tanto, únicamente los Convenios Colectivos de Trabajo pueden establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.

2.- JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

El empleador debe abonar al trabajador que presta servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento calculado sobre el salario habitual, si se trata de días comunes, y del ciento por ciento en días sábado después de las trece horas, en días domingo y en días feriados.

El número máximo de horas suplementarias está establecido en treinta horas mensuales y doscientas horas anuales.

3.- DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

Cabe destacar que la ley de contrato de trabajo argentina no establece este tipo de descanso, aunque si está receptado en convenios colectivos de trabajo. Sin perjuicio de ello, en general estas pausas por refrigerio y alimentación fijadas en diversos convenios colectivos de trabajo se incluyen dentro de la jornada, y devengan salario.

Los descansos dentro de la jornada de trabajo pueden responder a diferentes necesidades del trabajador. Respecto de las pausas con fines alimentarios, se encuentra el descanso para colación (almuerzo, refrigerio, etc.).

El hecho de que las pausas alimentarias, biológicas, etc. se encuentren reguladas en las convenciones colectivas de trabajo y no en la ley general responde a las necesidades y organización de cada actividad.

4.- DESCANSO SEMANAL

Está prohibida la ocupación del trabajador desde las trece horas del día sábado hasta las veinticuatro horas del día siguiente, salvo las excepciones establecidas en la ley.

El trabajador no está obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgados su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

En este caso el trabajador tiene derecho a gozar de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen las disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales.

En ningún caso se puede aplicar las excepciones que se dicten a los trabajadores menores de dieciséis años.

Cuando el trabajador presta servicios en los días y horas destinados al descanso semanal, medie o no autorización, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las excepciones, y se omita el otorgamiento de descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de veinticuatro horas. El empleador, en tal caso, está obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento de recargo.

5.- VACACIONES (FERIADO LEGAL)

La cantidad de días de vacaciones está vinculada con la antigüedad de cada empleado siguiendo el siguiente esquema, -los días son corridos-:

- catorce días cuando la antigüedad sea de entre seis meses y cinco años
- veintiún días cuando la antigüedad sea de entre cinco y diez años
- veintiocho días cuando la antigüedad sea de entre diez y veinte años
- treinta y cinco días cuando sea mayor a veinte años

La antigüedad del empleado se computa según la que el trabajador tenga al treinta y uno de diciembre del año al que corresponde la licencia. Por ejemplo, para acceder al goce de catorce días de vacaciones, el empleado debe haber trabajado, como mínimo, seis meses al treinta y uno de diciembre.

Para el cálculo de los días trabajados se debe tener en cuenta que los días que el trabajador no presta servicios por estar gozando de una licencia particular (por ejemplo: licencias por enfermedad, matrimonio, etc.) deben ser computados como días trabajados.

Antigüedad menor a 6 meses

Cuando el empleado tenga una antigüedad menor a seis meses y en consecuencia no cumpla con el mínimo de tiempo trabajado para poder acceder a catorce días de licencia, tiene derecho a una licencia proporcional en razón de un día cada veinte días efectivamente trabajados.

Oportunidad de las vacaciones

La ley establece que las vacaciones deben otorgarse entre el 1º de octubre, -de un año-, y el 30 de abril, -del año siguiente. El empleador tiene la facultad de elegir cuando el empleado puede tomar sus vacaciones y debe comunicárselo con cuarenta y cinco días de anticipación.

Las vacaciones comenzarán siempre un día lunes, o el siguiente, en caso de que el lunes fuese feriado. El empleado deberá tomarse la totalidad de los días correspondientes a las vacaciones. Los días se cuentan en forma corrida.

6.- JORNADAS ESPECIALES, EXCEPCIONALES O FLEXIBLES

Las limitaciones a la duración de la jornada de trabajo establecidas en la legislación Argentina son máximas y no impiden una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 semanales.

Las máximas establecidas pueden exceptuarse en los siguientes casos, sin que se genere el derecho al cobro de horas extras:

- Cuando se trate de empleos de dirección o de vigilancia.
- Cuando los trabajos se efectúen por equipos.
- En caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herramientas o instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero tan sólo en la medida necesaria para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y únicamente cuando el trabajo no pueda ser efectuado durante la jornada normal, debiendo comunicarse el hecho de inmediato a las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la ley.

Jornada de trabajo para tareas nocturnas

La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de 7 horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las 21 y las 6 horas.

Jornada de trabajo para tareas insalubres

Cuando el trabajo se realice en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud

de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de 6 horas diarias o 36 horas semanales. El Poder Ejecutivo esta facultado para establecer los casos en que regirá la jornada de seis horas.

Trabajo por equipos

Se entiende por equipo a un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea comienza y termina a una misma hora o que esté en tal forma coordinada que el trabajo de uno no pueda realizarse sin la cooperación de los demás. No es necesario que se trate de industrias que realicen servicios de naturaleza continua. Por regla esta modalidad de distribución de la jornada evita que los empleados sean acreedores al pago de horas extras.

En el trabajo por equipos o turnos rotativos rige lo dispuesto por la ley de jornada de trabajo, sea que éste se haya adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones técnicas inherentes a aquélla.

El descanso semanal de los trabajadores que presten servicio bajo el régimen de trabajo por equipos se otorga al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.

La interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no priva al sistema de su calificación como trabajo por equipos.

REMUNERACIONES

1.- REMUNERACIONES

Se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y que es debida por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador.

La remuneración es fijada de común acuerdo por las partes y tiene como límites mínimos los salarios que se pacten en los convenios colectivos de trabajo y el salario mínimo vital y móvil.

Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

El pago de la remuneración se debe efectuar una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres días hábiles para la semanal.

2.- SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL

En la Argentina existe el concepto de Salario Mínimo Vital y Móvil¹⁰ que es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, por su jornada legal de trabajo.

El objeto del Salario Mínimo Vital y Móvil es asegurar la alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión. Por lo tanto, todo trabajador mayor de dieciocho años, tiene derecho a percibir una remuneración no inferior al Salario Mínimo Vital y Móvil.

El Salario Mínimo Vital y Móvil se expresa en montos mensuales, diarios u horarios y es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

3.- TIPOS DE REMUNERACIONES

Existen beneficios sociales no remunerativos¹¹, no dinerarios, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros. Como ejemplos de beneficios sociales se pueden citar: comedores de empresa, vales de almuerzo y de canasta de alimentos, ropa de trabajo, reintegros por medicamentos, etc.

El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

¹⁰ Ley de Contrato de Trabajo artículo 116.

¹¹ Ley de Contrato de Trabajo artículo 103 bis.

Sueldo Anual Complementario

El sueldo anual complementario¹² es un salario adicional que se abona anualmente en la actividad privada, Administración Pública Central y descentralizada, empresas del Estado, empresas mixtas y empresas de propiedad del Estado.

Se paga sobre el cálculo del 50 % de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

¹² Ley de Contrato de Trabajo artículo 121 y Ley N° 23.041.

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo puede extinguirse de las formas y en los casos que establece la ley.

Procedimiento preventivo de crisis de empresas¹³

Este procedimiento se utiliza en forma previa a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del quince por ciento de los trabajadores en empresas de menos de cuatrocientos trabajadores; a más del diez por ciento en empresas de entre cuatrocientos y mil trabajadores; y a más del cinco por ciento en empresas de más de mil trabajadores.

El procedimiento tramita ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a instancia del empleador o de la asociación sindical de los trabajadores. En su presentación, el peticionante debe fundar su solicitud, ofreciendo todos los elementos probatorios que considere pertinentes. El Ministerio dará traslado a la otra parte, y cita al empleador y a la asociación sindical a una primera audiencia. En caso de no existir acuerdo en la audiencia, se abrirá un período de negociación entre el empleador y la asociación sindical.

Si las partes arriban a un acuerdo, lo deben elevar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien podrá homologar el acuerdo con la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo; o rechazar el acuerdo mediante resolución fundada.

A partir de la notificación, y hasta la conclusión del procedimiento de crisis, el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del procedimiento, ni los trabajadores ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical. La violación de esta norma por parte del empleador determina que los trabajadores afectados mantengan su relación de trabajo y deba pagárseles los salarios caídos.

Vencidos los plazos previstos en este capítulo sin acuerdo de partes se dará por concluido el procedimiento de crisis.

Obligación de preavisar

El contrato de trabajo no puede ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización sustitutiva cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- Por el trabajador, de quince días.

¹³ Ley de empleo N° 24.013 Título II.

- Por el empleador, de quince días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de un mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco años y de dos meses cuando fuere superior.

Retractación

El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes.

Certificados de trabajo

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador esta obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de estos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

El empleador, por su parte, debe dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, una constancia documentada de los ingresos de aportes y contribuciones a los organismos de recaudación y de seguridad social.

Fondos de seguridad social y fondos sindicales

El empleador también esta obligación a ingresar los fondos de seguridad social y los fondos sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención.

2.- CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las formas de extinción del contrato de trabajo están reguladas en la ley de la forma siguiente:

Renuncia del trabajador

La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, debe formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo. En caso de renuncia del trabajador, no le son debidas indemnizaciones.

Voluntad concurrente de las partes

Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto debe formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Es nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y al que le falten los requisitos consignados precedentemente.

Se considera igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.

En caso de extinción de contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes, legalmente no existe obligación del empleador de pago indemnizaciones al trabajador pero en la práctica cuando se acuerda un egreso de mutuo acuerdo se abona una suma como gratificación extraordinaria por egreso.

Despido con justa causa

El despido por justa causa dispuesto por el empleador debe comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.

La valoración de la causa debe ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo y las modalidades y circunstancias personales en cada caso. En caso de probarse la justa causa, el empleador no le deberá indemnizaciones al trabajador.

Abandono de trabajo

El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador, sólo queda configurado como causa de despido, previa constitución en mora, mediante la intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso.

Despido sin justa causa

El contrato de trabajo puede extinguirse por despido sin expresión de causa por parte del empleador. Le corresponden indemnizaciones por despido.

Despido indirecto

Esta forma de extinción procede cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa y tendrá derecho a las indemnizaciones previstas por despido sin justa causa, preaviso e integración del mes del despido.

Fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo

En los casos en que el despido fue dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista para despidos sin causa.

En estos casos, los despidos deben comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

Despidos discriminatorios

En la Argentina, tanto la legislación como la jurisprudencia, reprochan los despidos y actos discriminatorios. El despido que responda a causales vinculadas con la actividad sindical del trabajador también será considerado discriminatorio.

3.- INDEMNIZACIONES

Procedencia de las indemnizaciones

En todos los casos en los que se extinga un contrato de trabajo sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, el empleador debe abonar al trabajador las siguientes indemnizaciones:

Indemnización por antigüedad: una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses.

Deberá tomarse como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. La base de cálculo de la indemnización es la parte de aquella remuneración liquidable anualmente o semestralmente, que en cada mes se va acreditando proporcionalmente a favor del trabajador.

La legislación anterior a la vigente establecía que debía tomarse como base de cálculo la remuneración “percibida”. La diferencia con la devengada radica en que la remuneración “percibida” excluía de la base de cálculo las remuneraciones que se pagan en períodos más prolongados.

Indemnización sustitutiva de preaviso

En caso de que se omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados precedentemente.

Integración de la indemnización con los salarios del mes de despido

Los plazos de preaviso corren a partir del día siguiente al de la notificación del mismo. Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produce sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integra con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.

La integración del mes de despido no procede cuando la extinción se produce durante el período de prueba, aunque si corresponde abonar el preaviso.

Indemnización especial por despido injustificado por causa de matrimonio

La Ley de Contrato de Trabajo establece una protección especial tendiente a evitar despidos por causa de matrimonio y para despidos por causa de embarazo.

La ley dispone que se consideran nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

Se considera que el despido tiene como causa el matrimonio cuando el despido se produce dentro de los 3 meses anteriores y los 6 meses posteriores al matrimonio y siempre que:

- Haya mediado notificación fehaciente de este hecho.
- El despido se haya producido sin invocación de causa.
- El empleador no ha podido probar la causal invocada.

En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador debe abonar una indemnización equivalente a un año de remuneraciones.

Indemnización especial por despido injustificado por causa de maternidad

La Ley de Contrato de Trabajo presume en igual sentido que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando éste es dispuesto dentro del plazo de siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo y, en su caso, el del nacimiento.

En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador debe abonar una indemnización equivalente a un año de remuneraciones.

Reglas aplicables para el cálculo de indemnizaciones

Límites máximos para empleados amparados en Convenios Colectivos de Trabajo: en este caso la base de cálculo no podrá exceder el equivalente de tres veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad.

Límites máximos para empleados no amparados en Convenios Colectivos de Trabajo: para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope aplicable será el del convenio que rige al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Límites para empleados con remuneraciones variables o a comisión: en estos casos, se debe aplicar el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde presten servicios, si éste fuere más favorable. Por lo tanto, el tope aplicable será el establecido en el convenio que corresponda aplicar.

Mínimo legal: El importe de la indemnización en ningún caso podrá ser inferior a un mes de sueldo.

Límite jurisprudencial: Con fecha 14 de septiembre de 2004 la Corte Suprema de Justicia de la Nación dictó el fallo “Vizzoti, Carlos c/ AMSA S.A. s/ Despido” en el que el Alto Tribunal se expidió acerca de la aplicación de los topes máximos explicados

precedentemente. Si bien no declaró la inconstitucionalidad de los mismos, delimitó su aplicación de conformidad a la siguiente doctrina:

La norma argentina¹⁴ establece que en aquellos casos, debe aplicarse el tope de convenio aplicable a la actividad (si esta amparado en un Convenio Colectivo de Trabajo) o al establecimiento (si no esta amparado en un Convenio Colectivo de Trabajo). Esta norma, en algunas ocasiones implicaba una reducción importante en el monto de indemnización por antigüedad de aquellos empleados despedidos. Por lo tanto, en este fallo la Corte entendió que con la aplicación del tope de convenio los empleados no pueden percibir una suma menor que la indemnización por antigüedad calculada sobre la base del 67% del salario real. En otras palabras, corresponde aplicar las limitaciones a la base salarial previstas en la norma, sólo hasta el 33% de la mejor remuneración mensual normal y habitual computable.

¹⁴ Artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

ORGANIZACIONES SINDICALES

1.- ORGANIZACIONES SINDICALES

Las asociaciones sindicales o sindicatos se rigen por los principios establecidos en la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551.

Esta ley establece el principio de libre afiliación que significa que todo trabajador comprendido en el ámbito de representación personal y territorial de la asociación tiene el derecho de afiliarse con la sola condición de observar los estatutos. La afiliación es voluntaria por parte del trabajador.

Encuadramiento sindical

Distinto es el concepto de encuadramiento sindical que es obligatorio. Los empleados de una empresa estarán “encuadrados” en un Convenio Colectivo de Trabajo, es decir que resulta obligatoria la aplicación a dichos trabajadores de un determinado Convenio según sea la actividad a la que se dedique la empresa. ej.: Los trabajadores de una empresa que se dedique a la elaboración de productos medicinales o medicamentos estarán obligatoriamente encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 42/89 y su versión actualizada 42/2007 de Sanidad.

Afiliación

El sindicato, al recibir la solicitud, no puede formular objeciones fundadas en razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad raza o sexo ni realizar otro tipo de trato discriminatorio.

2.- CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Para poder constituirse los sindicatos deben proceder a su inscripción, la que debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Nombre, domicilio, patrimonio y antecedentes de su fundación.
- Lista de afiliados. Debe contener la mención del lugar donde se desempeñan.
- Nomina y nacionalidad de los integrantes de su organismo directivo. Es requerida por la autoridad de aplicación para verificar si se ha dado cumplimiento a la exigencia de que el 75% de los cargos directivos y representativos sean desempeñados por ciudadanos argentinos; y que el titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deben ser argentinos.
- Estatuto, donde debe reflejarse:
 - Denominación. Debe indicar la denominación de la asociación sindical.
 - Domicilio.
 - Objeto. El objeto genérico de las asociaciones sindicales es la defensa de los intereses de los trabajadores, entendiéndose todo cuanto se relaciones con sus condiciones de vida y de trabajo.
 - Zona de actuación. Es el ámbito territorial en el que la asociación ha de desarrollar su acción sindical.
 - Ámbito de representación personal. Se trata de la actividad, oficio, profesión o categoría de los trabajadores que represente.

- Derechos y obligaciones de los afiliados.
- Autoridades y funciones.
- Patrimonio social. Modo de su constitución, administración y control; y su destino, en caso de disolución.
- Memorias y balances. Fecha y forma de su presentación, aprobación y publicación; así como órganos para su revisión y fiscalización.
- Régimen electoral. Debe asegurar la democracia interna.
- Asambleas y congresos. Régimen de convocatoria y funcionamiento.
- Medidas de acción sindical. El estatuto debe determinar el procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical.
- Modificación de los estatutos. El estatuto debe fijar el procedimiento para su modificación, que es facultad privativa de la asamblea o congreso.
- Disolución de la asociación. Procedimiento.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos es la autoridad administrativa que debe dictar la resolución correspondiente para inscribir al sindicato como asociación “simplemente inscrita”.

Las organizaciones sindicales a partir de su inscripción se constituyen en personas jurídicas de carácter privado y adquieren personería jurídica.

Organización más representativa

Una vez que el Ministerio de Trabajo corrobora que la asociación sindical es la mas representativa en su ámbito territorial y personal de actuación, obtendrá “personería gremial”, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

- Que se encuentre inscrita de acuerdo a lo prescripto en esta ley y haya actuado durante un período no menor de seis meses.
- Que afilie a más de veinte por ciento de los trabajadores que intente representar.

La calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar. Los promedios se determinan sobre los seis meses anteriores a la solicitud.

Al reconocerse personería gremial la autoridad administrativa del trabajo o judicial, debe precisar el ámbito de representación personal y territorial. Estos no deben exceder de los establecidos en los estatutos, pero pueden ser reducidos si existe superposición con otra asociación sindical.

Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial, no puede reconocerse a la peticionante la amplitud de representación, sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para determinar cuál es la más representativa. La omisión de los recaudos indicados determina la nulidad del acto.

Una vez que el Ministerio de Trabajo corrobora que la asociación sindical es la mas representativa en su ámbito territorial y personal de actuación, obtendrá “personería gremial”, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

- Que se encuentre inscrita de acuerdo a lo prescripto en esta ley y haya actuado durante un período no menor de seis meses.
- Que afilie a más de veinte por ciento de los trabajadores que intente representar.

La calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar. Los promedios se determinan sobre los seis meses anteriores a la solicitud.

Al reconocerse personería gremial la autoridad administrativa del trabajo o judicial, debe precisar el ámbito de representación personal y territorial. Estos no deben exceder de los establecidos en los estatutos, pero pueden ser reducidos si existe superposición con otra asociación sindical.

Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial, no puede reconocerse a la peticionante la amplitud de representación, sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para determinar cuál es la más representativa. La omisión de los recaudos indicados determina la nulidad del acto.

3.- ESTRUCTURA Y FINES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Las organizaciones sindicales tienen los siguientes fines:

- Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados. Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial.
- Promover la formación de sociedades cooperativas y mutuales.
- Promover el perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social.
- Promover la educación general y la formación profesional de los trabajadores.
- Imponer cotizaciones a sus afiliados.
- Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa.

Órgano de dirección y administración.

La dirección y administración debe ser ejercida por un órgano compuesto por un mínimo de cinco miembros, quienes no pueden exceder de cuatro años en su mandato.

Se trata del órgano ejecutivo de la asociación sindical, el que lleva adelante la dirección y administración de la entidad sindical, concretando en actos societarios los criterios generales de actuación que fija la asamblea o congreso.

En la práctica usual de los estatutos de las asociaciones sindicales puede atribuírsele diversas denominaciones, tales como “comisión directiva”, “consejo directivo”, “consejo ejecutivo”, “junta directiva”, etc.

Existen ciertos requisitos para integrar los órganos directivos; cabe mencionar la mayoría de edad, la falta de inhabilidades civiles o penales; y la afiliación con la conjunta

antigüedad y actividad por un mínimo de dos años. Asimismo, acorde a lo antes referido, los cargos directivos deben ser desempeñados por ciudadanos/as argentinos en un setenta y cinco por ciento y el titular del cargo con mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deben ser ciudadanos argentinos.

La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales debe ser de un mínimo del treinta por ciento, cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Asambleas y congresos

Además del órgano directivo, cuerpo ejecutivo que tiene a su cargo la dirección y la administración de la entidad, la asociación sindical debe contar con un cuerpo deliberativo que expresa la voluntad de los afiliados, de manera directa en el caso de las asambleas, de manera indirecta en los congresos de delegados.

La asamblea o congreso es el órgano permanente supremo de la asociación a la cual la ley y los estatutos confían la decisión exclusiva sobre las materias de la mayor importancia para la marcha de la entidad. Deben reunirse en sesión ordinaria anualmente; y en sesión extraordinaria cuando lo convoque el órgano directivo de la asociación.

Directores sindicales

La cantidad de representantes sindicales en la empresa pueden ser determinados en las convenciones colectivas de trabajo que firme el sindicato con las cámaras de representación del sector empresario o con las empresas en forma individual.

A falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, la ley establece que el número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

- De diez a cincuenta trabajadores, un representante;
- De cincuenta y uno a cien trabajadores, dos representantes;
- De ciento uno en adelante, un representante más cada cien trabajadores, que excedan de cien a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.
- En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo.

Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado. Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos.

4.- FUERO SINDICAL

Los trabajadores que ejercen la representación del sindicato en la empresa gozan de protección especial de estabilidad absoluta en el empleo.

Esta estabilidad consiste en que estos trabajadores no pueden ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el

ejercicio de su mandato y hasta un año después, salvo que mediare justa causa o que mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía.

La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los artículos citados en el párrafo anterior, dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación de su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.

El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por solicitar la reinstalación de su puesto o considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir su indemnizaciones por despido a la que se adiciona una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y un año de remuneraciones para compensar el año de estabilidad posterior al mandato.

NEGOCIACION COLECTIVA

1.- REPRESENTACION Y SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La ley faculta la negociación colectiva a las asociaciones de profesionales con personalidad gremial y a agrupaciones de trabajadores de empresas del Estado o en las cuales el Estado tenga alguna participación.

Representación de las partes en la negociación colectiva

Quienes tienen capacidad para negociar un Convenio Colectivo de Trabajo son quienes tienen la representación de los sectores a quienes dicho Convenio se aplicará en forma obligatoria.

Representación de los trabajadores

La representación la ejercerá la asociación sindical que tenga personería gremial, es decir representación en su ámbito territorial y personal de actuación. Dependerá del grado de la asociación sindical (sindicato de base o federación que agrupa sindicatos de la actividad) según la jerarquía del Convenio Colectivo de Trabajo (de empresa o de actividad, etc.)

Representación de la empresa

La representación la ejercerá la empresa o la cámara que agrupe las empresas de la actividad en el ámbito territorial determinado donde se aplicará el Convenio Colectivo de Trabajo.

En Argentina el tema de la representación empresaria es complejo en atención al fraccionamiento de la cámara de empresarios.

Grupos negociadores

Este criterio no existe en la legislación Argentina.

2.- ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Existe una tipología de los convenios colectivos de trabajo, según el ámbito funcional y territorial que le asignen las partes, como emanación de su autonomía colectiva.

Ámbito nacional, regional o de otro nivel territorial

Atiende exclusivamente a su ámbito territorial, ya se trate de todo el territorio de la Nación, o de una región específica, o de una provincia o simplemente una zona, departamento, partido, ciudad o localidad.

Ámbito intersectorial o marco

Se refiere al contenido de sus cláusulas. Comprende a varios o a todos los sectores de la actividad productiva o de servicios. Se trata de los llamados acuerdos o convenios

para convenir, puesto que establecen los lineamientos a que han de ajustarse obligatoriamente los convenios que se celebren en los ámbitos inferiores.

Convenio de actividad

Se aplicará a un indeterminado número de empresas que realicen la misma actividad en un determinado ámbito territorial o en el ámbito nacional. Ej.: Convenio colectivo de trabajo de empleados de comercio.

Convenio de profesión, oficio o categoría

Corresponde a la estructura de organización sindical que interviene por la parte obrera que agrupa a trabajadores del mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas. Ej.: Choferes de camiones.

Convenio de empresa

Corresponde a los que se suscriben por la parte empresaria por un empleador. Por la parte obrera, la representación de los trabajadores puede corresponder a un sindicato de la empresa, o bien asumir la representación de esos trabajadores un sindicato con una capacidad representativa mayor, que voluntariamente auto limita esa capacidad representativa al ámbito restringido de una empresa.

Coexistencia de convenios

La coexistencia de los convenios colectivos de trabajo de diferente ámbito está reglamentada por la ley. Existen mecanismos para dirimir conflictos cuando los mismos sean de carácter colectivo, tanto en lo que se refiere a los conflictos de intereses como a las cuestiones de encuadramiento sindical, es decir cuando se disputa cual es el sindicato que debe representar a los trabajadores en cuestión.

3.- CONVENIO Y CONTRATO COLECTIVO

Duración

El plazo lo determinan las partes signatarias. En el caso de convenios que rijan por ultra actividad (más allá de su plazo de vencimiento), el Ministerio de trabajo insta a que voluntariamente las partes negocien uno nuevo.

Materias que se pueden pactar

Con excepción de lo que atañe al contenido que integra el orden público laboral (establecidos en la legislación laboral vigente) y las limitaciones que surgen del interés general, como expresión de la autonomía colectiva, las partes son libres para determinar el contenido del convenio colectivo de trabajo.

Piso de la negociación

Los pactos vigentes constituyen el “piso” de la negociación. Es decir que se pueden pactar para “arriba”, mejorando las condiciones y no para “abajo”.

Actualmente resulta dificultosa y hasta peligrosa la negociación colectiva. La interpretación de si se pactó para arriba o para abajo se realiza “por institutos”, es decir que si se mejoró el instituto remuneración pero a cambio de ello se desmejoró el instituto jornada de trabajo esto puede ser contraproducente y el Ministerio de Trabajo, -que es el encargado de la revisión legal del convenio colectivo de trabajo y de homologar el mismo para darle fuerza de ley-, puede rechazar el mismo y no homologarlo o la autoridad judicial puede establecer que hay un perjuicio al trabajador y hacer cumplir el instituto de la remuneración pero no el de la jornada de trabajo.

Este principio de interpretación por institutos se denomina “*principio de conglobamiento por instituciones*” viene dado por la actual redacción del artículo 7° de la Ley 14.250, que determina que las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de éstas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.

También son válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

4.- DERECHO DE HUELGA

El derecho de huelga esta garantizado constitucionalmente.

Requisitos para declararla

Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, antes de recurrir a medidas de acción directa, cualquiera de éstas debe comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.

Duración

Con respecto a la duración, las huelgas pueden ser por tiempo indeterminado, es decir, no tienen un término definido de finalización, sino que se concibe como un movimiento que pretende durara hasta el logro del objetivo propuesto o hasta hacer cesar la resistencia de la otra parte. Por otro lado, pueden tener un tiempo fijado desde el comienzo, ya sea en días o semanas.

Reemplazantes en la huelga

Durante el conflicto, no es posible la contratación de reemplazantes de los trabajadores involucrados en este.

Mediación, conciliación y arbitraje durante la huelga

Los procedimientos o formas de solución de los conflictos colectivos son la auto composición de las partes en conflicto, la conciliación y el arbitraje.

La auto composición es el procedimiento mediante el cual las propias partes, sin intervención ajena a ellas, negocian directamente de modo de superar sus respectivas posturas encontradas y llegar a un acuerdo que ponga fin al conflicto.

Doctrinalmente se suele distinguir entre conciliación y mediación, ya que en esta última, el tercero llamado a ayudar a las partes en conflicto a buscar una solución, tomara una intervención más directa hasta el punto de formular su propia propuesta de solución la que pondrá a consideración de los interesados. La ley Argentina ha instaurado normas destinadas a sustanciar conflictos de intereses mediante una instancia de conciliación obligatoria, y otra instancia de arbitraje voluntario que se desarrollan en el ámbito del Ministerio del Trabajo.

La instancia obligatoria de conciliación se inicia por dos vías, a saber: por comunicación del conflicto a la autoridad administrativa del trabajo por cualquiera de las partes, y por intervención de oficio del Ministerio de Trabajo. El procedimiento de conciliación se concreta en audiencias, convocadas por la autoridad administrativa en el número que considere necesarias para lograr un acuerdo.

La instancia de conciliación es obligatoria y la de arbitraje es facultativa para las partes. Formulada la propuesta conciliatoria, si dicha propuesta no fuera admitida, el mediador invitara a las partes a someter la cuestión al arbitraje.

PRACTICAS ANTISINDICALES

1.- PRACTICAS ANTISINDICALES

Las prácticas de este tipo encuentran su fundamento en las actividades contra la libertad sindical y los entorpecimientos que se puedan producir en contra de la negociación colectiva. La libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales.

Los poderes públicos y en especial la autoridad administrativa del trabajo, los empleadores y sus asociaciones y toda persona física o jurídica deben abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales.

Todo trabajador o asociación sindical impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical puede recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical.

Licencia sindical

Los trabajadores que dejan de prestar sus servicios laborales en razón del ejercicio de cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial o en organismos que requieran representación gremial, tienen derecho a gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones. El empleador no puede despedirlos durante el término de un año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que medie justa causa de despido. El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones.

La violación por parte del empleador de estas garantías le dan derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación en su puesto, más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.

El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, puede optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tiene derecho a percibir además de la indemnización por despido, una suma equivalente a las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador es un candidato no electo tiene derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un año más de remuneraciones.

2.- PRACTICAS DESLEALES

Son consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los representen:

- Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores.
- Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo.
- Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones por ésta reguladas;
- Promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical.
- Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales.
- Rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación.
- Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley.
- Negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales.
- Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen, cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal.
- Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen.
- Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo.

PRINCIPALES ASPECTOS DE LA LEGISLACION LABORAL CHILENA

1.- FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Chile tiene un régimen Unitario de Gobierno. Sólo existe una Constitución y una legislación de aplicación nacional.

La ley se encuentra codificada y el valor de los fallos judiciales como fuente del derecho es relativo, no teniendo en principio más aplicación que para el caso de que se trata. No existe legislación de aplicación local.

La Constitución Política de la República de Chile define las reglas fundamentales del ordenamiento jurídico laboral, garantizando la libertad de trabajo, la libre contratación, la libre elección del trabajo con una justa retribución, prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente con la empresa en que laboren, la regla que prohíbe declararse en huelga a los funcionarios del Estado y de las municipalidades, el derecho de sindicarse y la afiliación sindical voluntaria, la autonomía de las organizaciones sindicales y el derecho a gozar de personalidad jurídica y la prohibición a las organizaciones sindicales de intervenir en actividades político partidistas.

La legislación laboral se encuentra Codificada en el Código del Trabajo.

Los tratados internacionales suscritos por el Poder Ejecutivo y ratificados por el Congreso Nacional son leyes de la República, salvo los tratados internacionales sobre derechos humanos, que tienen rango constitucional.

No existe un sistema de precedentes y los fallos judiciales sólo tienen aplicación que para el caso de que se trata. La jurisdicción laboral se encuentra radicada tanto en Juzgados de competencia especial como en juzgados de competencia común y la jurisprudencia carece de una importante determinante como fuente de derecho.

La Dirección del Trabajo en las últimas dos décadas se ha convertido en una fuente muy relevante de derecho, a través de su jurisprudencia administrativa laboral.

2.- PRINCIPIOS GENERALES DEL ORDENAMIENTO JURIDICO LABORAL

La legislación chilena no ha positivado los principios del derecho del trabajo, de forma tal que el contenido y la aplicación de los mismos ha sido objeto de constante controversia. La doctrina ha elevado a la categoría de principios los que señalamos a continuación:

Orden Público Laboral, los derechos establecidos en las leyes laborales establecen mínimos irrenunciables de orden público, que no pueden ser negociados por las partes mientras subsista el contrato de trabajo (ej. salario mínimo).

Principio Protector, *“constituye el criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador”* (Plá Rodríguez, Américo 1998).

La regla in dubio pro operario, que consiste en que frente a diversas maneras de entender una norma ha de preferirse aquella que más favorezca al trabajador. Según la doctrina este principio se compone de: la regla de *la norma más favorable*, existiendo más de una norma aplicable al caso concreto, se debe optar por aquella más favorable al trabajador y de *la regla de la condición más beneficiosa*, la aplicación de una norma laboral posterior nunca puede derivar en la disminución de las condiciones más favorables en que se encuentre el trabajador.

Principio de continuidad, que “*el contrato de trabajo es, por así decirlo, un negocio jurídico de una extremada vitalidad, de una gran dureza y resistencia en su duración*” (Alonso Olea Manuel 1974). Este principio tiene una serie de manifestaciones, siendo la más importante la “*preferencia por los contratos de duración indefinida*” (Plá Rodríguez, Américo 1998).

Principio de la primacía de la realidad, y que explica del siguiente modo: “*significa que en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos*” (Plá Rodríguez, Américo 1998).

Principio de la razonabilidad, “*consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón*” (Plá Rodríguez, Américo 1998).

Principio de la buena fe, el que es aplicable no sólo al derecho del trabajo sino que también a la totalidad del ordenamiento jurídico.

INSTITUCIONALIDAD LABORAL

Las principales instituciones laborales en Chile son el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Dirección del Trabajo, la institucionalidad de la mediación y el arbitraje, que se desarrollan por la Dirección del Trabajo pero un nivel sustancial de autonomía, la defensa judicial que realizan las Corporaciones de Asistencia Judicial y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

1.- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social tiene competencia en las siguientes materias:

- Proponer y promover normativa laboral que perfeccione la equidad y cooperación en las relaciones laborales.
- Estudiar, difundir y/o dar seguimiento a la aplicación de leyes y otras normativas laborales y evolución del mercado del trabajo.
- Promover, dirigir, coordinar y/o ejecutar planes y programas sociales que generen empleo, mejoren la empleabilidad y condiciones de trabajo, y fortalezcan a las organizaciones sindicales y microempresariales.
- Perfeccionar y fortalecer la gestión interna para que facilite el cumplimiento de la misión.
- Asegurar la calidad de vida de las personas al momento de retirarse del mundo laboral, a través del establecimiento y perfeccionamiento de un sistema previsional.
- Satisfacer las necesidades de aquellos grupos más vulnerables de la sociedad, focalizando los recursos del Estado con criterios de equidad, eficiencia y justicia social, para cuyo efecto fomenta, difunde, estudia y desarrolla políticas gubernamentales dirigidas al mejoramiento y permanente modernización del sistema asistencial.
- Fomentar conductas que prevengan los accidentes y las enfermedades profesionales en el mundo laboral.
- Desarrollar y difundir entre los ciudadanos la necesidad de prever, durante la vida laboral activa, mecanismos de protección frente a contingencias como la vejez o la invalidez.
- Desarrollar políticas tendientes a generar una red de apoyo para los pensionados adultos mayores y discapacitados, con el objetivo de propiciar su integración plena a la sociedad e incrementar su calidad de vida.
- Generar acuerdos internacionales tendientes a facilitar la obtención de una pensión por vejez para aquellos trabajadores, nacionales o extranjeros, que por diversas circunstancias han debido desempeñarse fuera de Chile o de su país de origen.

2.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO

La Dirección del Trabajo tiene competencia en las siguientes materias:

- Fiscaliza el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo.
- Fija el sentido y alcance de las leyes del trabajo, mediante dictámenes.

- Da a conocer a trabajadores y empleadores los principios de la legislación laboral vigente.
- Efectúa acciones tendientes a prevenir y resolver los conflictos del trabajo, generando un sistema que privilegie la cooperación y los acuerdos entre trabajadores y empleadores.
- Proporciona asistencia técnica a los actores del mundo laboral, para favorecer y promocionar relaciones laborales armónicas y equilibradas.
- Cuenta con un sistema de mediación para la solución de conflictos colectivos del trabajo y con un sistema de conciliación individual.
- Actuar como ministros de fe en los actos propios de las organizaciones sindicales y en el proceso de negociación colectiva.
- Intervenir en los procesos de Conciliación Individual (comparendos).

Atribuciones del Director del Trabajo:

- La dirección y supervigilancia de la Dirección del Trabajo en toda la República y la representación del Estado en la aplicación y fiscalización de las leyes sociales.
- Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento.
- Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República.
- Autorizar al Subdirector u otros funcionarios para resolver determinadas materias o para hacer uso de algunas de sus atribuciones, actuando "por orden del Director".
- Proponer al Supremo Gobierno las medidas que, a su juicio, convenga adoptar para la mejor marcha del Servicio y desarrollar todas las iniciativas tendientes a tal fin.
- Dirigir, controlar y coordinar todas las actividades del Servicio, pudiendo en el ejercicio de esta facultad dictar todas las resoluciones, circulares, órdenes de servicio e instrucciones que estime necesarias para su mejor administración.
- Proponer el nombramiento, promoción y remoción del personal con sujeción a las disposiciones administrativas pertinentes, sin perjuicio de su facultad para la libre designación o contratación de personal secundario o de servicios menores y a jornal, conforme a los artículos 377 y 379 del decreto con fuerza de ley número 338, de 1960, sobre Estatuto Administrativo.
- Ubicar y distribuir al personal del Servicio.
- Aplicar al personal las sanciones que sean de su incumbencia, en conformidad a las disposiciones administrativas en vigor y solicitar las demás medidas de quien corresponda.
- Resolver respecto del ejercicio de los derechos del personal y fiscalizar el cumplimiento de sus deberes.
- Encomendar al o a los funcionarios del Servicio, que él designe, determinados trabajos o comisiones, bajo su dependencia directa o del Departamento que señala.
- Confeccionar y presentar el proyecto de presupuesto anual del Servicio para la consideración de las autoridades que corresponda.
- Presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, antes del 31 de marzo de cada año, una Memoria Anual sobre la marcha del Servicio.
- Presentar a la Contraloría General de la República las rendiciones de cuentas de los fondos invertidos por el Servicio;

- Suscribir convenios con organismos nacionales e internacionales, con personas naturales o jurídicas de Derecho Público o Privado, sobre materias propias del Servicio, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Proponer a la consideración del Supremo Gobierno las reformas legales y reglamentarias relacionadas con el derecho laboral.

Atribuciones en materia de Inspección:

- El control funcional y técnico de las Inspecciones del Trabajo.
- Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar la función de fiscalización que compete al Servicio.
- Impartir las normas generales e instrucciones adecuadas para el cumplimiento de la función de fiscalización.
- Estudiar y evaluar los resultados de la aplicación de la legislación y reglamentación del trabajo, proponiendo las reformas legales y reglamentarias que la práctica aconseja.

Atribuciones en materia de relaciones laborales:

- Supervigilar la constitución y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Tribunales Arbitrales.
- Impartir instrucciones sobre los procedimientos de mediación en los conflictos colectivos del trabajo.
- Estudiar, proponer y divulgar los sistemas y métodos de entendimiento directo de las partes, que permitan prevenir los conflictos colectivos y que facilitan el cumplimiento de los contratos, convenios, fallos arbitrales y actas de avenimiento;
- Estudiar regímenes de remuneraciones y beneficios establecidos para trabajadores.
- Supervigilar el desarrollo de los conflictos colectivos y de los arbitrajes en el país.
- Velar por el cumplimiento de las actas de avenimiento, convenios colectivos y fallos arbitrales, y denunciar en su caso, las infracciones respectivas.
- Mediar a petición de parte o de oficio en los conflictos colectivos, antes de iniciado el proceso de conciliación en la respectiva Junta o después de agotado dicho proceso.

Atribuciones en materia de Organizaciones Sindicales.

- El fomento de las organizaciones sindicales y la supervigilancia de su funcionamiento en conformidad con las disposiciones pertinentes del Derecho Laboral.
- Estudiar y evaluar los resultados de la aplicación de la legislación y reglamentación del trabajo, respecto de las organizaciones sindicales y proponer reformas legales y reglamentarias que la experiencia aconseje.
- Llevar el Registro Nacional de Sindicatos.
- Propiciar cursos de orientación sindical.

3.- ARBITRAJE, MEDIACION Y BUENOS OFICIOS

Arbitraje laboral

El arbitraje laboral está limitado al ámbito de las relaciones colectivas de trabajo y en los hechos ha tenido escasa aplicación en Chile. El arbitraje puede ser voluntario o forzoso.

El arbitraje voluntario, en la ley chilena tiene dos causas, la primera consiste en la posibilidad que la ley le franquea a las partes durante el proceso de negociación colectiva para someter a un árbitro la definición del contenido de las cláusulas del contrato colectivo que va a regir sus condiciones de trabajo y de remuneración.

En este caso las partes pueden someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, incluso durante la huelga o durante el cierre patronal de la empresa (lock out). Este compromiso debe constar por escrito y le corresponde a las mismas partes la designación del árbitro y la determinación del procedimiento que éste debe seguir.

El laudo de este arbitraje tiene el efecto de convertirse en el contrato colectivo que va a regir las condiciones de trabajo y remuneración de las partes durante su período de vigencia.

El segundo tipo de arbitraje voluntario consiste en la posibilidad que tienen las partes de designar un árbitro para que interprete las cláusulas del contrato colectivo, para el evento que surjan conflictos de aplicación una vez que el instrumento colectivo ha sido suscrito por las partes.

El arbitraje forzoso, en la ley chilena tiene un carácter estrictamente excepcional y está limitado a las empresas en que los trabajadores están imposibilitados de declarar la huelga. En la práctica lo que hace el árbitro es actuar como un elector que define el contrato colectivo que va a regir, entre las dos últimas ofertas de las partes.

Esta restricción del derecho de huelga se fundamenta en la ley en razón de que la empresa presta un servicio de utilidad pública, o se trata de una actividad cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país, o a la seguridad nacional. Es obligación del Gobierno decretar anualmente y de manera específica las empresas en que los trabajadores no podrán declarar la huelga. Esto se efectúa mediante una resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y de Economía, Fomento y Reconstrucción.

El arbitraje forzoso lo efectúa un árbitro que es designado por las partes de una nómina, en el evento que no exista acuerdo, el Inspector del trabajo designa al árbitro que se acerque más a las preferencias de las partes.

El árbitro tiene un plazo de 30 días para dictar su laudo. El fallo del árbitro es apelable ante un tribunal arbitral de segunda instancia, formado por tres árbitros designados por sorteo ante la Inspección del Trabajo, entre los integrantes de la misma nómina.

En el caso que el arbitraje se refiera a un contrato que abarque a 3 000 o más trabajadores el arbitraje se desarrolla ante un tribunal arbitral de primera instancia compuesto por tres miembros. En este caso su fallo es apelable ante un tribunal de cinco miembros, tres de los cuales son elegidos por sorteo entre los integrantes de la

nómina, uno es designado por el Ministerio de Hacienda y otro por la Corte Suprema de Justicia.

La mediación

La mediación, al igual que el arbitraje voluntario puede realizarse, previo acuerdo de las partes, en cualquier momento durante el proceso de negociación colectiva el mediador.

El mediador a diferencia del árbitro, actúa como un amigable componedor, que acerca las posiciones de las partes, pudiendo inclusive proponer las fórmulas de arreglo que a su juicio pueden salvar el conflicto.

Si la gestión del mediador es exitosa, las partes voluntariamente podrán fin al conflicto y suscribirán el contrato colectivo.

También puede ocurrir que la gestión del mediador no tenga éxito, en este caso las partes seguirán con sus negociaciones directas o recurrirán a las medidas de presión que les franquea la ley.

Los buenos oficios

Una vez votada la huelga y antes del vencimiento del plazo para hacerla efectiva, las partes tienen la posibilidad de recurrir a la Inspección del Trabajo para que estos interpongan sus buenos oficios, con el objeto de acercar las posiciones de las partes e interceder por la búsqueda de un acuerdo.

En el ejercicio de estas funciones, el Inspector del Trabajo esta facultado para citar a las partes conjunta o separadamente y buscar con éstas las bases de un acuerdo que les permita suscribir el contrato colectivo antes que la huelga se haga efectiva.

A diferencia de lo que ocurre con el arbitraje y la mediación que prácticamente no son utilizados por las partes, los buenos oficios de la Inspección del Trabajo constituyen una institución de suma utilidad que ha venido desarrollándose de manera progresiva y con muy buenos resultados desde su instauración el año 2001.

4.- SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

El Servicio nacional de Capacitación y Empleo tiene competencia en las siguientes materias:

- Contribuir a la pertinencia, transparencia y calidad del mercado de la capacitación laboral, demandando cursos de capacitación bajo los estándares de competencias laborales definidas por distintos sectores productivos, acercando así la oferta a la demanda de trabajo y logrando trabajadores que cumplan los estándares de calidad en las competencias adquiridas para mejorar su tránsito y movilización dentro del mercado laboral.
- Contribuir a mejorar el capital humano de la fuerza laboral ocupada promoviendo y administrando los beneficios de franquicia tributaria y subsidios, que ofrece el Estado para capacitar a los trabajadores del país.

- Mejorar la empleabilidad de las personas aumentando sus oportunidades de insertarse en un puesto de trabajo a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas en los programas de formación en oficios basados en estándares de competencias laborales que administra el Servicio.
- Implementar instrumentos de política activa de empleo, subsidios a la contratación, intermediación laboral y empleo directo, que faciliten la inserción laboral de grupos vulnerables y reduzcan las asimetrías de información en el mercado del trabajo.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de la capacitación y el empleo a través de la fiscalización sistemática de los procesos que desarrollan los distintos actores del sistema de capacitación (OTEC, OTIC y Empresas).

5.- DEFENSA JUDICIAL

La defensa judicial de los trabajadores de escasos recursos en Chile la realizan las Corporaciones de Asistencia Judicial (CAJ). La CAJ se estructura en torno a cuatro organismos autónomos, divididos por todo el territorio nacional.

Estas instituciones tienen por misión entregar atención socio-jurídica a las personas de escasos recursos en general, de forma tal que no realizan una función especializada en materia laboral. Adicionalmente, debemos señalar que es en las Corporaciones de Asistencia judicial donde realizan su práctica profesional los egresados de derecho postulantes al título de abogado.

La labor de la CAJ contribuye al principio fundamental de toda democracia: la igualdad ante la ley. Es por eso que el Estado entrega a la Corporación de Asistencia Judicial la responsabilidad de dar cumplimiento al mandato contenido en la Constitución Política que, en su artículo 19 inciso 3º, garantiza a toda persona la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, señalando que “toda persona tiene derecho a defensa”; y, que “la ley arbitrará los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no puedan procurárselos por sí mismos”.

Los servicios de la CAJ se extienden al ámbito de la prevención de conflictos de connotación jurídica, la difusión de derechos y deberes, y la resolución de conflictos a través de medios no adversariales. Los servicios que se entregan son los siguientes:

Orientación e información

Consiste en la asesoría de un profesional abogado quien acoge y entrega información jurídica respecto del problema o conflicto consultado, los deberes y derechos del usuario, y la manera más adecuada de hacer efectivo el ejercicio de los mismos.

Por otra parte, el servicio de Orientación e Información ofrece un abordaje diferente de los conflictos al evitar la judicialización de los mismos, entregándole alternativas al usuario para su mejor resolución.

Este es un servicio profesionalizado, que brinda una atención personalizada, que se otorga sin que este restringido por la calificación socioeconómica, que si es requerida para el posterior patrocinio de las causas.

Si por la naturaleza del conflicto se requiere una derivación a otra institución pública o privada, o a otro Centro institucional, ésta se realiza por el profesional correspondiente, en forma responsable. Esto implica que se toma contacto con los profesionales del lugar a derivar y se redacta una carta de derivación, donde se explica con claridad el motivo de la derivación.

Representación judicial

Consiste en la presentación de demandas y otras acciones legales ante los Tribunales de Justicia, para aquellas personas que presentan conflictos jurídico sociales que no son susceptibles de resolver alternativamente o cuando no se ha podido llegar a acuerdo extrajudicialmente.

Para acceder a este servicio, los usuarios deben cumplir con los requisitos establecidos por la institución. Los requisitos institucionales dicen relación con la calificación socioeconómica de las personas y la viabilidad jurídica de la pretensión del usuario.

En este caso, la resolución del conflicto se entrega a un tercero, Juez de la República, quién resuelve a través de una sentencia.

Este servicio se presta por profesionales abogados que son siempre los responsables de los procesos, y que tienen bajo su supervisión directa a egresados de derecho que realizan su práctica profesional y que deben actuar en los procesos cuando así lo determine el abogado responsable, con poder delegado para cada actuación.

Resolución alternativa de conflictos

El servicio de Resolución Alternativa de Conflictos consiste en la atención de abogados especializados en materias de negociación, conciliación y mediación.

El objetivo es ofrecer a personas de escasos recursos la oportunidad de obtener, antes de litigar ante Tribunales, una solución a los conflictos laborales, posibilitando que se les represente en sus intereses.

Los profesionales son los que, por medio del diálogo, en un marco de respeto y escucha activa de las posiciones e intereses de cada una de las partes, proponen las bases que sustentarán y propiciarán la búsqueda de acuerdos. Esto siempre dentro del marco legislativo vigente que rige los temas planteados por las personas.

Este proceso, en todo sentido, tiene el carácter de voluntario, por lo que no se impone nada a las personas respecto de la forma y condiciones para poner término al conflicto.

Los acuerdos a los que se arribe en el proceso, pueden ser verbales (de palabra) y/o escritos. En el caso de ser escritos, estos pueden tener el carácter de privados, es decir, que sea sólo entre las partes sin participación de terceros; o puede ser formalizado y homologado ante el Tribunal competente, en cuyo caso, de ser aprobado, tendrá el carácter de sentencia.

Prevención y promoción de derechos

Consiste en la promoción, prevención y difusión de los Derechos y Deberes de las personas, a través de actividades de carácter comunitario dirigidas a la población en general.

Estas actividades pueden ser en la modalidad de talleres, charlas, plazas de justicia, y otras que tienen por objeto informar y educar a las personas sobre sus deberes y derechos, la forma como hacerlos valer y prevenir conflictos de connotación jurídica.

Este servicio lo prestan los profesionales de los centros, a través de la participación institucional en programas de acercamiento a la comunidad y las temáticas abordadas dicen relación con todas las materias de carácter jurídico.

Gestiones extrajudiciales

Consiste en la realización, por parte de profesionales, de gestiones y trámites tendientes a resolver situaciones y/o conflictos de carácter jurídico, que no requieren de intervención judicial.

Para acceder a este servicio, el usuario debe calificar como sujeto de atención institucional, lo que se determina a través de una evaluación socioeconómica que realiza un profesional del área social.

CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION LABORAL

1.- CONTRATO DE TRABAJO

En la ley chilena el contrato individual de trabajo esta definido como un acuerdo por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, uno a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación, y el otro a pagar una remuneración determinada.

Esta definición esta totalmente alineada con los elementos que vimos de la relación laboral, toda vez que también configura al vínculo de subordinación y dependencia como el elemento esencial del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo en Chile es consensual, es decir que se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. No obstante lo anterior, la ley chilena dispone que éste debe escriturarse como una formalidad de prueba.

Génesis de la relación laboral

En Chile la relación laboral es típica, es decir, que su existencia esta dada por el hecho de configurarse los siguientes elementos que la caracterizan y definen:

Es una relación de tipo personal: en el contrato de trabajo la vinculación entre las partes es de tipo personal.

Por cuenta ajena, el riesgo de la empresa es del empleador, por lo que en términos generales lo favorable o desfavorable de los resultados de la gestión económica de un negocio no afecta al trabajador.

Subordinada, es uno de los elementos característicos de la relación laboral y que sin duda, le da fisonomía propia al contrato de trabajo, nuestra jurisprudencia ha dicho que el poder de mando del empleador como expresión del vínculo de subordinación o dependencia, debe traducirse en la facultad que tiene el empleador de impartir instrucciones al empleado y en la obligación de éste de acatarlas, de dirigir su actividad, de controlarla y hacerla cesar.

Remunerada, el trabajo realizado por el trabajador debe tener por causa la remuneración que obtendrá por ésta.

Continua, tiene un doble sentido, el derecho del trabajador de permanecer en sus labores mientras no confluya una causa objetiva de terminación de contrato, y en segundo lugar, la exclusión como configuradores de un contrato de trabajo de los servicios esporádicos por cuenta ajena.

La ley chilena presume la existencia del contrato de trabajo entre los sujetos en los que se configuran los elementos típicos de la relación laboral.

2.- CONTRATOS ESPECIALES

En la legislación chilena se reconocen varios tipos de contratos especiales, entre estos el de trabajadores embarcados, el de los trabajadores de las artes y espectáculos y el de trabajadores de casa particular. Todos estos contratos presentan características regulatorias especiales, por lo general más flexibles, en materia jornada y descansos y por lo especialísimo de sus reglas, su análisis excede los objetivos de este trabajo.

Contrato a plazo fijo

No puede ser pactado por un plazo que exceda de un año. Los gerentes y trabajadores que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado, pero en este caso la duración del contrato a plazo fijo se extiende a dos años.

El hecho que el trabajador continúe prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo pactado, lo transforma en contrato de duración indefinida.

También se transforma e contrato de duración indefinida el contrato a plazo fijo en su segunda renovación.

Además se presumirá legalmente que tiene contrato indefinido el trabajador que presta servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación.

Contrato por obra o faena determinada

Este contrato se extiende por toda la duración de la obra o de la faena de que se trate, por lo cual su término esta asociado a la conclusión del trabajo o servicio que le da origen.

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad a lo pactado en el contrato de trabajo. También es parte de la jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

1.- JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

La jornada ordinaria máxima de trabajo en Chile es de 45 horas semanales, distribuida en seis días.

Se excluyen de la limitación de jornada de trabajo a los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento y los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

En Chile no existen límites diferenciados para la duración de la jornada nocturna.

2.- JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

Es la que excede del máximo legal de 45 horas semanales o de la jornada pactada contractualmente cuando esta es menor.

Las horas extraordinarias se pagan con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

En las faenas en que no se perjudique la salud del trabajador, pueden pactarse hasta un máximo de dos horas extraordinarias por día.

La regla es que las horas extraordinarias sólo pueden pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Los pactos deben constar por escrito y sólo pueden tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

Prolongación de la jornada de trabajo

La ley autoriza al empleador para exceder la jornada ordinaria, en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga la fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. En este caso las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias

3.- DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo se debe dividir en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación, salvo en los trabajos de proceso continuo.

Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

4.- DESCANSO SEMANAL

La ley señala que las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor.

En los casos en que las empresas se encuentren autorizadas para laborar en día domingo, la ley dispone que al trabajador le corresponde un día de descanso compensatorio, igual regla se aplica para el caso del trabajo en días festivos.

Cuando los días de descanso compensatorio exceden de uno en la semana, la ley faculta a las partes para que los sustituyan por el pago de la remuneración del mismo o para que lo acumulen y lo otorguen para su gozo en otra oportunidad.

Para el caso de los trabajadores del comercio se establece que al menos deben otorgarse dos días domingos de descanso en el respectivo mes calendario.

Días festivos

Los días domingo y aquéllos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley y para trabajar en esos días.

5.- VACACIONES (FERIADO LEGAL)

El feriado anual o vacaciones, puede ser básico, progresivo o colectivo.

Feriado anual básico

Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra.

La ley dispone que para los efectos de su cálculo, el día sábado se considera como inhábil.

Respecto de los trabajadores que tienen remuneración variable, la remuneración del feriado se efectúa sobre la base del promedio.

El feriado se debe conceder de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades de la empresa.

Feriado progresivo

Consiste en los días adicionales de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores después de cumplir diez años de servicios. La regla es que tienen derecho a un nuevo día de vacaciones por cada lapso de tres años transcurrido después de los primeros diez años de servicios.

Feriado colectivo

Consiste en la facultad que le franquea la ley al empleador para proceder al cierre de la empresa para que todos los trabajadores efectúen el goce de sus vacaciones al mismo tiempo. Este debe tener un mínimo de quince días hábiles

6.- JORNADAS ESPECIALES, EXCEPCIONALES O FLEXIBLES

Jornadas bisemanales

Las partes pueden pactar libremente jornadas ordinarias que se extiendan hasta dos semanas ininterrumpidas, cuando las faenas se desarrollan en lugares apartados de centros urbanos.

Sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y los descansos

La ley faculta al Director del Trabajo para que, mediante resolución fundada, autorice a las empresas a laborar en un sistema especial de ciclos de trabajados y de descansos.

Estos sistemas son ampliamente utilizados en las faenas que se encuentran alejadas de centros urbanos y la tendencia ha sido que se autoricen también para el sector transporte e incluso para algunas faenas y actividades ubicadas dentro de centros urbanos.

REMUNERACIONES

1.- REMUNERACIONES

Es la contraprestación en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

La ley regula los tipos más comunes de remuneración, sin que su pacto sea obligatorio para las partes.

Las partes tienen la facultad de pactar la retribución del trabajo con total libertad, debiendo ajustarse solamente a las normas sobre protección de las remuneraciones que contiene la ley (ingreso mínimo, pago en moneda de curso legal, plazo máximo de pago, etc.).

2.- SALARIO MÍNIMO

La ley establece que la remuneración mensual no puede ser inferior al ingreso mínimo fijado periódicamente por ley.

Las jornadas parciales de trabajo también son remuneradas sobre la base del mínimo mensual legal. En este caso la remuneración mensual se calcula de manera proporcional a la jornada pactada.

3.- TIPOS DE REMUNERACIONES

Dentro de los tipos más comunes de remuneración están los siguientes:

El sueldo

Es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.

El sobresueldo

Es la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.

La comisión

Es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

La participación

Es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.

La gratificación

Corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el sistema de relaciones laborales chileno esta construido sobre la base de la estabilidad relativa en el empleo. Es decir que en Chile los trabajadores tienen estabilidad en su trabajo mientras no se configure en su contra una causal de terminación del contrato de trabajo.

La terminación del contrato de trabajo en Chile puede ser clasificada en relación al tipo de causal que se configura, a saber: causales de caducidad, causales disciplinarias o imputables al hecho del trabajador y las necesidades de la empresa.

El empleador tiene la carga de probar la existencia de la causal de término que invoque. En el evento que el empleador no logre probar la existencia de la causal alegada, el despido sigue siendo válido. En este caso el Juez al tiempo de declarar que el despido es indebido o improcedente debe condenar al empleador al pago de las indemnizaciones y de las multas contempladas en la ley.

Para poder despedir validamente a un trabajador, el empleador debe acreditar que tiene al día el pago de las cotizaciones previsionales, en caso contrario el juez debe declarar que el despido es nulo y el trabajador tiene derecho a seguir devengando su remuneración mensual. El empleador puede convalidar el despido pagando las cotizaciones previsionales adeudadas.

2.- CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Causales de caducidad

Las causales de caducidad ponen término al contrato de trabajo sin pago de indemnizaciones. Estas son:

- El mutuo acuerdo de las partes.
- La renuncia del trabajador.
- La muerte del trabajador.
- El caso fortuito o la fuerza mayor.
- El vencimiento del plazo, respecto de los contratos a plazo fijo.
- La conclusión de la obra, faena o servicio, respecto de los contratos pactados por obra o faena determinada.

A estas debemos agregar el desahucio (despido sin expresión de causa) que esta permitido en la ley respecto de los trabajadores que tienen atribuciones para representar al empleador (directivos superiores).

Causales disciplinarias

Las causales disciplinarias también ponen término al contrato de trabajo sin pago de indemnizaciones, Estas son:

- La falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
- Las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas.
- Las vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.
- Las injurias proferidas por el trabajador al empleador, la conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
- Las negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- La no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo.
- La falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- el abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente y la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- Los actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Necesidades de la empresa

Esta causal opera cuando el empleador despide al trabajador invocando la existencia de una necesidad de la empresa, establecimiento o servicio que haga necesaria la separación de uno o más trabajadores, tales como las derivadas de la racionalización, la modernización de las maquinarias y equipos, las bajas en la productividad, los cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

Para que opere cualquiera de las causales antes señaladas el empleador esta en la necesidad de comprobar que ésta se ha configurado. Al trabajador siempre le asiste el derecho de reclamar ante el Juez del Trabajo que el despido es injustificado, indebido o improcedente.

En el evento que el juez declare que el despido es injustificado, indebido o improcedente, nace para el trabajador el derecho al pago de una indemnización adicional, pero el despido se mantiene perfecto. El reintegro del trabajador a sus labores sólo procede de manera excepcionalísima en caso de despidos atentatorios contra los derechos fundamentales de los trabajadores.

El despido indirecto

Esta modalidad de despido se refiere al derecho que le asiste al trabajador para poner término al contrato de trabajo invocando que el empleador ha incurrido en una causal disciplinaria.

3.- INDEMNIZACIONES

El pago de la indemnización legal procede cuando el empleador le pone término al contrato por necesidades de la empresa y también cuando el juez declara que el despido ha sido injustificado, indebido o improcedente, por el hecho que no se configuró la causal.

La indemnización legal equivale a treinta días de remuneración por cada año de servicios, con un límite de 330 días de remuneración. Además la indemnización esta limitada en su base de cálculo, toda vez que se considera una remuneración máxima de 90 unidades de fomento (unidad reajutable fijada en Chile para las operaciones de dinero).

El empleador está obligado a pagar la indemnización en un solo pago, salvo que las partes acuerden fraccionar el pago por acuerdo suscrito ante el Inspector del Trabajo.

Aumento de las indemnizaciones por causa del despido injustificado, indebido o improcedente

En el evento que el juez del trabajo considere que el despido ha sido injustificado, indebido o improcedente, o cuando no se haya invocado ninguna causal legal, deberá condenar al empleador a un a un aumento de la indemnización por años de servicios que le corresponda al trabajador, de conformidad a las siguientes reglas:

- En un treinta por ciento, por aplicación improcedente de la causal de necesidades de la empresa.
- En un cincuenta por ciento, por aplicación injustificada de las causales de caducidad y cuando no se ha invocado ninguna causa legal para despedir.
- En un ochenta por ciento, por aplicación indebida de las causales disciplinarias.
- En un cien por ciento, si el empleador invoca la causal correspondiente a actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad de la empresa o los trabajadores o la causal correspondiente al perjuicio material causado intencionalmente a la empresa y el despido es además declarado carente de motivo plausible.

ORGANIZACIONES SINDICALES

1.- ORGANIZACIONES SINDICALES

La institucionalidad laboral chilena garantiza de manera amplia el principio de libertad sindical. La ley reconoce el derecho de los trabajadores para constituir sindicatos y para afiliarse o desafiliarse del mismo. Por su parte las organizaciones sindicales pueden constituir federaciones y confederaciones libremente.

2.- CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Para que el sindicato tenga existencia legal se requiere de la realización de una asamblea constitutiva celebrada ante ministro de fe, que reúna los quórum necesarios para la formación del sindicato de que se trate. En la asamblea, mediante votación secreta, se aprueban los estatutos del sindicato y se elige a los trabajadores que formarán parte del directorio.

El sindicato adquiere su personalidad jurídica desde el momento mismo que se deposita el acta de la asamblea de constitución en la Inspección del trabajo.

Los directores sindicales permanecen dos años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos indefinidamente, salvo que los estatutos establezcan plazos menores.

Los directores gozan de fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo.

Disolución del sindicato

Las organizaciones sindicales no estarán sujetas a disolución o suspensión administrativa.

La disolución de una organización sindical, no afecta los derechos que les correspondan a sus afiliados, en virtud de contratos o convenios colectivos suscritos por el sindicato o por fallos arbitrales que le sean aplicables.

La disolución de una organización sindical procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados, celebrado en asamblea extraordinaria. Dicho acuerdo se registrará en la Inspección del Trabajo que corresponda.

También procede la disolución de una organización sindical por sentencia judicial, cuando se configure un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución.

3.- ESTRUCTURA Y FINES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

En Chile los sindicatos tienen la más amplia libertad para realizar toda clase de actividades lícitas, de conformidad a lo que los mismos asociados definan en los estatutos.

Sin perjuicio de lo anterior la ley les reconoce como fines principales de las organizaciones sindicales los siguientes:

- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.
- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo.
- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones.
- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales.
- Asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos.
- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación; Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados.
- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.
- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento.
- Constituir, concurrir la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicas y otras.
- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;
- Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores.

Los sindicatos tienen prohibido intervenir en actividades político-partidistas.

Tipos de sindicato

En Chile los trabajadores tienen la más amplia libertad para organizarse y constituir el tipo de sindicato que deseen en relación al tipo de trabajadores que agrupen

La ley tipifica los sindicatos más comunes, estableciendo su composición y requisitos de manera obligatoria para las partes. En todo lo no regulado, le reconoce a las partes la facultad de constituir cualquier otro tipo de sindicato, de conformidad a sus intereses.

Los sindicatos que regula la ley chilena son los siguientes

Sindicato de empresa

Es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa. La constitución del sindicato requiere de un mínimo de 8 trabajadores en las empresas con 50 o menos trabajadores y de 25 trabajadores que representen al menos al 10% de los trabajadores de la misma, en las empresas de más de 50 trabajadores. Esta regla tiene como tope los 250 socios del sindicato, por cuanto con ese quórum se puede constituir la organización sin importar el porcentaje que represente del total de trabajadores.

Adicionalmente existe una norma de promoción sindical que autoriza la constitución del primer sindicato de la empresa con un quórum de 8 trabajadores. En este caso la ley establece un plazo de un año para que la organización complete el quórum que le corresponde en atención al número de trabajadores que tenga la empresa.

Sindicato interempresa

Es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos. La constitución del sindicato requiere de 25 trabajadores que provengan de al menos dos empresas distintas.

Sindicato de trabajadores independientes

Es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.

Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios

Es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes. La constitución del sindicato requiere de un mínimo de 25 trabajadores.

Federaciones, Confederaciones y Centrales

En Chile existe la legislación reconoce una amplia libertad para que los sindicatos base se afilien o formen Federaciones, Confederaciones y Centrales.

La federación es la unión de tres o más sindicatos, y la Confederación es la unión de cinco o más federaciones o de veinte o más sindicatos base.

En el grado más alto de la organización sindical se encuentra la Central Sindical.

Las centrales tienen por objeto la representación de los intereses generales de los trabajadores que la integran y que abarcan diversos sectores productivos o de servicios.

Dentro de los fines de las centrales sindicales se encuentra:

- Representar los intereses generales de los trabajadores de las organizaciones afiliadas ante los poderes públicos y las organizaciones empresariales del país. En el nivel internacional esta función se extenderá a organismos sindicales, empresariales, gubernamentales y no gubernamentales y, especialmente, a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y demás organismos del sistema de Naciones Unidas.

- Participar en organismos estatales o no estatales de carácter nacional, regional, sectorial o profesional, y abocarse a todo otro objetivo o finalidad que señalen sus estatutos que no sea contrario a la Constitución Política de la República o a la legislación vigente y que se inserte dentro de los fines propios y necesidades de las organizaciones de base.

Para constituir una central sindical se requerirá que las organizaciones sindicales y las asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades que la integren, representen, en su conjunto, a lo menos un cinco por ciento del total de los afiliados a ambos tipos de organizaciones en el país.

4.- FUERO SINDICAL

El fuero sindical en Chile ha sido ampliado recientemente, configurando su existencia incluso desde antes de la constitución del sindicato, como una medida de promoción sindical y también para evitar prácticas antisindicales.

Fuero de los trabajadores que concurren a la formación de un sindicato

Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato interempresa, gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de realizada. Este fuero no puede exceder de 40 días en total.

Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la asamblea constitutiva y hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva. Este fuero no puede exceder de 15 días en total.

En una misma empresa, los trabajadores podrán gozar de este fuero sólo dos veces durante cada año calendario.

Fuero de los candidatos al directorio sindical

Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que sean candidatos a la directiva sindical, gozan de fuero desde que el directorio comunica por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo la fecha en que debe realizarse la elección y hasta la fecha en que ésta se realiza.

La comunicación al empleador y a la Inspección del trabajo debe practicarse con una anticipación no superior a quince días a la fecha de la elección. Si la elección se posterga, el fuero de todas formas cesa en la fecha en la que debió haberse celebrado.

En una misma empresa, los trabajadores podrán gozar de este fuero sólo dos veces durante cada año calendario.

Fuero de los directores sindicales

Los directores sindicales gozan de fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo.

El fuero se extingue cuando la cesación en el cargo se produce 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.

Número de directores de sindicato de empresa y/o establecimiento con derecho a fuero laboral

No obstante que el número de directores lo definen libremente los trabajadores en los estatutos, es la ley la que determina cuantos de estos directores gozan de fuero laboral en la respectiva empresa o establecimiento.

El número de directores que gozan del fuero laboral varía en relación al quórum que reúna el sindicato, de conformidad a las siguientes reglas:

- Si el sindicato afilia a menos de veinticinco trabajadores, gozará de fuero laboral un Director, el que actuará en calidad de Presidente.
- Si el sindicato afilia entre veinticinco y doscientos cuarenta y nueve trabajadores, gozarán de fuero laboral tres directores.
- Si el sindicato afilia entre doscientos cincuenta y novecientos noventa y nueve trabajadores, gozarán de fuero laboral cinco directores.
- Si el sindicato afilia entre mil y dos mil novecientos noventa y nueve trabajadores, gozarán de fuero laboral siete directores.
- Si el sindicato afilia tres mil o más trabajadores, gozarán de fuero laboral nueve directores.
- En el caso de los sindicatos de empresa que afilien tres mil o más trabajadores y tenga presencia en dos o más Regiones del país, gozarán de fuero laboral once trabajadores.

Fuero de los delegados del sindicato interempresa y de los delegados del sindicato de trabajadores eventuales y transitorios

Cuando en una empresa concurren a lo menos ocho trabajadores que se han afiliado al mismo sindicato de trabajadores interempresa o al mismo sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, pueden designar de entre ellos a un delegado sindical, el que goza de fuero dentro de la empresa. No pueden hacer esta designación si uno de los trabajadores ya tiene la calidad de director del sindicato respectivo.

En el caso que los trabajadores afiliados sean veinticinco o más, tienen el derecho a elegir a tres delegados sindicales que gozan de fuero. Si uno o dos de los trabajadores ya tienen la calidad de directores del sindicato respectivo, sólo podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales que gozan de fuero.

Fuero de los directores de federación y confederación

Los miembros del directorio de una federación o confederación tienen derecho a mantener el fuero laboral por el que están amparados al momento de su elección por

todo el período que dure su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aún cuando no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base.

El fuero de los directores de la federación o confederación se prorroga mientras sean reelectos en períodos sucesivos.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1.- REPRESENTACION Y SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

En Chile existen dos procedimientos distintos de negociación colectiva, a saber: la negociación que se sujeta a un procedimiento reglado establecido por el legislador, cuyas etapas y consecuencias están exhaustivamente reguladas en el Código y que culmina con la suscripción de un contrato colectivo entre las partes y la negociación colectiva directa o informal, que es aquella que carece de un procedimiento reglado y que culmina con la suscripción de un convenio colectivo entre las partes.

En ambos casos los trabajadores que negocian pueden estar agrupados de manera permanente en un sindicato o de manera transitoria en un grupo de trabajadores que se une para el sólo efecto de negociar colectivamente.

Coincidente con el mandato constitucional, la negociación colectiva que se extienda a más de una empresa, requiere siempre acuerdo previo de ambas partes, toda vez que en Chile el ámbito de la negociación colectiva obligatoria es sólo la empresa.

Empresas en las que no se puede negociar colectivamente

No se puede negociar colectivamente en:

- Las empresas que dependen o se relacionan con el Gobierno a través del Ministerio de Defensa Nacional.
- Las empresas cuyo presupuesto en los dos últimos años haya sido financiado en más de un 50% por el Estado.
- Además la ley chilena dispone que no se podrá negociar colectivamente en las empresas que tengan una antigüedad inferior a un año.

Trabajadores que no pueden negociar colectivamente

- Los sujetos a contrato de aprendizaje.
- Los contratados por una obra y faena transitoria o de temporada.
- Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, dotados, de facultades generales de administración.
- Los que están autorizados para contratar o despedir trabajadores.
- Los trabajadores que ejerzan un cargo superior de mando e inspección en la empresa.

El empleador debe hacer constar esta prohibición en el contrato de trabajo.

2.- ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En Chile la negociación colectiva dentro de la empresa esta garantizada a nivel constitucional, con la salvedad de los casos en que la ley expresamente no permite negociar.

Materias de negociación colectiva

Son materias de negociación colectiva todas aquellas referidas a remuneraciones, beneficios en especie o en dinero y en general a las comunes de trabajo

No pueden ser objeto de negociación colectiva las materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

Información para la negociación colectiva

Los trabajadores tienen el derecho para solicitar, dentro de los 3 meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes financieros indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo, con la excepción de la información que revista carácter de confidencial.

Los trabajadores, por su parte, están obligados a guardar reserva de la información de la empresa a la que tengan acceso y que revista el carácter de confidencial.

Negociación colectiva reglada

En este procedimiento el legislador regula la oportunidad y los efectos de cada etapa de la negociación.

La negociación colectiva reglada se desarrolla por etapas, en el desarrollo de las cuales la ley busca que las partes vayan avanzando de manera progresiva. En la primera etapa los trabajadores presentan su proyecto y la empresa su respuesta. Posteriormente se abre un período de negociaciones directas donde las partes exponen sus puntos de vista, argumentan a favor de sus propuestas. El resultado de estas negociaciones deviene en la etapa final del procedimiento, que puede ser la suscripción del contrato colectivo o la declaración de la huelga.

Cada una de estas etapas es consecutiva y esta construida sobre la base de estrictos plazos fatales establecidos en la ley, cada uno de los cuales tiene estipuladas sanciones asociadas a su incumplimiento.

Fuero laboral

En la negociación reglada todos los trabajadores involucrados gozan de fuero laboral durante todo el lapso que se extiende desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato hasta los treinta días posteriores a la firma del contrato colectivo de trabajo.

Negociación colectiva directa o informal

En este procedimiento lo que prima es la voluntad de las partes. El legislador no regula ni las etapas ni los plazos del procedimiento.

Este procedimiento no tiene contemplado el fuero laboral para los trabajadores que forman parte del proceso, ni tampoco la huelga como medida de presión.

Grupo negociador

La negociación colectiva también puede ser desarrollada por un grupo de trabajadores que se une para este efecto.

El grupo negociador puede negociar por sí sólo o en conjunto con un sindicato.

La constitución del grupo negociador está sujeta a cumplimiento de los siguientes requisitos:

El grupo negociador debe conformarse por un mínimo de ocho trabajadores.

Los trabajadores que integran el grupo deben elegir una comisión negociadora. Esta elección debe ser realizada en votación secreta y ante el Inspector del Trabajo que actúa como ministro de fe.

La ley le impone al grupo negociador que la aprobación de la última oferta de la empresa debe efectuarse mediante votación secreta ante Inspector del Trabajo, que actúa como ministro de fe.

3.- CONVENIO Y CONTRATO COLECTIVO

En Chile se distingue a los contratos colectivos de los convenios colectivos sólo para los efectos de hacer referencia al tipo de procedimiento por el cual se negociaron. Una vez terminado el procedimiento de negociación colectiva ambos instrumentos colectivos tienen los mismos efectos.

En consecuencia por no existir diferencias entre contratos y convenios una vez que son suscritos, en esta parte nos referiremos en forma genérica a ambos como contrato o instrumento colectivo de trabajo.

Contenido del contrato colectivo

El contrato colectivo de trabajo es solemne (a diferencia del contrato individual de trabajo), toda vez que debe celebrarse por escrito por las partes contratantes.

En una misma empresa puede existir más de un instrumento colectivo, pero un mismo trabajador no puede estar sujeto a más de un instrumento colectivo en la misma relación laboral.

Estipulaciones obligatorias del contrato colectivo

- La determinación precisa de las partes a quienes afecte.

- Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado.
- El período de vigencia del contrato

Estipulaciones facultativas del contrato colectivo

Pueden extenderse a todas las materias en que las partes pueden negociar libremente.

Sin perjuicio de lo anterior la ley señala expresamente que en los contratos colectivos puede pactarse la designación de un árbitro.

Estipulaciones prohibidas del contrato colectivo

No pueden ser objeto de negociación colectiva las materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa.

Tampoco pueden ser objeto de negociación colectiva las materias ajenas a la empresa.

Extensión de los beneficios del contrato colectivo

En la ley chilena, la extensión de los beneficios del contrato colectivo a los trabajadores que no negociaron colectivamente es una decisión facultativa del empleador.

Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios y que a la vez ocupen cargos o desempeñen funciones similares a las de los trabajadores que negociaron, tienen la obligación de aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique.

El aporte que deben hacer los trabajadores beneficiados debe ser descontado por el empleador de sus remuneraciones y entregado directamente al sindicato.

Si los beneficios los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique. En caso que no indique ninguno de los sindicatos que negociaron, la ley suple su voluntad y mandata que el aporte se efectúe a la organización más representativa.

El trabajador que se desafila de la organización sindical que negoció el contrato colectivo, esta obligado a cotizar a su antiguo sindicato el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

También deben pagar el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, los trabajadores contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, si es que estos pactan beneficios similares a los que obtuvieron los trabajadores que negociaron colectivamente.

Duración y revisión del contrato colectivo

El contrato colectivo debe pactarse por un plazo que no puede ser menor de dos años y que a la vez no puede ser mayor de cuatro años.

En Chile no existe la institución de la revisión del contrato colectivo de trabajo.

Las normas del contrato colectivo reemplazan en lo pertinente a las de los contratos individuales de trabajo y la ley expresamente impide que un contrato individual de trabajo posterior disminuya los beneficios y derechos establecidos colectivamente.

Prórroga del contrato colectivo

Los trabajadores tienen la facultad de exigirle al empleador, en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación, la prórroga del contrato colectivo vigente. Este nuevo contrato debe contener las mismas estipulaciones del contrato vigente, no reajustadas.

La prórroga del contrato se extiende por el plazo de dieciocho meses.

Término del contrato colectivo de trabajo

La forma ordinaria de terminación del contrato colectivo de trabajo es por la suscripción de un nuevo instrumento colectivo, aun cuando también puede terminar por el vencimiento del plazo.

4.- DERECHO DE HUELGA

La Constitución Política reconoce el derecho a huelga de manera indirecta, señalando los tipos de actividades que no podrán declararla.

Tipos de huelga

En Chile la huelga sólo es susceptible de ser calificada como legal, que es aquella que cumple con los requisitos establecidos en la ley e ilegal, que es cualquier paralización de las actividades laborativas efectuada por los trabajadores que no cumple con los requisitos legales.

Ámbito de la huelga

En Chile la huelga sólo puede ser declarada en las empresas del sector privado y en las empresas del Estado habilitadas para negociar colectivamente.

Oportunidad de la huelga

La huelga sólo puede ser declarada durante el desarrollo del procedimiento de negociación colectiva reglado, una vez que las partes han agotado la etapa de negociación del proyecto.

Requisitos de la huelga

Para que los trabajadores puedan declarar la huelga se requiere que se cumplan los siguientes requisitos copulativos:

- La negociación no debe estar sujeta a arbitraje (forzoso o voluntario).
- Deben haber vencido los plazos establecidos en la ley para el desarrollo de la etapa de negociación directa entre las partes.
- Los trabajadores involucrados deben aprobar la huelga por la mayoría absoluta en votación secreta efectuada ante un ministro de fe.

Oportunidad para hacer efectiva la huelga

Una vez aprobada la huelga los trabajadores deben hacerla efectiva al tercer día hábil siguiente.

Este plazo se puede prolongar por el requerimiento de una de las partes a la Inspección del Trabajo, para que inicie el procedimiento de los buenos oficios. En este caso la huelga se debe hacer efectiva al cabo de cinco días.

Si llegado el día en que se debe hacer efectiva la huelga, más de la mitad de los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva continúan laborando, se entiende que la huelga no se ha hecho efectiva y que, en consecuencia, los trabajadores han aceptado la última oferta de la empresa.

Efectos de la huelga

La huelga produce la suspensión de las obligaciones del contrato de trabajo, en consecuencia, los trabajadores dejan de estar obligados a prestar servicios y el empleador deja de estar obligado a pagar las remuneraciones.

La huelga al dejar vigente la relación laboral también produce el efecto de mantener vigentes algunas de las obligaciones recíprocas que existen entre las partes, así por ejemplo, para el trabajador se mantiene el fuero laboral y la estabilidad en el empleo que este le asegura. Los trabajadores por su parte continúan afectos al deber de lealtad con el empleador lo cual implica, entre otras cosas, que deben mantener reserva de la información confidencial a que hayan tenido acceso durante la negociación colectiva.

Duración de la huelga

En Chile la huelga puede extenderse indefinidamente, toda vez que la ley no le definió un plazo máximo de duración.

Equipo de emergencia

Los trabajadores en huelga están obligados a designar un equipo de emergencia que continúe efectuando sus labores, siempre que se cumpla alguna de las siguientes causales:

- En todos los casos en que la huelga pueda provocar a la empresa un daño irreparable en sus bienes materiales.

- Cuando la huelga pueda causar un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud.
- Cuando se trate de empresas que presten servicios esenciales.

El trabajador deberá requerir por escrito al sindicato o grupo negociador que proporcione el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar daño.

La comisión negociadora, dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicho requerimiento, le debe señalar al empleador los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia.

El empleador puede reclamar a la Inspección del Trabajo a fin de que ésta se pronuncie sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar dicho equipo.

Reemplazo de trabajadores en huelga

En Chile la regla general es que está prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga.

Esta regla sin embargo admite excepciones. Las excepciones dicen relación con el derecho del empleador a reemplazar a los trabajadores desde el primer día o desde el día quince de la huelga en su caso, siempre que se éste cumpla con los requisitos establecidos en la ley.

Reemplazo desde el primer día de la huelga

El empleador podrá contratar reemplazantes a partir del primer día de la huelga siempre que en la última oferta se contemple a lo menos:

- Idénticas estipulaciones que las contenidas en el instrumento colectivo vigente.
- Que los beneficios en dinero o avaluables en dinero contenidas en el instrumento colectivo vigente se ofrezcan debidamente reajustadas.
- Que se ofrezca la reajustabilidad de estos mismos beneficios por todo el período
- Que se ofrezca al sindicato el pago de un bono por concepto de reemplazo por la suma de cuatro unidades de fomento, por cada trabajador contratado como reemplazante.

Reemplazo desde el décimo quinto día de la huelga

El empleador podrá contratar reemplazantes a partir del décimo quinto día de la huelga cuando la última oferta efectuada a los trabajadores no cumpla con alguno de los requisitos señalados anteriormente.

Reintegro individual de los trabajadores en huelga

Cuando la última oferta del empleador cumpla con los requisitos que habilitan al empleador para contratar reemplazantes a partir del primer día de huelga, los trabajadores pueden optar por reintegrarse individualmente a sus labores a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

Cuando la última oferta del empleador cumpla con los requisitos que habilitan al empleador para contratar reemplazantes a partir del décimo quinto día de huelga, los trabajadores pueden optar por reintegrarse individualmente a sus labores a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

El empleador puede oponerse a que los trabajadores se reincorporen en, este caso siempre que el uso de esta prerrogativa afecte a todos los trabajadores, sin que pueda discriminar entre estos.

Si se reintegra más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación, la huelga llega su término ese mismo día. En este caso, los trabajadores que continúan en huelga deben reintegrarse dentro de los dos días siguientes, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

Trabajadores impedidos de declarar la huelga

La Constitución señala que no podrán declararse en huelga las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función que atiendan servicios de utilidad pública, o cuya paralización causa grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o la seguridad nacional.

En el mismo sentido el Código del trabajo señala que no pueden declarar la huelga los trabajadores que se desempeñen en:

- Las empresas que atiendan servicios de utilidad pública.
- Las empresas cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

Respecto de la segunda categoría de empresas se debe cumplir que se comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de estas situaciones es efectuada anualmente por los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción.

Los trabajadores que se encuentren ante la imposibilidad de declarar la huelga deben recurrir al arbitraje obligatorio.

Reanudación de faenas

El Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas cuando la huelga por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a:

- La salud de la población.
- Al abastecimiento de bienes o servicios de la población.
- La economía del país.
- La seguridad nacional,.

En este caso el conflicto se somete a arbitraje para su resolución.

Los trabajadores que reanudan faenas, se integran a la empresa en las mismas condiciones que existían al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

El lock out o cierre patronal

El lock out o cierre patronal consiste en la facultad que la ley le entrega al empleador para impedir el acceso a la empresa a todos los trabajadores en huelga, una vez que esta se ha hecho efectiva.

Para poder efectuar el cierre el empleador debe cumplir con los siguientes requisitos establecidos en la ley:

- Que la huelga afecte a más de la mitad de los trabajadores de la empresa.
- Que la huelga signifique la paralización de actividades imprescindibles para el funcionamiento de la empresa.

El lock out no puede extenderse por más de treinta días, ni tampoco puede afectar a los trabajadores que por ley están imposibilitados de negociar colectivamente.

Efectos del lock-out

Durante el lock-out se entenderán suspendidas las obligaciones del contrato de trabajo, en consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de las remuneraciones.

Sin perjuicio de lo anterior el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social a los trabajadores afectados por el lock-out que no se encuentren en huelga.

5.- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En Chile cabe destacar el procedimiento de negociación colectiva de los trabajadores agrícolas de temporada, por cuanto su regulación presenta diferencias notables con el procedimiento reglado de aplicación general.

Este procedimiento constituye una opción sumamente interesante de promoción de la negociación colectiva en un sector donde tradicionalmente los índices muestran un bajísimo nivel de sindicalización y una casi inexistente cobertura de contratos colectivos.

Procedimiento para los trabajadores agrícolas de temporada

Este procedimiento tiene por objeto promover la negociación colectiva de los trabajadores que se desempeñan de manera temporal en faenas agrícolas.

La regulación de esta negociación mantiene algunos de los elementos propios de los convenios colectivos (ausencia de fuero laboral e imposibilidad de declarar la huelga) al tiempo que introduce peculiaridades que le son propias.

Inicio del procedimiento

Le corresponde al sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada la facultad de presentar a el o a los respectivos empleadores, un proyecto de convenio colectivo.

El o los empleadores requeridos están compelidos por ley a dar respuesta dentro del plazo de quince días desde la recepción del respectivo proyecto de convenio.

Si la respuesta es afirmativa, se inicia el proceso de negociación colectiva con el o los empleadores que la acepten. La respuesta negativa del empleador, sólo habilita al sindicato para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada.

Si un empleador no entrega su respuesta al sindicato, la Inspección del Trabajo a solicitud del sindicato, podrá apercibirlo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de esta solicitud, a fin de que la respuesta sea entregada, bajo apercibimiento de la sanción

Materias de negociación

Las partes podrán negociar el pacto de condiciones comunes de trabajo y remuneraciones incluyéndose especialmente entre estas algunas materias que están prohibidas en la negociación colectiva ordinaria, por corresponder a materia propias de las facultades de administración del empleador:

- La prevención de riesgos, higiene y seguridad en el trabajo.
- Distribución de la jornada de trabajo.
- Alimentación, traslado, habitación y salas cunas.
- Acordar normas sobre remuneraciones mínimas, que regirán para los trabajadores afiliados al sindicato.
- Pactar las formas y modalidades bajo las cuales se cumplirán las condiciones de trabajo y empleo convenidas.
- Pactar la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación.

Oportunidad de la negociación

La negociación directa entre las partes, por mandato de la ley, debe finalizar con una antelación mínima de treinta días al de inicio de las labores agrícolas de temporada.

Convenio colectivo de trabajador agrícola de temporada

Las estipulaciones de estos convenios, se tendrán como parte integrante de los contratos individuales que se celebren, durante la vigencia del instrumento colectivo, con quienes se encuentren afiliados al sindicato.

Duración del convenio colectivo de trabajador agrícola de temporada

La duración del convenio colectivo de trabajador agrícola de temporada no podrá ser inferior a la respectiva temporada.

PRACTICAS ANTISINDICALES

Las prácticas desleales y antisindicales son todas las acciones que atentan contra a la libertad sindical y también las acciones que atentan contra la negociación colectiva.

1.- PRACTICAS ANTISINDICALES

Las siguientes acciones atentan contra la libertad sindical:

- El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o beneficios, o del cierre de la empresa, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecute actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato.
- El que se niegue a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información financiera de la empresa que establece la ley para negociar colectivamente.
- El que realice alguna de las acciones precedentes a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;
- El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a uno y no a otros, injusta y arbitrariamente, falcidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;
- El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical, y
- El que extienda las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone.

2.- PRACTICAS DESLEALES

Las siguientes acciones atentan contra la libertad sindical:

- El que acuerde con el empleador la ejecución de alguna práctica desleal atentatorias contra la libertad sindical y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;
- El que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;
- Los que apliquen sanciones de multas o de expulsiones de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla;
- El que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste.

1. Los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a éste los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.

Prácticas desleales graves

Las siguientes acciones atentan gravemente contra la libertad sindical:

- Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical.
- Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.

**PRINCIPALES ASPECTOS DE LA LEGISLACION LABORAL
MEXICANA**

1.- FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los Estados Unidos Mexicanos tienen un régimen Federal de Gobierno. Existe una legislación Federal de aplicación nacional y leyes Estaduales que se aplican sólo en los Estados en que se dictan.

La ley Estadual no puede estar en contradicción con la ley Federal, pero si puede reglamentarla y complementarla. En las materias en que no existe ley Federal, los Estados tienen libertad para legislar siempre que no contradigan la Constitución Federal y sus enmiendas.

Los fallos de los tribunales de justicia tienen efecto relativo para el caso de que se trata, sin embargo existe también un sistema de precedentes llamado "jurisprudencia firme" que actúa como fuente formal de derecho. Para que se forme una jurisprudencia firme se requiere cumplir dos requisitos copulativos, el primero se refiere al fallo y dice relación con la existencia de cinco sentencias consecutivas que se pronuncien en el mismo sentido sobre un asunto determinado; el segundo requisito se refiere al órgano y dice relación con el hecho que la jurisprudencia firme sólo puede emanar de los fallos dictados por la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Federales de Apelaciones.

La Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos¹⁵ define las reglas fundamentales del ordenamiento jurídico laboral, garantizando el derecho a una jornada máxima de trabajo, el descanso semanal, la prohibición del trabajo de menores, la protección de la maternidad, el salario mínimo, el principio de igual trabajo igual remuneración, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, el principio que los trabajadores no intervienen en la administración de la empresa, la protección de las remuneraciones, los límites al trabajo en jornada extraordinaria, las normas de higiene y seguridad en el trabajo, el derecho a la capacitación laboral, la responsabilidad del empleador en la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, el derecho de sindicalización, el derecho a huelga y a paro, la conciliación y el arbitraje laboral, la sanción al despido antisindical, la preferencia de los créditos laborales, el derecho a la intermediación y la colocación laboral gratuita.

La Constitución dispone que las leyes laborales sean de competencia exclusiva del Congreso Federal (Congreso de la Unión), de forma tal que lo sustantivo de la ley laboral se encuentra regulado en la misma Constitución y en la Ley Federal del Trabajo. Consecuentemente no existe regulación Estadual del trabajo.

Los tratados internacionales suscritos por el poder ejecutivo una vez ratificados por el Senado entran en vigencia de manera inmediata con jerarquía de ley. La Ley Federal del Trabajo nos entrega una regla de aplicación sustantiva referida al contenido de los tratados, disponiendo que "las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia"¹⁶.

¹⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123.

¹⁶ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 6°.

La Ley Federal del Trabajo nos entrega la regla para integrar las lagunas legales que se producen cuando no existe regulación aplicable: “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”¹⁷.

La legislación mexicana reconoce a la libertad de asociación y protección del derecho a organizarse como uno de sus principios más importantes. La Constitución mexicana garantiza la libertad de asociación y protege el derecho a organizarse, que se traduce en el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa, el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

2.- PRINCIPIOS GENERALES DEL ORDENAMIENTO JURIDICO LABORAL

La legislación mexicana no ha positivado los principios del derecho del trabajo, de forma tal que el contenido y la aplicación de los mismos ha sido objeto de constante controversia, palabras de Francisco Breña “Los principios generales de derecho son unos conceptos jurídicos bastante discutidos”¹⁸.

Este mismo autor nos señala que “en materia laboral se pueden aplicar los siguientes principios:

- Las convenciones entre particulares no derogan el derecho público
- El derecho nace del hecho.
- El derecho público no puede renunciarse por los particulares.
- Las cosas que se hacen contra derecho se reputan no hechas.
- El error quita la voluntad y descubre la impericia de su autor.
- El género se deroga por la especie.
- Se entiende que hace la cosa aquel a cuyo nombre se hace.
- Las palabras deben entenderse de la materia de que se trata.
- Lo que es nulo no produce efecto alguno.
- Se presume ignorancia si no se prueba ciencia”.

Me parece que podemos agregar la no discriminación salarial que se encuentra consagrada Constitucionalmente: “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”¹⁹.

Principio Protector, la Ley Federal del Trabajo²⁰ establece que en la interpretación de las normas de trabajo se tomará en consideración conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

¹⁷ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 17.

¹⁸ Breña Garduño, Francisco, “Ley Federal del Trabajo comentada y concordada”. Oxford, 1999.

¹⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123.

²⁰ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 2°.

INSTITUCIONALIDAD

Las principales instituciones laborales de México son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Inspección del Trabajo, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Federales de Conciliación, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

1.- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene competencia en las siguientes materias²¹:

-
- Vigilar la observancia y la aplicación de las disposiciones contenidas en la Constitución Federal; en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;
- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales.
- Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero.
- Coordinar la formulación y la promulgación de los contratos-ley de trabajo.
- Promover el incremento de la productividad del trabajo.
- Fomentar el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como efectuar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país.
- Establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento.
- Coordinar la integración y el establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento.
- Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes.
- Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación.
- Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento.
- Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social.
- Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo.
- Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

²¹ Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, artículo 40.

- Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la Ley.
- Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país.
- Promover la cultura y la recreación entre los trabajadores y sus familias.

2.- INSPECCIÓN DEL TRABAJO

La Inspección del Trabajo tiene las siguientes funciones²²:

- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo.
- Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo.
- Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos.
- Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

Los Inspectores del Trabajo tienen las siguientes atribuciones²³:

- Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.
- Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno.
- Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo.
- Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo.
- Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo.
- Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente.
- Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos.
- Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

Los Inspectores del Trabajo tienen las siguientes obligaciones²⁴:

- Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones.
- Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos.

²² Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 540.

²³ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 541.

²⁴ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 542.

- Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo.
- Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda.

3.- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas²⁵.

La Junta se integra con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades²⁶. Los representantes de los trabajadores son elegidos por los sindicatos o los trabajadores libres cuando éstos no existen²⁷; Los representantes de los empleadores son designados por los sindicatos de patrones o por los patrones independientes que tengan trabajadores a su servicio²⁸.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene las siguientes facultades:

- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;
 - Conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas;
 - Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo;
 - Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente de la junta en ejecución de los laudos y;
1. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo²⁹.

Juntas locales de conciliación y arbitraje

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son la expresión local de las Juntas Federales y funcionan en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje³⁰.

El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal están facultados para establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar

²⁵ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 604.

²⁶ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 605.

²⁷ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 652.

²⁸ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 653.

²⁹ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 616.

³⁰ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 621.

de su residencia y su competencia territorial. Su integración y funcionamiento se rige por las disposiciones aplicables a la Junta Federal³¹.

Juntas Federales de Conciliación

Las Juntas Federales de Conciliación actúan como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones y actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde éstas no existan³².

Las Juntas Federales de Conciliación funcionan en forma permanente en la jurisdicción territorial que les asigna la Secretaría del Trabajo y Previsión Social³³ y se integran con un Representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones³⁴.

Las Juntas Federales de Conciliación tienen las siguientes atribuciones:

- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
- Recibir las pruebas rindan los trabajadores o los patrones
- Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;
- Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden las Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores; y aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes³⁵.

4.- PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las siguientes funciones³⁶:

- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.
- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o Sindicato.
- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

³¹ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 622 y 623.

³² Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 591.

³³ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 592.

³⁴ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 593.

³⁵ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 600.

³⁶ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 530.

La procuraduría de la Defensa del Trabajo se integra con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se efectúan por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal³⁷.

Los servicios que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo son gratuitos³⁸.

5.- COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas tiene por objeto Determinar y revisar el porcentaje que corresponde a los trabajadores en las utilidades de las empresas³⁹.

La composición de la comisión es tripartita⁴⁰. El Presidente de la Comisión es nombrado por el Presidente de la República y se integra con representantes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones.

Para determinar el porcentaje que corresponde a los trabajadores en las utilidades de las empresas El Presidente publica un aviso en el Diario Oficial, concediendo a los trabajadores y a los patrones un término de tres meses para que presenten sugerencias y estudios. La Comisión dispone de ocho meses para efectuar los estudios correspondientes y posteriormente procede a dictar la resolución, la que debe expresar los fundamentos que la justifican⁴¹.

La resolución fija el porcentaje que corresponde a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas.

6.- COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos esta integrada por un Presidente, nombrado por el Presidente de la República, un Consejo de bipartito de representantes propietarios de los trabajadores sindicalizados y de los patrones y una Dirección Técnica⁴².

Los salarios mínimos se fijan anualmente y pueden revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen⁴³.

Para la fijación de los salarios mínimos la Dirección Técnica debe realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinarlo siguiente⁴⁴:

³⁷ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 531.

³⁸ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 534.

³⁹ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 581.

⁴⁰ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 577 y 579.

⁴¹ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 586.

⁴² Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 551, 552 y 554.

⁴³ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 570.

⁴⁴ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 562.

- La situación económica general del país.
- Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas.
- Las variaciones en el costo de la vida por familia.
- Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales.
- El presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia, las de orden material (habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y Transporte); las de carácter social y cultural (concurrancia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y centros de cultura); y las relacionadas con la educación de los hijos.
- Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo.
- Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones.

7.- SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tiene los siguientes objetivos⁴⁵:

- Estudiar y promover la generación de empleos.
- Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- Registrar las constancias de habilidades laborales.

Dentro de la competencia de la secretaría del trabajo en materias de empleo, capacitación y adiestramiento de los trabajadores, le corresponde⁴⁶:

En materia de promoción de empleos el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tiene las siguientes facultades:

- Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana.
- Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento.
- Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.
- Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo.
- Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución.
- Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra.
- Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas.

En materia de colocación de trabajadores el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tiene las siguientes facultades:

⁴⁵ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 537.

⁴⁶ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 538.

- Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos;
- Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas.
- Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales.
- Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero.
- Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas.

En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tiene las siguientes facultades:

- Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- Estudiar y, en su caso, sugerir, la expedición de Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;
- Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda.
- Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido.
- Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten.
- Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores.
- Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones.
- Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor.

En materia de registro de constancias de habilidades laborales el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tiene la facultad para establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades.

CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION LABORAL

1.- CONTRATO DE TRABAJO

En México la regla es que las relaciones de trabajo sean pactadas de manera indefinida, aún cuando también existe la posibilidad de pactar su duración para una obra determinada y también por un tiempo determinado.

Consecuente con esta regla, la ley mexicana dispone que, a falta de una estipulación expresa, se presume que la relación laboral ha sido acordada por tiempo indefinido.

Génesis de la relación laboral

En México la relación de trabajo se origina por el hecho de configurarse la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

El contrato individual de trabajo se origina cuando una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La ley dispone que tanto la relación laboral como la prestación de un trabajo pactado en un contrato producen los mismos efectos. En consecuencia es el trabajo personal subordinado el que determina la aplicación de los derechos y obligaciones laborales regulados en la ley, sin importar que su origen este en una relación laboral que surge “de hecho” o que la misma se escriture en un contrato de trabajo.

Redundando la conclusión anterior, la ley mexicana presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre la persona que presta un trabajo personal y la persona que lo recibe.

La jurisprudencia mexicana esta conteste en esta interpretación, al efecto ha señalado que *“debe entenderse por relación de trabajo la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, connotación que va más allá la presunción de existencia de dicha relación entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe... en tanto que el elemento distintivo de la relación laboral resulta ser la subordinación jurídica entre el patrón y el trabajador, merced a la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad e disponer del trabajo del segundo según convenga a sus propios fines y a la obligación correlativa de éste de acatar las órdenes del patrón”*⁴⁷.

2.- CONTRATOS ESPECIALES

Contrato por una obra determinada

El pacto del contrato por una obra determinada sin embargo esta sujeto a una severa limitación, que consiste en que éste únicamente puede estipularse cuando así lo exija la naturaleza de los servicios. Este límite restringe la utilización del contrato por obra y

⁴⁷ Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Distrito, AD 77/90, Justo Aguilar Martínez, U de vts., P: Ernesto Rosas Ruiz, S: Jesús S. Fraustro Macareno, 16/IV/90. Semanario Judicial, octava época, tomo VII, enero 1991, Tribunales Colegiados, pág. 424.

faena a los casos en que la prestación de los servicios y no el simple acuerdo de las partes determinen su aplicación.

La jurisprudencia mexicana ha señalado que para el evento que las partes pacten un contrato por obra para una faena que no se justifique en razón de la naturaleza de la misma, se entenderá que el trabajo fue pactado por tiempo indefinido, disponiendo además la inversión de la carga de la prueba: *“si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que de había contratado al trabajador, es a dicha parte a quién toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada y que esta concluyó... por otra parte debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para una obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cual es esa obra, ya que de lo contrario no podrá hablarse de un determinado objeto del contrato”*⁴⁸.

Contrato por plazo fijo

El contrato por plazo fijo o determinado esta sujeto a más restricciones aún, toda vez que por disposición de la ley éste únicamente estipularse cuando existe una causa legal que lo justifique, señalando expresamente que este procede cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar y cuando el contrato tiene por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

El plazo máximo del contrato por plazo fijo o determinado es de un año. Sin perjuicio de lo anterior, la ley mexicana autoriza la prórroga del contrato por tiempo determinado, pero sólo en el evento que subsista el objeto del trabajo una vez vencido el término pactado por las partes. La prórroga se extiende por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. En este caso la parte que solicita la prórroga debe probar que se mantienen las circunstancias que lo originaron.

⁴⁸ Quinta época: Tomo LII.1982, Chavero Cándido y coagraviados.

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

La jornada de trabajo puede ser ordinaria o extraordinaria.

El trabajador y el patrón fijan la duración de la jornada de trabajo, sin que puedan exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón pueden repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

1.- JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

La jornada ordinaria de trabajo puede ser diurna, nocturna y mixta.

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. La duración máxima de la jornada diurna es de ocho horas diarias.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. La duración máxima de la jornada nocturna es de siete horas diarias.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputa como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media diarias.

2.- JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

Las horas de trabajo extraordinario se pagan con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

Prolongación de la jornada de trabajo

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley.

No obstante la regla anterior, la ley le entrega al empleador la posibilidad de prolongar la jornada de trabajo por el tiempo estrictamente indispensable para evitar perjuicios, en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida de las personas que se desempeñen en la empresa, o para evitar daños en la misma.

El empleador también puede prolongar la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, con el límite de no exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

3.- DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

Los trabajadores tienen derecho a un descanso de colación de, a lo menos, media hora no imputable a la jornada.

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

4.- DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores tienen derecho al descanso del séptimo día. Es decir que por cada seis días de trabajo tienen derecho a gozar de un día de descanso, remunerado de manera íntegra.

La ley laboral entrega un mandato al reglamento para procurar que el descanso semanal se otorgue en día domingo. En caso contrario, el trabajo en día domingo se remunera con un 25% de recargo sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Días festivos

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. En caso que el trabajador trabaje en día de descanso, tiene derecho a una remuneración diaria recargada en el doble del salario diario por el servicio prestado.

5.- VACACIONES (FERIADO LEGAL)

Los trabajadores que cumplan más de un año de servicios tienen derecho a un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que se aumenta en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Los trabajadores que prestan servicios discontinuos y los trabajadores de temporada tienen derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

Las vacaciones no pueden compensarse en dinero y deben gozarse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Dado lo complejo del sistema de cálculo de las vacaciones, la ley le impuso al empleador la obligación de entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponde y la fecha en que deben disfrutarlo.

REMUNERACIONES

1.- REMUNERACIONES

La ley laboral define el salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fija por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se debe hacer constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y los útiles, en caso que los proporcione el empleador y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador.

La legislación mexicana contempla además el pago obligatorio de un “*aguinaldo anual*” que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario.

La ley dispone la regla que a igual trabajo, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder igual salario.

El pago del salario nunca puede exceder de una semana para los trabajadores que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

2.- SALARIO MÍNIMO

La ley laboral define el salario mínimo como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo puede ser general o para una determinada actividad económica, área geográfica o profesión.

La ley señala además que el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Salario mínimo general, es el que rige para todos los trabajadores de una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales.

Salario mínimo profesional, es el establecido para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Los salarios mínimos son fijados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que se integra en forma tripartita. Esta Comisión determina además el área geográfica en que debe regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre los municipios que la componen.

3.- TIPOS DE REMUNERACIONES

Dentro de los tipos de remuneraciones que pueden pactar las partes corresponde destacar la modalidad establecida en la legislación mexicana para la participación de los trabajadores en el reparto de las utilidades de la empresa.

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Los trabajadores tienen derecho a una participación en las utilidades de las empresas, en el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

La ley dispone que para determinar el porcentaje que le corresponde a los trabajadores en las utilidades de la empresa, la Comisión Nacional debe realizar los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional, tomando en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Una vez obtenida la utilidad repartible, se divide en dos partes iguales: la primera se reparte por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda parte se reparte en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

La determinación de la participación que le corresponde a cada trabajador la fija otra Comisión, integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. Esta Comisión formula un proyecto en que especifica la parte que le corresponde a cada trabajador y lo fija en un lugar visible del establecimiento. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, la participación la decide el Inspector del Trabajo.

No obstante lo anterior, la ley señala que están exceptuadas de la obligación de repartir utilidades: Las empresas nuevas, durante el primer año de funcionamiento; Las empresas nuevas, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento; Las empresas nuevas que pertenezcan al área de la industria extractiva, durante el período de exploración; Las instituciones de asistencia privada, que ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro; Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (pyme).

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La ley mexicana distingue entre la terminación individual y la terminación colectiva de la relación de trabajo. Por su parte, la terminación individual puede ser producto de causales de rescisión (nulidad) de las relaciones de trabajo o producto de causales de terminación de las relaciones de trabajo.

2.- CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

A continuación nos referiremos a las distintas causales de terminación del contrato de trabajo que reconoce la ley mexicana.

Rescisión de las relaciones de trabajo

En México, tanto el trabajador como el patrón tienen la facultad de rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad, siempre que concorra una causa legal que lo justifique.

Las indemnizaciones operan como sanción al empleador que incumple algunos de los deberes que le impone la ley laboral y también cuando invoca indebidamente una causal de rescisión (nulidad) del contrato en perjuicio del trabajador.

Causas legales justificadas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros actos de violencia, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.
- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, algún acto de violencia si es de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.
- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón debe dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola basta para considerar que el despido fue injustificado.

El trabajador puede desconocer la causal invocada por el empleador. En este caso puede demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con tres meses de salario.

Al patrón le corresponde probar la existencia de la causal de rescisión. En caso contrario la ley dispone que el empleador debe ser condenado al pago de la indemnización o al reintegro, según haya solicitado el trabajador en la demanda, y además al pago de los salarios vencidos (devengados) desde la fecha del despido y hasta la fecha de que se de cumplimiento al laudo.

No obstante lo que disponga el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el patrón puede resistirse al reintegro del trabajador siempre que se cumplan las causales legales que lo habiliten y que pague una indemnización adicional al trabajador.

El empleador esta habilitado para resistirse al reintegro del trabajador cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año, de trabajadores de confianza, de trabajadores de servicio doméstico o de trabajadores eventuales. También cuando se compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrón, de forma tal que no sea posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

En este caso el empleador deberá pagar una indemnización adicional de conformidad a las reglas siguientes:

- Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor de un año, una cantidad igual a los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados.
- Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado excedió de un año, una cantidad igual a los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que se prestaron servicios.
- Si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Causas legales justificadas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- Reducir el patrón el salario del trabajador.
- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

El trabajador tiene derecho a separarse del trabajo invocando una causal de rescisión dentro de los treinta días siguientes a su configuración.

En el caso que se acredite la existencia de la causal el trabajador tendrá derecho a la indemnización que le corresponda de conformidad a las reglas siguientes:

- Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor de un año, una cantidad igual a los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados.
- Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado excedió de un año, una cantidad igual a los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que se prestaron servicios.
- Si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Además el empleador deberá pagar una indemnización adicional de tres meses de salario y también los salarios vencidos (devengados) desde la fecha del despido hasta el pago de las indemnizaciones.

Terminación de las relaciones de trabajo

La ley mexicana dispone que las relaciones de trabajo pueden terminar de manera justificada y sin derecho a indemnización, por alguna de las siguientes causales:

- El mutuo consentimiento de las partes.
- La muerte del trabajador.
- La terminación de la obra o vencimiento del término pactado (también para el término de la inversión del capital prevista para la explotación de yacimientos mineros).
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios o de ser posible, y así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes.
- Los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

El trabajador puede desconocer la causal invocada por el empleador. En este caso puede demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con tres meses de salario.

Al patrón le corresponde probar la existencia de la causal de terminación. En caso contrario la ley dispone que el empleador debe ser condenado al pago de la indemnización o al reintegro, según haya solicitado el trabajador en la demanda, y además al pago de los salarios vencidos (devengados) desde la fecha del despido y hasta la fecha de que se de cumplimiento al laudo.

No obstante lo que disponga el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el patrón puede resistirse al reintegro del trabajador siempre que se cumplan las causales legales que lo habiliten y que pague una indemnización adicional al trabajador.

El empleador esta habilitado para resistirse al reintegro del trabajador cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año, de trabajadores de confianza, de trabajadores de servicio doméstico o de trabajadores eventuales. También cuando se compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrón, de forma tal que no sea posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

En este caso el empleador deberá pagar una indemnización adicional de conformidad a las reglas siguientes:

- Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor de un año, una cantidad igual a los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados.

- Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado excedió de un año, una cantidad igual a los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que se prestaron servicios.
- Si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

La terminación colectiva de las relaciones de trabajo es aquella que se produce como consecuencia del cierre de la empresa o del establecimiento o de la reducción definitiva de sus trabajos, por alguna de las siguientes causales:

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- Las minas que carezcan de minerales costeables o minas abandonadas o paralizadas.
- El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En los casos de caso fortuito o fuerza mayor y de quiebra se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta la apruebe o desapruuebe. En los casos de incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación y de agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje. En todos estos casos los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir doce días de salario, por cada año de servicios.

Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se debe tomar en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean terminados los contratos de los trabajadores de menor antigüedad. Por el contrario cuando el patrón reanuda las actividades de su empresa, incluso después del concurso o quiebra, o crea una semejante, esta obligado a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Además si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

El patrón debe obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando deba reducir personal por causa de la adquisición de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, salvo que esta circunstancia se encuentre pactada en un convenio.

Los trabajadores que terminen su contrato de trabajo por causa de reducción de labores tienen derecho a una indemnización de cuatro meses de salario aumentada en

veinte días adicionales por cada año de servicios prestados y de manera adicional tienen derecho al pago de una prima equivalente a doce días de salario, por cada año de servicios.

3.- INDEMNIZACIONES

Como señalamos anteriormente las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador por causa del despido proceden tanto respecto de las causales de rescisión, como para las causales de terminación y despido colectivo.

Al patrón le corresponde probar la existencia de la causal de rescisión y de terminación del contrato de trabajo y, para el caso que no lo haga, la ley dispone que debe ser condenado al pago de la indemnización o al reintegro del trabajador a sus labores, según lo haya solicitado este último en la demanda. Adicionalmente la ley mexicana dispone que el empleador derrotado en el juicio debe ser condenado al pago de los salarios vencidos (devengados) que hubiera percibido el trabajador en caso de no haber sido despedido desde la fecha del despido y hasta la fecha de que se de cumplimiento a la sentencia.

Indemnización adicional por ejercer el derecho a resistirse al reintegro del trabajador

El empleador tiene el derecho a resistirse al reintegro del trabajador cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año, de trabajadores de confianza, de trabajadores de servicio doméstico o de trabajadores eventuales.

También le asiste el derecho a resistirse al reintegro de trabajadores que, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, estén en contacto directo y permanente con el patrón, de forma tal que no sea posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

En caso que el empleador ejerza su derecho a resistirse al reintegro, debe complementar la indemnización que le corresponde al trabajador con una suma adicional, cuyo monto se calcula de conformidad a las siguientes reglas:

- Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor de un año, una cantidad igual a los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados.
- Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado excedió de un año, una cantidad igual a los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que se prestaron servicios.
- Si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Indemnización por despido colectivo

Ya señalamos anteriormente, las indemnizaciones que proceden en los casos de despidos colectivos son diferentes según la causal específica de que se trate.

En los casos de caso fortuito o fuerza mayor los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir doce días de salario, por cada año de servicios.

Cuando se trata de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, los trabajadores tienen derecho a una indemnización de cuatro meses de salario aumentada en veinte días adicionales por cada año de servicios prestados y de manera adicional tienen derecho al pago de una prima equivalente a doce días de salario, por cada año de servicios.

ORGANIZACIONES SINDICALES

1.- ORGANIZACIONES SINDICALES

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos garantiza el derecho de trabajadores y patrones de asociarse y coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones.

Tanto los trabajadores y los patrones tienen garantizado el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

A ningún patrón o trabajador se le puede obligar a formar parte de un sindicato, así como tampoco se les puede prohibir formar parte de una organización sindical, si es que cumplen con los requisitos legales y estatutarios para hacerlo.

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

2.- CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Los sindicatos de trabajadores se constituyen con un quórum de veinte trabajadores con relación laboral vigente y los sindicatos de empleadores se constituyen con un quórum de tres patrones.

Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se consideran aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o terminada desde el período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la fecha en que ésta se otorgue.

Sólo pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años. Los trabajadores que realizan labores de confianza en la empresa no se pueden sindicalizar en sindicatos de trabajadores.

“Los trabajadores pueden también formar una “coalición” temporal para defender sus intereses sin tener que pasar por las formalidades que implica crear un sindicato. Estas coaliciones carecen de la capacidad legal que tienen los sindicatos registrados para firmar contratos o participar en negociaciones pero sí pueden participar en los comités del reparto de actividades e higiene y seguridad y pueden también negociar mejoras en las condiciones de trabajo. Las coaliciones también pueden declarar una huelga con el fin de lograr sus demandas aun sin la misma capacidad jurídica que un sindicato formal”⁴⁹.

Existencia legal del sindicato

Para tener existencia legal los sindicatos deben registrarse. Los sindicatos de cobertura federal se registran en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los de cobertura local en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Junto con el registro debe efectuarse el

⁴⁹ Derecho Colectivo del Trabajo en América del Norte, Comisión para la Cooperación Laboral. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, 2000, pág. 127.

depósito de la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; la copia autorizada de los estatutos; y la copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Todos estos documentos son autorizados de conformidad a lo dispuesto en los propios estatutos.

La autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro tiene sesenta días para emitir la resolución respectiva, de o contrario la ley faculta a los solicitantes para requerir que dicte, bajo el apercibimiento de tener al sindicato por registrado dentro de los tres días siguientes.

La ley dispone que la autoridad debe negar el registro del sindicato en los siguientes casos: si el sindicato no se propone la finalidad prevista en la ley, si no cumple con el quórum mínimo y si no se exhiben los documentos requeridos para efectuar el registro.

Una vez efectuado, el registro no está sujeto a disolución, suspensión o cancelación por vía administrativa. La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro únicamente en caso de disolución y por dejar de tener los requisitos legales.

3.- ESTRUCTURA Y FINES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

La ley dispone que los sindicatos son asociaciones de trabajadores o patrones, constituidas con la finalidad de promover el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

La ley le prohíbe a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Los sindicatos pueden participar en actividades políticas, de hecho, "*son muchos los sindicatos que en la práctica están aliados a un partido político en particular y trabajan muy estrechamente con el mismo en sus programas de actividades legislativas y administrativas*"⁵⁰.

Sindicatos de trabajadores

Los trabajadores pueden constituirse en alguno de los siguientes tipos de sindicatos:

Gremiales, que son aquellos formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

De empresa, que son aquellos formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

Industriales, que son aquellos formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

⁵⁰ Derecho Colectivo del Trabajo en América del Norte, Comisión para la Cooperación Laboral. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, 2000, pág. 132.

Nacionales de industria, que son aquellos formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.

De oficios varios o generales, que son aquellos formados por trabajadores de diversas profesiones. Este sindicato sólo puede constituirse en las localidades donde no exista el mínimo de veinte trabajadores de una misma profesión u oficio que se requiere para formar los otros sindicatos.

Sindicatos de patronos

Los empleadores pueden asociarse a nivel local en una o varias ramas de actividades, o a nivel nacional, asociándose en una o varias ramas de actividades a nivel federal.

Federaciones y confederaciones

Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, no obstante que no existe un mandato legal al respecto, la regla es que las federaciones se formen a nivel estatal y que las confederaciones se formen a nivel nacional.

Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a su respecto son aplicables las mismas reglas que para los sindicatos.

Disolución del sindicato

Los sindicatos se disuelven de manera ordinaria, por transcurrir el término fijado en los estatutos o por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren. También pueden disolverse por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje en los casos de cancelación del registro.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La ley mexicana regula dos tipos distintos de negociación colectiva, a saber: la que se a que tiene por objeto la celebración de un contrato colectivo de trabajo y la que tiene por objeto la celebración de un contrato-ley.

1.- REPRESENTACION Y SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Ley Federal del Trabajo define el contrato colectivo de trabajo como “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Como se desprende de la definición legal los únicos sujetos habilitados para negociar un contrato colectivo por arte de los trabajadores son los sindicatos, excluyéndose la posibilidad que participen grupos de trabajadores que no tengan una organización permanente.

La parte patronal del contrato se determina en relación al sindicato que inicia el procedimiento de negociación colectiva, pudiendo recaer éste en uno o varios empleadores o un sindicato patronal.

Titularidad del proceso de negociación colectiva

La titularidad de la negociación colectiva es central tanto para la negociación como para la posterior administración y renegociación del contrato colectivo de trabajo, “*Un sindicato poseedor de los derechos de titularidad de un contrato colectivo goza del derecho exclusivo de administrar, hacer valer y renegociar los términos del mismo. Además, el contrato colectivo se considera como un derecho de clase de los trabajadores y debe abarcar a todos los trabajadores de una empresa (con excepción de los gerentes y ciertos empleados de confianza) sean o no miembros del sindicato que negocia dicho contrato colectivo*”⁵¹.

La titularidad del proceso de negociación colectiva y del contrato que se suscribe, no es un asunto pacífico, por cuanto en una empresa pueden concurrir simultáneamente distintos tipos de sindicatos que pretendan la titularidad del proceso. Para dirimir este asunto la ley entrega reglas de titularidad basadas en mayorías complejas de determinar y le encomienda a la Junta de Conciliación y Arbitraje su resolución definitiva.

Las reglas para determinar la titularidad del proceso de negociación colectiva son las siguientes:

- Si dentro de la misma empresa existen sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, la negociación colectiva se realiza con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

⁵¹ Derecho Colectivo del Trabajo en América del Norte, Comisión para la Cooperación Laboral. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, 2000, pág. 137.

- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebra con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que exista acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebra un contrato colectivo para su profesión.
- Si concurren sindicatos gremiales junto con sindicatos de empresa y de industria, sindicatos gremiales tienen la titularidad para celebrar el contrato colectivo para los trabajadores de su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.
- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que el sindicato que ostentativa la titularidad del contrato colectivo, ha perdido su condición de sindicato mayoritario, automáticamente se produce también la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

“Cualquier sindicato del tipo adecuado a los trabajadores en cuestión puede en cualquier momento buscar el apoyo de los trabajadores amparados bajo un contrato colectivo y reclamar el derecho de titularidad sobre el mismo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El sindicato que demuestre contar con el apoyo de la mayoría es el que conseguirá o conservará los derechos de titularidad sobre el contrato”⁵².

Inicio del proceso de negociación colectiva

Los sindicatos de trabajadores tienen la iniciativa del proceso de negociación colectiva. El patrón que emplea trabajadores que son miembros del sindicato que inicia el proceso tiene la obligación de negociar con éstos. Si el empleador se niega a negociar los trabajadores sindicalizados pueden ejercitar el derecho de huelga.

Información para la negociación colectiva

El procedimiento ante la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, establece la obligación legal del empleador de poner su declaración de impuestos en conocimiento de los trabajadores. Los trabajadores tienen prohibido revelar la información contenida en dichas declaraciones a terceros.

2.- ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El ámbito de la negociación colectiva está dado por el tipo de sujeto colectivo a de que se trate y por el ámbito que abarque la representación sindical de los mismos.

3.- CONVENIO Y CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo de trabajo es solemne, debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. La ley mexicana establece menciones obligatorias, facultativas y prohibidas para el contrato colectivo de trabajo.

⁵² Derecho Colectivo del Trabajo en América del Norte, Comisión para la Cooperación Laboral. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, 2000, pág. 138.

Dentro de las estipulaciones obligatorias están: la identificación de los contratantes, con expresa indicación de los nombres y domicilios de los trabajadores y de las empresas y establecimientos que abarque; la duración del contrato, esta puede ser indefinida, por un determinado plazo o para obra determinada; las jornadas de trabajo; los días de descanso y vacaciones; los salarios; las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y por último las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que dispone la ley. La estipulación de los salarios es una cláusula esencial, de forma tal que su ausencia lo priva de los efectos del contrato colectivo.

Las estipulaciones facultativas pueden extenderse a todas las materias en que las partes pueden negociar libremente, sin perjuicio de lo cual la ley señala expresamente que en los contratos colectivos puede pactarse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Las resoluciones de estas comisiones mixtas pueden ser ejecutadas por la Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

En el contrato colectivo también puede pactarse que el patrón deberá contratar como trabajadores exclusivamente a quienes sean miembros del sindicato. También se puede pactar que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Estos pactos, así como cualquier otro que establezca privilegios a favor del sindicato, tienen como límite que no pueden aplicarse en perjuicio de los trabajadores no sindicalizados que presten sus servicios en la empresa con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo.

Dentro de las estipulaciones prohibidas están todas que infrinjan disposiciones de orden público y de manera específica la ley mexicana dispone que esta prohibido para las partes pactar condiciones que sean menos favorables para los trabajadores que aquellas contenidas en los contratos vigentes en la empresa.

Extensión de los beneficios del contrato colectivo

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Duración y revisión del contrato colectivo

El contrato colectivo comienza su vigencia desde la fecha del depósito del instrumento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta. La regla es que las partes pacten que el contrato colectivo tenga una duración indefinida y que cada dos años se sujeten al procedimiento de revisión de su contenido. La excepción esta hecha por los salarios que por disposición de la ley deben revisarse anualmente.

Los contratos de duración indefinida pueden ser objeto de renegociación mediante “el proceso de revisión” dispuesto en la ley.

La iniciativa del proceso de revisión del contrato colectivo le corresponde indistintamente a los empleadores y a los trabajadores de conformidad a las reglas siguientes:

- Si el contrato colectivo fue celebrado por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes puede solicitar su revisión.
- Si el contrato colectivo fue celebrado por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que éstos representen al menos a la mayoría absoluta de la totalidad de los miembros de los sindicatos.
- Si el contrato colectivo fue celebrado por varios patrones, la revisión se hará siempre que éstos al menos representen a la mayoría absoluta de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato.

En cuanto a la oportunidad para solicitar la revisión del contrato colectivo, se observarán las reglas siguientes:

- En los contratos colectivos que tienen pactada una duración menor de dos años, la solicitud de revisión debe hacerse a lo menos sesenta días antes de su vencimiento.
- En los contratos colectivos que tienen pactada una duración mayor de dos años, la solicitud de revisión debe hacerse a lo menos sesenta días antes del transcurso de dos años.
- En los contratos colectivos que tienen pactada una duración por tiempo indeterminado o por obra determinada, la solicitud de revisión debe hacerse a lo menos sesenta días antes del transcurso de dos años.
- Si ninguna de las partes solicita la revisión del contrato colectivo o no ejercita el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continua por tiempo indeterminado.

Término del contrato colectivo de trabajo

El contrato colectivo de trabajo termina por vencimiento del plazo y por el mutuo acuerdo de las partes, o de manera consecencial por la terminación de la obra que le dio origen o por el cierre de la empresa o establecimiento donde regía, siempre que, en este último caso, el contrato colectivo se hubiera aplicado exclusivamente en ese establecimiento.

Por el contrario, si firmado una vez firmado el contrato colectivo, uno de los empleadores se desafilia del sindicato que lo celebró, el contrato seguirá rigiendo las condiciones de trabajo de ese patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que lo hayan suscrito.

Si lo que se produce es la disolución del sindicato de trabajadores que suscribió el contrato colectivo, las condiciones de trabajo pactadas en éste continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

4.- DERECHO DE HUELGA

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce las huelgas y los paros como un derecho de los obreros y de los patrones⁵³.

Las huelgas pueden tener dos caracteres: lícitas o ilícitas. La regla es que las huelgas se consideran lícitas, de esta forma se garantiza el ejercicio de este derecho.

La huelga es lícita cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital⁵⁴.

Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerce actos violentos contra las personas o las propiedades⁵⁵.

La regla anterior se invierte en el caso de los paros, toda vez que estos son lícitos únicamente cuando el exceso de producción hace necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje⁵⁶. Esta regla es coherente con el hecho que este derecho también puede ser ejercido por los empleadores o patrones.

Despido Antisindical

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sanciona el despido antisindical, disponiendo que el empleador o patrón que despidiera a un obrero por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario⁵⁷.

La Huelga

En México el derecho de huelga está extensa y prolijamente regulado. La Ley Federal del Trabajo no sólo define la huelga, sino que regula los caracteres en que se puede presentar, las distintas oportunidades que existen para hacerla efectiva, las reglas para determinar la representatividad del sindicato que pretende hacerla efectiva, la obligación de mantener equipos de emergencia durante su vigencia y los mecanismos institucionales de que disponen las partes para su resolución y determinación de las compensaciones a que hubiere lugar.

La huelga está definida como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores⁵⁸. La Ley enfatiza esta definición señalando que esta "*debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo*"⁵⁹; es por esta razón que la doctrina

⁵³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123 fracción XVII.

⁵⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123 fracción XVIII.

⁵⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123 fracción XVIII.

⁵⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123 fracción XIX.

⁵⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123 fracción XXII.

⁵⁸ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 440.

⁵⁹ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 443.

ha estimado que la ley sólo ampara el derecho de huelga⁶⁰, sin que esta protección se extienda a los paros. Esta consecuencia es coherente con la regulación constitucional, que en esta materia también efectúa un distingo en el ejercicio lícito de una huelga y de un paro.

Tipos de Huelga

La ley mexicana regula distintos tipos de huelga, de forma tal que para analizarla hay que distinguir respecto de las siguientes categorías:

- Huelga legalmente existente o legalmente inexistente.
- Huelga lícita o ilícita.
- Huelga justificada.

Huelga legalmente existente⁶¹: Es aquella que persigue los siguientes objetivos establecidos en la ley:

- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.
- Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.
- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los objetivos anteriores.
- Exigir la revisión de los salarios contractuales.

Huelga legalmente inexistente⁶²: La huelga es legalmente inexistente cuando se configura alguna de las siguientes causales establecidas en la ley:

Es inexistente la huelga que se lleva a cabo por una minoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

También es inexistente la huelga que se realiza para cumplir un propósito distinto a los dispuestos en los objetivos legales de la huelga que señalamos anteriormente.

Por último es inexistente la huelga que no cumple con los requerimientos que establece el procedimiento de huelga definido en la ley.

La calificación de la existencia o inexistencia de la huelga le corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje, a requerimiento de los trabajadores, de los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o de terceros interesados.

⁶⁰ “el marco legal que protege el derecho de huelga no protege los paros ni otras prácticas similares a la suspensión de actividades laborales”. Derecho Colectivo del Trabajo en América del Norte, Comisión para la Cooperación Laboral. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, 2000, pág. 151.

⁶¹ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 444.

⁶² Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 459.

Si se declara legalmente inexistente una huelga, los trabajadores deben regresar a sus labores en un plazo de 24 horas, de lo contrario su contrato de trabajo queda rescindido por el solo hecho de no acatar la resolución.

Huelga ilícita: La huelga es ilícita cuando una mayoría de los trabajadores comete actos de violencia contra las personas o contra la propiedad. La doctrina ha señalado que *“aún habiendo violencia, si ésta sólo es imputable a uno o a unos cuantos de los huelguistas, se sancionará sólo a los responsables, sin que se afecte en nada la licitud de la huelga”*⁶³.

También es ilícita la huelga que se declara en tiempos de guerra, cuando los huelguistas son empleados del gobierno.

La calificación de la licitud de la huelga le corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la huelga es calificada como ilícita se rescinde la relación laboral de los trabajadores que participaron en ella.

Huelga justificada: La huelga justificada es aquella es aquella cuyos motivos son imputables al patrón o empleador *“por ejemplo, cuando éste infringe sistemáticamente el contrato colectivo”*⁶⁴.

La imputación de los motivos de la huelga y la declaración de la misma como justificada o injustificada le corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Oportunidad de la huelga

Las huelgas legales en los Estados Unidos Mexicanos pueden desarrollarse durante el procedimiento de negociación colectiva o fuera del procedimiento de negociación colectiva. Dentro de estas últimas podemos distinguir las siguientes:

Huelgas que se producen durante la vigencia de un contrato colectivo, en este caso sólo proceden cuando el patrón infringe el contrato, o cuando se pretenden establecer nuevas condiciones de trabajo durante una revisión salarial anual.

Huelgas que se producen durante la fijación del reparto de utilidades, como medio para hacer valer las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Huelgas de solidaridad, que son aquellas que tienen lugar en cualquier momento con objeto de apoyar otra huelga legal.

Calificación de la existencia de la huelga

Una huelga es legalmente inexistente si la declara una minoría de trabajadores en una empresa o establecimiento.

⁶³ Breña Garduño, Francisco, “Ley Federal del Trabajo comentada y concordada”. Oxford, 1999. Pág. 387.

⁶⁴ Derecho Colectivo del Trabajo en América del Norte, Comisión para la Cooperación Laboral. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, 2000, pág. 154.

Los trabajadores en huelga, el patrón o un tercero afectado tienen la posibilidad de accionar, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de las actividades, ante la Junta de Calificación y Arbitraje para que esta califique la existencia de la huelga.

Si el procedimiento determina que una mayoría de los trabajadores no apoya la huelga, ésta es declarada inexistente y se decreta la reanudación de labores en un plazo de 24 horas, bajo apercibimiento de rescindir la relación laboral.

Ámbito y sujetos de la huelga

La ley dispone que la huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos⁶⁵. La misma ley dispone que para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa⁶⁶.

La doctrina ha abundado en este concepto señalando que *“la ley es muy clara y se refiere a los establecimientos, considerados estos como sucursales de la casa matriz, en los que sí puede declararse la huelga, debido a que pueden encontrarse en una situación totalmente distinta a la de la casa central”*⁶⁷.

En lo que se refiere a los sujetos de la huelga, la ley dispone que no se dé trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley⁶⁸. Por su parte la constitución garantiza el derecho de obreros y empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.⁶⁹ Para los efectos de éste procedimiento, los sindicatos de trabajadores son considerados como coaliciones permanentes⁷⁰.

Procedimiento de la huelga

El procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación de un pliego dirigido por escrito al patrón en el que se formulan las peticiones, además se anuncia el propósito de ir a la huelga si éstas peticiones no son satisfechas, se expresa concretamente el objeto de la misma y señala el día y hora en que se suspenderán las labores. Este petitorio es enviado también a la Junta de Conciliación y Arbitraje

El aviso para la suspensión de las labores debe darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo. El término se cuenta a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

“Los sindicatos entregan el emplazamiento de huelga junto con su demanda de revisión de contrato o revisión salarial, por lo que las autoridades laborales registran miles de

⁶⁵ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 442.

⁶⁶ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 16.

⁶⁷ Breña Garduño, Francisco, “Ley Federal del Trabajo comentada y concordada”. Oxford, 1999. Pág. 386.

⁶⁸ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 923.

⁶⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123 fracción XVI.

⁷⁰ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 441.

*emplazamientos de huelga al año aunque el estallido de una huelga es menos frecuente*⁷¹.

El patrón debe responder por escrito a las demandas de los trabajadores dentro de las 48 horas siguientes a que el empleador es notificado del emplazamiento de huelga.

Efectos de la huelga

La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo de la duración de ésta⁷².

El ejercicio del derecho de huelga, excepto la huelga solidaria, también suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo que el sindicato someta el conflicto a la decisión de la Junta⁷³.

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga se suspende la ejecución de las acciones judiciales que pudieran perjudicar los derechos de los trabajadores, *“particularmente en lo que se refiere a pensiones, liquidaciones, seguro social y pagos de fondos para la vivienda. Las demandas de los trabajadores en este sentido tienen prioridad sobre cualquier otra, salvo las fiscales”*⁷⁴.

Respecto del ejercicio mismo de la huelga, la ley señala que tanto la Junta de Calificación y Arbitraje como las autoridades civiles deben otorgar al sindicato las garantías y la ayuda necesarias para suspender las actividades.

Conservación del equipo y materias primas

Una vez declarada la huelga la empresa debe suspender sus actividades, la excepción esta dada por la obligatoriedad de mantener las funciones indispensables para proteger los equipos y las materias primas, la Junta de Calificación y Arbitraje tiene facultades para determinar el número de trabajadores que deberán realizar estas funciones.

Obligación de continuar prestando los servicios durante la huelga

La ley dispone que los trabajadores que se desempeñan en determinadas actividades *“de interés público”* deban continuar prestando servicios no obstante haberse declarado la huelga. Entre estos sectores se encuentra el transporte y los hospitales.

En general, el propósito de estas leyes es garantizar la continuidad de los servicios a fin de evitar daños a los intereses del público. Las leyes facultan al gobierno federal para asumir el control de empresas de transporte o telecomunicaciones en situaciones específicas, como puede ser en tiempos de guerra o en casos de *“peligro inminente para la economía nacional”*.

⁷¹ Derecho Colectivo del Trabajo en América del Norte, Comisión para la Cooperación Laboral. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, 2000, pág. 155.

⁷² Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 447.

⁷³ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 448.

⁷⁴ Derecho Colectivo del Trabajo en América del Norte, Comisión para la Cooperación Laboral. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, 2000, pág. 156.

Reemplazo de trabajadores en huelga

La ley prohíbe el reemplazo de trabajadores en huelga, considerando que esta práctica constituye una “ofensa de los derechos de la sociedad”.

Al respecto la Ley federal del trabajo prohíbe tanto que “se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga” como que “la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando”⁷⁵.

No obstante lo anterior, la ley faculta al Gobierno Federal para asumir la administración de las empresas de transporte y telecomunicaciones en caso de “peligro inminente”, en este caso el administrador puede contratar trabajadores reemplazantes para mantener las funciones de la empresa mientras esta en huelga.

Término de la huelga

La huelga termina por acuerdo suscrito entre los trabajadores huelguistas y los patrones. En el caso que el empleador se allana a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga, ésta termina si el patrón cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

La huelga también puede terminar por laudo, sea que este provenga del árbitro que libremente hayan elegido las partes o que el mismo provenga de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando los trabajadores huelguistas hayan sometido el conflicto a su decisión.

5.- PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Procedimiento de negociación de un contrato-ley

La ley define al contrato-ley como “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.

El contrato- ley tiene una aplicación más extensa que la del contrato colectivo, por cuanto “el contrato-ley tiene el propósito de aplicar los términos negociados de un contrato a todos los patrones y trabajadores de una rama específica de una industria”⁷⁶.

Titularidad y sujetos del contrato-ley

Los contratos-ley pueden celebrarse tanto para industrias que estén ubicadas en el ámbito federal como en el local.

⁷⁵ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 4°.

⁷⁶ Derecho Colectivo del Trabajo en América del Norte, Comisión para la Cooperación Laboral. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, 2000, pág. 144.

La celebración de un contrato-ley puede ser solicitada por los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas. También puede ser solicitada por los sindicatos que tengan esa misma representatividad en una o más zonas económicas o que la misma abarque una o más de dichas Entidades Federativas o que se extienda a todo el territorio nacional.

Proceso de negociación del contrato-ley

La solicitud de celebración del contrato-ley se presenta ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal y ante el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal si se trata de industrias de jurisdicción local.

Los solicitantes tienen la carga de justificar que satisfacen el requisito de mayoría necesario para ser titular de la negociación del contrato-ley.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal en su caso, deberán verificar el cumplimiento del quórum de mayoría exigido y además deberán proceder a calificar si a su juicio es oportuna y beneficiosa para la industria la celebración del contrato-ley.

Si su evacuación es positiva debe convocar a una convención tripartita a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados. La convocatoria se publica en el Diario Oficial.

La convención es presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen. Los miembros de la convención tripartita formulan su reglamento de funcionamiento y forman las comisiones que juzguen convenientes.

Contenido del contrato-ley

Dentro de las estipulaciones obligatorias del contrato-ley están: la identificación de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurren a la convención; su ámbito de aplicación, con mención expresa de las Entidades Federativas y de las zonas que abarque o en su caso si va a regir en todo el territorio nacional; la duración del contrato-ley, la que no podrá exceder de dos años; las condiciones de trabajo; las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas de capacitación y adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y las demás estipulaciones que convengan las partes.

En el contrato-ley al igual que en el contrato colectivo, pueden establecerse cláusulas de privilegio sindical. En este caso, su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

Suscripción, vigencia y extensión del contrato-ley

El convenio debe ser aprobado por la mayoría de los trabajadores involucrados y por la mayoría de los patronos que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Una vez aprobado el convenio, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, debe publicarlo en el Diario Oficial. Desde este momento adquiere la vigencia de contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

Efectos del contrato-ley

El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial, salvo que la convención señale una fecha distinta.

El contrato-ley se aplicará a todos los trabajadores que formen parte de los sindicatos que lo suscribieron y no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado. La excepción esta hecha por la aplicación de aquellas materias en que las estipulaciones del contrato colectivo sean más favorables al trabajador.

Administración y revisión del contrato-ley

En cada empresa la administración del contrato-ley le corresponde al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce también la pérdida de la administración.

La revisión del contrato-ley puede ser solicitada por los sindicatos de trabajadores o los patronos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria, Entidades Federativas, zonas económicas o de todo el territorio nacional, según se trate.

La solicitud se presenta ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley.

La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patronos afectados a una convención tripartita para negociar el contrato-ley.

Si los sindicatos de trabajadores y los patronos llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, debe ordenar su publicación en el Diario Oficial.

Los contratos-ley son revisables cada año en lo que se refiere a los salarios. Si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejerce el derecho de huelga, el contrato-ley se prorroga por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

Término del contrato-ley

El contrato ley termina por mutuo consentimiento de las partes y si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un acuerdo para celebrar un nuevo convenio, salvo que aquéllos ejerzan el derecho de huelga.

Transmutación del contrato colectivo de trabajo en contrato-ley

El contrato colectivo de trabajo puede transformarse en contrato-ley cuando se celebró por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, siempre que además se efectúe la solicitud respectiva ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal y que los sindicatos de trabajadores y los patrones comprueben que cuenten con los quórum requeridos.

La autoridad que reciba la solicitud debe ordenar su publicación en el Diario Oficial y debe señalar un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones, si éstas no se formulan el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio declarará obligatorio el contrato-ley.

Por el contrario si se formula oposición, se abre un plazo de quince días para que los trabajadores y los patrones presenten por escrito sus observaciones, acompañando las pruebas que las justifiquen. El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

PRACTICAS ANTISINDICALES

1.- PRACTICAS ANTISINDICALES

La sanción de las prácticas antisindicales esta en concordancia con el principio de libertad de afiliación sindical que la ley Federal del Trabajo concreta expresamente en dos reglas, a saber:

“Los trabajadores y los patrones tienen derecho a constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa” y “A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”.

En este punto hay que hacer presente que las reglas de privilegio sindical que se pueden pactar en el contrato colectivo y en el contrato ley, el México no son consideradas un atentado a la libertad sindical.

Despido Antisindical

El despido antisindical esta prohibido constitucionalmente, el artículo 123 de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su fracción XXII. Dispone que *“El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga licita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización”.*

Como una garantía adicional para la organización sindical, la carga de la prueba esta invertida, de forma tal que le corresponde al empleador justificar la procedencia del despido, acreditando que los motivos que lo llevaron a separar al trabajador son justificados y que no han tenido una motivación antisindical.

Prohibición de medidas de coacción antisindical

La Ley Federal del Trabajo establece una prohibición expresa a los patrones de realizar cualquier tipo de actos que coaccionen la libertad de los trabajadores para afiliarse o retirarse de la organización sindical o a conminarlos a que voten por una determinada candidatura.

Prohibición de medidas de intervención antisindical

La Ley Federal del Trabajo también establece una prohibición expresa a los patrones de Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.

**COMPARADO DE LAS LEGISLACIONES LABORALES DE ARGENTINA
Y CHILE**

I.- ASPECTOS GENERALES	
CHILE	ARGENTINA
FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO
<p>Chile tiene un régimen Unitario de Gobierno. Sólo existe una Constitución y una legislación de aplicación nacional.</p> <p>La ley se encuentra codificada y el valor de los fallos judiciales como fuente del derecho es relativo, no teniendo en principio más aplicación que para el caso de que se trata. No existe legislación de aplicación local.</p> <p>La Constitución Política de la República de Chile define las reglas fundamentales del ordenamiento jurídico laboral, garantizando la libertad de trabajo, la libre contratación, la libre elección del trabajo con una justa retribución, prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente con la empresa en que laboren, la regla que prohíbe declararse en huelga a los funcionarios del Estado y de las municipalidades, el derecho de sindicarse y la afiliación sindical voluntaria, la autonomía de las organizaciones sindicales y el derecho a gozar de personalidad jurídica y la prohibición a las organizaciones sindicales de intervenir en actividades político partidistas.</p> <p>La legislación laboral se encuentra</p>	<p>La República Argentina tiene un régimen de gobierno representativo, republicano y federal. Existe una legislación federal de aplicación nacional y una legislación estadual que tiene una vigencia restringida a los Estados en que se origina y aplica.</p> <p>Como es característico de los Estados federales, no existe codificación de leyes sino que la regulación se encuentra diseminada en una fronda de leyes dispersas.</p> <p>La ley generada en los parlamentos estaduales no puede ser contradictoria con la legislación federal, pero si puede reglamentarla y complementarla. En las materias en que no existe ley federal, los Estados tienen libertad para legislar siempre que no contradigan la Constitución federal.</p> <p>Los precedentes y fallos judiciales solo tienen aplicación para el caso de que traten, la jurisprudencia, no obstante esto la jurisprudencia es una importante fuente de derecho. El Poder Judicial se encuentra dividido para cada una de las provincias que conforman el país. La jurisdicción laboral se radica en los tribunales ordinarios de competencia común.</p> <p>Los convenios colectivos son fuentes muy importantes del derecho del trabajo, toda vez que en ellos se</p>

<p>Codificada en el Código del Trabajo.</p> <p>Los tratados internacionales suscritos por el Poder Ejecutivo y ratificados por el Congreso Nacional son leyes de la República, salvo los tratados internacionales sobre derechos humanos, que tienen rango constitucional.</p> <p>No existe un sistema de precedentes y los fallos judiciales sólo tienen aplicación que para el caso de que se trata. La jurisdicción laboral se encuentra radicada tanto en Juzgados de competencia especial como en juzgados de competencia común y la jurisprudencia carece de una importante determinante como fuente de derecho.</p> <p>La Dirección del Trabajo en las últimas dos décadas se ha convertido en una fuente muy relevante de derecho, a través de su jurisprudencia administrativa laboral.</p>	<p>regulan derechos y obligaciones de aplicación general para los trabajadores y empleadores parte.</p>
<p style="text-align: center;">PRINCIPIOS GENERALES DEL ORDENAMIENTO JURIDICO LABORAL</p> <p>La legislación chilena no ha positivado los principios del derecho del trabajo, de forma tal que el contenido y la aplicación de los mismos ha sido objeto de constante controversia. La doctrina ha elevado a la categoría de principios los que señalamos a continuación:</p> <p>Orden Público Laboral, los derechos establecidos en las leyes laborales establecen mínimos irrenunciables de orden público, que no pueden ser negociados por las partes mientras subsista el contrato de trabajo (ej. salario mínimo).</p> <p>Principio Protector, “constituye el</p>	<p style="text-align: center;">PRINCIPIOS GENERALES DEL ORDENAMIENTO JURIDICO LABORAL</p> <p>La Constitución Argentina reconoce para todos los habitantes de la Nación la libertad de trabajar y la libertad para ejercer toda industria lícita; ampara el trabajo en sus diversas formas y garantiza su protección en las leyes, las que deben asegurar al trabajador los siguientes derechos: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público;</p>

<p><i>criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador” (Plá Rodríguez, Américo 1998).</i></p>	<p>organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.</p>
<p>La regla in dubio pro operario, que consiste en que frente a diversas maneras de entender una norma ha de preferirse aquella que más favorezca al trabajador. Según la doctrina este principio se compone de: la regla de <i>la norma más favorable</i>, existiendo más de una norma aplicable al caso concreto, se debe optar por aquella más favorable al trabajador y de <i>la regla de la condición más beneficiosa</i>, la aplicación de una norma laboral posterior nunca puede derivar en la disminución de las condiciones más favorables en que se encuentre el trabajador.</p>	<p>La Constitución le garantiza a los gremios el derecho a concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje y el derecho de huelga; asimismo dispone que los representantes de los gremios gozan de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.</p>
<p>Principio de continuidad, que “<i>el contrato de trabajo es, por así decirlo, un negocio jurídico de una extremada vitalidad, de una gran dureza y resistencia en su duración” (Alonso Olea Manuel 1974).</i> Este principio tiene una serie de manifestaciones, siendo la más importante la “<i>preferencia por los contratos de duración indefinida” (Plá Rodríguez, Américo 1998).</i></p>	<p>Los principios de derecho del trabajo establecidos en la legislación argentina son el Principio de orden público laboral o principio protectorio, que tiene como finalidad el respeto de la dignidad de la persona humana. Es una técnica para impedir que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos. Está orientado a establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, ya que la libertad de contratación, entre personas de desigual poder y resistencia económica, conducía a distintas formas de explotación.</p>
<p>Principio de la primacía de la realidad, y que explica del siguiente modo: “<i>significa que en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos” (Plá Rodríguez, Américo 1998).</i></p>	<p>Su aplicación se puede expresar en tres formas: a) regla del In dubio pro operario, b) regla de la norma más favorable y c) principio de irrenunciabilidad de los derechos.</p>
<p>Principio de la razonabilidad,</p>	<p>También compone el ordenamiento jurídico el principio de primacía de la realidad, que consiste en la hacer primar los hechos sobre las formas, las formalidades o apariencias. En materia laboral importa lo que ocurre en la realidad por sobre lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa (en documentos, formularios, etc.).</p> <p>El principio es muy amplio e incluye la</p>

<p>“consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón” (Plá Rodríguez, Américo 1998).</p> <p>Principio de la buena fe, el que es aplicable no sólo al derecho del trabajo sino que también a la totalidad del ordenamiento jurídico.</p>	<p>desestimación de todo lo que implique privar al trabajador de la protección que le conceden las normas laborales por cualquier medio de simulación o fraude laboral. Esta fundamentado básicamente en la buena fe. Regula el trabajo, la actividad, no el documento que solo reproduce o no la realidad, apunta al plano real y no al formal. Este es el principio que utilizan los jueces laborales al momento de dirimir si en el caso se trató de una relación laboral o de un emprendimiento empresario de una persona física</p>
---	--

<p align="center">II.- INSTITUCIONALIDAD LABORAL</p>	
<p align="center">CHILE</p>	<p align="center">ARGENTINA</p>
<p align="center">MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</p> <p>El Ministerio del Trabajo y Previsión Social tiene competencia en las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Proponer y promover normativa laboral que perfeccione la equidad y cooperación en las relaciones laborales. ○ Estudiar, difundir y/o dar seguimiento a la aplicación de leyes y otras normativas laborales y evolución del mercado del trabajo. ○ Promover, dirigir, coordinar y/o ejecutar planes y programas sociales que generen empleo, mejoren la empleabilidad y condiciones de trabajo, y fortalezcan a las organizaciones sindicales y microempresariales. ○ Perfeccionar y fortalecer la gestión interna para que facilite el 	<p align="center">MINISTERIO DEL TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL</p> <p>Este Ministerio asiste al Presidente de la Nación en todo lo inherente a las relaciones y condiciones individuales y colectivas de trabajo, al régimen legal de las negociaciones colectivas y de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores.</p> <p>Para cumplir con las funciones que le corresponden en el ámbito de las relaciones del trabajo, el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social cuenta con dos Subsecretarías, una de Fiscalización del Trabajo y otra de Relaciones laborales. De la primera Subsecretaría dependen los servicios de Inspección del Trabajo y de la segunda los servicios de relaciones del trabajo, de negociación colectiva y de conciliación obligatoria.</p> <p>El Ministerio del Trabajo, Empleo y</p>

<p>cumplimiento de la misión.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Asegurar la calidad de vida de las personas al momento de retirarse del mundo laboral, a través del establecimiento y perfeccionamiento de un sistema previsional. ○ Satisfacer las necesidades de aquellos grupos más vulnerables de la sociedad, focalizando los recursos del Estado con criterios de equidad, eficiencia y justicia social, para cuyo efecto fomenta, difunde, estudia y desarrolla políticas gubernamentales dirigidas al mejoramiento y permanente modernización del sistema asistencial. ○ Fomentar conductas que prevengan los accidentes y las enfermedades profesionales en el mundo laboral. ○ Desarrollar y difundir entre los ciudadanos la necesidad de prever, durante la vida laboral activa, mecanismos de protección frente a contingencias como la vejez o la invalidez. ○ Desarrollar políticas tendientes a generar una red de apoyo para los pensionados adultos mayores y discapacitados, con el objetivo de propiciar su integración plena a la sociedad e incrementar su calidad de vida. ○ Generar acuerdos internacionales tendientes a facilitar la obtención de una pensión por vejez para aquellos trabajadores, nacionales o extranjeros, que por diversas circunstancias han debido desempeñarse fuera de Chile o de su país de origen. 	<p>Seguridad Social tiene las siguientes atribuciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Entender en la determinación de los objetivos y políticas del área de su competencia. ○ Ejecutar los planes, programas y proyectos del área de su competencia elaborados conforme las directivas que imparta el Poder Ejecutivo Nacional. ○ Entender en la promoción, regulación y fiscalización del cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial la libertad sindical, la negociación colectiva, la igualdad en las oportunidades y de trato y la eliminación del trabajo forzoso y del infantil. ○ Entender en todo lo relativo al régimen de contrato de trabajo y demás normas de protección del trabajo. ○ Entender en lo relativo a las negociaciones y convenciones colectivas de trabajo en el territorio de la Nación. ○ Entender en el tratamiento de los conflictos individuales y colectivos de trabajo, ejerciendo facultades de conciliación, mediación y arbitraje, con arreglo a las respectivas normas particulares; ○ Entender en la aplicación de las normas legales relativas a la constitución y funcionamiento de las asociaciones profesionales y de trabajadores y en la organización del registro de las asociaciones de empleadores en el territorio de la Nación. ○ Entender en el ejercicio del poder de policía en el orden laboral como autoridad central y de superintendencia de la Inspección del Trabajo y coordinar las políticas y los planes nacionales de fiscalización y en especial los
---	--

	<p>relativos al control del empleo no registrado.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Entender en la elaboración, aplicación y fiscalización del régimen de trabajo de menores, discapacitados y otros grupos especiales de trabajadores. ○ Entender en la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en el trabajo, así como la protección de la maternidad. ○ Entender en la elaboración, organización, aplicación y fiscalización de los regímenes de trabajo portuario y del transporte terrestre, aéreo, marítimo, fluvial y otros regímenes especiales de trabajo. ○ Entender en la elaboración y fiscalización de las normas generales y particulares referidas a higiene, salud, seguridad y a los lugares o ambientes donde se desarrollan las tareas en el territorio de la Nación. ○ Entender en la elaboración y ejecución de las pautas que orienten la política salarial del sector privado e intervenir en la fijación de las del sector público nacional. ○ Intervenir en lo relativo a las políticas y acciones tendientes a incrementar la productividad del trabajo y su equitativa distribución. ○ Intervenir en la coordinación y armonización de los planes de empleo con los planes económicos. ○ Entender en el funcionamiento de los servicios públicos y privados de empleo en el orden nacional, y promover su coordinación en los ámbitos provinciales y municipales. ○ Entender en la formulación de políticas, el diseño de instrumentos y la gestión de financiamiento destinado a
--	--

	<p>programas de empleo y capacitación laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Entender en la definición de los criterios de asignación de recursos financieros para programas de empleo y capacitación laboral y, en la reglamentación, control y auditoría de dichos programas descentralizados a las provincias y municipios. ○ Entender en la formulación y gestión de políticas vinculadas al sector social de la economía, tales como la promoción de incubadoras de microempresas, desarrollo de proyectos microempresarios y de pequeñas unidades productivas; asistencia técnica y formación de recursos afectados a ésta. ○ Entender en la formulación, gestión, supervisión y auditorías de planes y políticas relacionados con la capacitación laboral, preferentemente aplicando criterios de descentralización, en el marco de una política de promoción del desarrollo local. ○ Intervenir en la vinculación entre el empleo, la capacitación laboral, la producción y la tecnología; ○ Intervenir en la elaboración de las políticas de migraciones laborales internas y externas. ○ Entender en la determinación de los objetivos y políticas de la seguridad social y en la elaboración, ejecución y fiscalización de programas y regímenes integrados de seguridad social en materia de riesgos del trabajo, maternidad, vejez, invalidez, muerte, cargas de familia, desempleo y otras contingencias de carácter social. ○ Entender en la aprobación de los convenios entre los organismos competentes de la seguridad social y asociaciones sindicales de trabajadores y de empleadores. ○ Entender en la armonización y
--	--

	<p>coordinación del sistema integrado de jubilaciones y pensiones con los regímenes provinciales, municipales, de profesionales y de estados extranjeros, así como de los sistemas de complementación previsional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Entender en la aplicación de las normas de derecho internacional público y privado del trabajo e intervenir en su elaboración y en los aspectos laborales de los procesos de integración y coordinar las acciones en materia de trabajo, empleo, capacitación laboral y seguridad social con los organismos internacionales. ○ Intervenir en la definición de contenidos y el diseño de los censos y encuestas que realizan los organismos oficiales, en lo referente al trabajo, al empleo, la capacitación laboral, los ingresos y la seguridad social. ○ Entender en la elaboración de estadísticas, estudios y encuestas que proporcionen un mejor conocimiento de la problemática del trabajo, del empleo, la capacitación laboral, los ingresos y la seguridad social. ○ Ejercer la regulación y el contralor de lo relacionado con el Régimen Previsional de Capitalización.
<p style="text-align: center;">DIRECCIÓN DEL TRABAJO</p> <p>La Dirección del Trabajo tiene competencia en las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Fiscaliza el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo. ○ Fija el sentido y alcance de las leyes del trabajo, mediante dictámenes. 	<p style="text-align: center;">DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN FEDERAL</p> <p>La Dirección de Inspección Federal fiscaliza el cumplimiento de la legislación laboral en el ámbito de la jurisdicción nacional, coordinando y colaborando con los organismos y servicios provinciales con competencia en materia de inspección del trabajo.</p> <p>La Dirección de Inspección Federal tiene como misión desarrollar las</p>

<ul style="list-style-type: none"> ○ Da a conocer a trabajadores y empleadores los principios de la legislación laboral vigente. ○ Efectúa acciones tendientes a prevenir y resolver los conflictos del trabajo, generando un sistema que privilegie la cooperación y los acuerdos entre trabajadores y empleadores. ○ Proporciona asistencia técnica a los actores del mundo laboral, para favorecer y promocionar relaciones laborales armónicas y equilibradas. ○ Cuenta con un sistema de mediación para la solución de conflictos colectivos del trabajo y con un sistema de conciliación individual. ○ Actuar como ministros de fe en los actos propios de las organizaciones sindicales y en el proceso de negociación colectiva. ○ Intervenir en los procesos de Conciliación Individual (comparendos). 	<p>acciones que a continuación se detallan:</p> <p>Departamento de administración y Denuncias</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Recepcionar y tramitar las denuncias por incumplimiento a la normativa laboral vigente. ○ Gestionar la tramitación de la documentación que surja de las distintas acciones inspectivas. ○ Recopilar toda la información vinculada a las infracciones por incumplimiento a las leyes laborales y confeccionar datos estadísticos al respecto. ○ Registrar las actas de infracción y conformar legajos de antecedentes de los infractores.
<p>Atribuciones del Director del Trabajo</p>	<p>Departamento Operativo</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ La dirección y supervigilancia de la Dirección del Trabajo en toda la República y la representación del Estado en la aplicación y fiscalización de las leyes sociales. ○ Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento. ○ Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República. ○ Autorizar al Subdirector u otros funcionarios para resolver 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Organizar las acciones necesarias para controlar el cumplimiento de la normativa laboral en los ámbitos y materias de competencia nacional. ○ Ejecutar los planes de inspección que implemente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a los fines de verificar el cumplimiento de la normativa laboral vigente. <p>Departamento Sumarios</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Sustanciar los sumarios originados por infracciones a la legislación laboral. ○ Elaborar los proyectos de Resolución de sumarios. <p>Departamento de Servicios Laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Sustanciar los trámites de habilitación, suspensión, cancelación y fiscalización de empresas de servicios eventuales

<p>determinadas materias o para hacer uso de algunas de sus atribuciones, actuando "por orden del Director".</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Proponer al Supremo Gobierno las medidas que, a su juicio, convenga adoptar para la mejor marcha del Servicio y desarrollar todas las iniciativas tendientes a tal fin. ○ Dirigir, controlar y coordinar todas las actividades del Servicio, pudiendo en el ejercicio de esta facultad dictar todas las resoluciones, circulares, órdenes de servicio e instrucciones que estime necesarias para su mejor administración. ○ Proponer el nombramiento, promoción y remoción del personal con sujeción a las disposiciones administrativas pertinentes, sin perjuicio de su facultad para la libre designación o contratación de personal secundario o de servicios menores y a jornal, conforme a los artículos 377 y 379 del decreto con fuerza de ley número 338, de 1960, sobre Estatuto Administrativo. ○ Ubicar y distribuir al personal del Servicio. ○ Aplicar al personal las sanciones que sean de su incumbencia, en conformidad a las disposiciones administrativas en vigor y solicitar las demás medidas de quien corresponda. ○ Resolver respecto del ejercicio de los derechos del personal y fiscalizar el cumplimiento de sus deberes. ○ Encomendar al o a los funcionarios del Servicio, que él designe, determinados trabajos o comisiones, bajo su dependencia directa o del Departamento que señala. ○ Confeccionar y presentar el proyecto de presupuesto anual del 	<p>y ticket-canasta.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Efectuar el reconocimiento del derecho de parada y/o reparto y líneas de distribución y su respectiva zona de influencia, para la venta o distribución de diarios, revista y afines, llevando el registro pertinente, extendiendo los certificados respectivos y resolviendo en su caso, la caducidad del derecho. ○ Realizar la rúbrica de los libros habilitados y otorgar la documentación exigida por la legislación laboral, llevando el registro correspondiente. ○ Prestar asesoramiento técnico legal y representar judicialmente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en todas las cuestiones que sean materia de su competencia.
--	--

<p>Servicio para la consideración de las autoridades que corresponda.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, antes del 31 de marzo de cada año, una Memoria Anual sobre la marcha del Servicio. ○ Presentar a la Contraloría General de la República las rendiciones de cuentas de los fondos invertidos por el Servicio; ○ Suscribir convenios con organismos nacionales e internacionales, con personas naturales o jurídicas de Derecho Público o Privado, sobre materias propias del Servicio, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. ○ Proponer a la consideración del Supremo Gobierno las reformas legales y reglamentarias relacionadas con el derecho laboral. <p>Atribuciones en materia de Inspección</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ El control funcional y técnico de las Inspecciones del Trabajo. ○ Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar la función de fiscalización que compete al Servicio. ○ Impartir las normas generales e instrucciones adecuadas para el cumplimiento de la función de fiscalización. ○ Estudiar y evaluar los resultados de la aplicación de la legislación y reglamentación del trabajo, proponiendo las reformas legales y reglamentarias que la práctica aconseja. <p>Atribuciones en materia de relaciones laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Supervigilar la constitución y funcionamiento de las Juntas de 	
--	--

<p>Conciliación y Tribunales Arbitrales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Impartir instrucciones sobre los procedimientos de mediación en los conflictos colectivos del trabajo. ○ Estudiar, proponer y divulgar los sistemas y métodos de entendimiento directo de las partes, que permitan prevenir los conflictos colectivos y que facilitan el cumplimiento de los contratos, convenios, fallos arbitrales y actas de avenimiento; ○ Estudiar regímenes de remuneraciones y beneficios establecidos para trabajadores. ○ Supervigilar el desarrollo de los conflictos colectivos y de los arbitrajes en el país. ○ Velar por el cumplimiento de las actas de avenimiento, convenios colectivos y fallos arbitrales, y denunciar en su caso, las infracciones respectivas. ○ Mediar a petición de parte o de oficio en los conflictos colectivos, antes de iniciado el proceso de conciliación en la respectiva Junta o después de agotado dicho proceso. <p>Atribuciones en materia de Organizaciones Sindicales</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ El fomento de las organizaciones sindicales y la supervigilancia de su funcionamiento en conformidad con las disposiciones pertinentes del Derecho Laboral. ○ Estudiar y evaluar los resultados de la aplicación de la legislación y reglamentación del trabajo, respecto de las organizaciones sindicales y proponer reformas legales y reglamentarias que la experiencia aconseje. ○ Llevar el Registro Nacional de Sindicatos. ○ Propiciar cursos de orientación 	
--	--

sindical.	
<p style="text-align: center;">ARBITRAJE, MEDIACION Y BUENOS OFICIOS</p> <p>Arbitraje laboral</p> <p>El arbitraje laboral esta limitado al ámbito de las relaciones colectivas de trabajo y en los hechos ha tenido escasa aplicación en Chile. El arbitraje puede ser voluntario o forzoso.</p> <p>El arbitraje voluntario, en la ley chilena tiene dos causas, la primera consiste en la posibilidad que la ley le franquea a las partes durante el proceso de negociación colectiva para someter a un árbitro la definición del contenido de las cláusulas del contrato colectivo que va a regir sus condiciones de trabajo y de remuneración.</p> <p>En este caso las partes pueden someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, incluso durante la huelga o durante el cierre patronal de la empresa (lock out). Este compromiso debe constar por escrito y le corresponde a las mismas partes la designación del árbitro y la determinación del procedimiento que éste debe seguir.</p> <p>El laudo de este arbitraje tiene el efecto de convertirse en el contrato colectivo que va a regir las condiciones de trabajo y remuneración de las partes durante su período de vigencia.</p> <p>El segundo tipo de arbitraje voluntario consiste en la posibilidad que tienen las partes de designar un árbitro para que interprete las cláusulas del contrato colectivo, para el evento que surjan conflictos de aplicación una vez</p>	<p style="text-align: center;">SERVICIO DE CONCILIACIÓN LABORAL OBLIGATORIA</p> <p>El Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria tiene por objeto brindar a los trabajadores y empleadores que tengan diferendos, provenientes de conflictos laborales, un ámbito propicio que facilite la negociación de sus intereses con el propósito de arribar a acuerdos consensuados, sujetos a homologación.</p> <p>Estos servicios se brindan sólo para los conflictos correspondientes a la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo. Esto implica que corresponde al Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria entender en todos aquellos reclamos laborales en los que el contrato de trabajo se hubiere celebrado o se hubiere ejecutado en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, o cuando el domicilio legal del empleador se encuentra en dicho ámbito.</p> <p>En la Dirección del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria también se presentan acuerdos pactados directa y espontáneamente por las partes (trabajador/empleador), para ser analizada y evaluada la procedencia de su homologación, cuando cumplan con todos los requisitos que marca la Ley.</p> <p>El Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria además controla el funcionamiento de los Servicios de Conciliación Laboral Optativos, habilitados mediante la negociación colectiva</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Las atribuciones del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria

<p>que el instrumento colectivo ha sido suscrito por las partes.</p> <p>El arbitraje forzoso, en la ley chilena tiene un carácter estrictamente excepcional y esta limitado a las empresas en que los trabajadores están imposibilitados de declarar la huelga. En la práctica lo que hace el árbitro es actuar como un elector que define el contrato colectivo que va a regir, entre las dos últimas ofertas de las partes.</p> <p>Esta restricción del derecho de huelga se fundamenta en la ley en razón de que la empresa presta un servicio de utilidad pública, o se trata de una actividad cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país, o a la seguridad nacional. Es obligación del Gobierno decretar anualmente y de manera específica las empresas en que los trabajadores no podrán declarar la huelga. Esto se efectúa mediante una resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y de Economía, Fomento y Reconstrucción.</p> <p>El arbitraje forzoso lo efectúa un árbitro que es designado por las partes de una nómina, en el evento que no exista acuerdo, el Inspector del trabajo designa al árbitro que se acerque más a las preferencias de las partes.</p> <p>El árbitro tiene un plazo de 30 días para dictar su laudo. El fallo del árbitro es apelable ante un tribunal arbitral de segunda instancia, formado por tres árbitros designados por sorteo ante la Inspección del Trabajo, entre los integrantes de la misma nómina.</p> <p>En el caso que el arbitraje se refiera a un contrato que abarque a 3 000 o</p>	<p>son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Dirimir los conflictos individuales o plurindividuales de derecho que correspondan a la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo. ○ Dictaminar sobre la procedencia de la homologación o el rechazo de los acuerdos conciliatorios mediante resoluciones fundadas. Formular observaciones, de resultar necesario, con el fin de que se intente arribar a un nuevo acuerdo que subsane las deficiencias advertidas en el primero. ○ Homologar los acuerdos conciliatorios arribados por las partes, cuando impliquen una justa composición de sus derechos e intereses, de conformidad con lo normado por la Ley.
--	--

más trabajadores el arbitraje se desarrolla ante un tribunal arbitral de primera instancia compuesto por tres miembros. En este caso su fallo es apelable ante un tribunal de cinco miembros, tres de los cuales son elegidos por sorteo entre los integrantes de la nómina, uno es designado por el Ministerio de Hacienda y otro por la Corte Suprema de Justicia.

La mediación

La mediación, al igual que el arbitraje voluntario puede realizarse, previo acuerdo de las partes, en cualquier momento durante el proceso de negociación colectiva el mediador.

El mediador a diferencia del árbitro, actúa como un amigable componedor, que acerca las posiciones de las partes, pudiendo inclusive proponer las fórmulas de arreglo que a su juicio pueden salvar el conflicto.

Si la gestión del mediador es exitosa, las partes voluntariamente podrán fin al conflicto y suscribirán el contrato colectivo.

También puede ocurrir que la gestión del mediador no tenga éxito, en este caso las partes seguirán con sus negociaciones directas o recurrirán a las medidas de presión que les franquea la ley.

Los buenos oficios

Una vez votada la huelga y antes del vencimiento del plazo para hacerla efectiva, las partes tienen la posibilidad de recurrir a la Inspección del Trabajo para que estos interpongan sus buenos oficios, con el objeto de acercar las posiciones de las partes e interceder por la búsqueda de un acuerdo.

<p>En el ejercicio de estas funciones, el Inspector del Trabajo esta facultado para citar a las partes conjunta o separadamente y buscar con éstas las bases de un acuerdo que les permita suscribir el contrato colectivo antes que la huelga se haga efectiva.</p> <p>A diferencia de lo que ocurre con el arbitraje y la mediación que prácticamente no son utilizados por las partes, los buenos oficios de la Inspección del Trabajo constituyen una institución de suma utilidad que ha venido desarrollándose de manera progresiva y con muy buenos resultados desde su instauración el año 2001.</p>	
<p style="text-align: center;">DEFENSA JUDICIAL</p> <p>La defensa judicial de los trabajadores de escasos recursos en Chile la realizan las Corporaciones de Asistencia Judicial (CAJ). La CAJ se estructura en torno a cuatro organismos autónomos, divididos por todo el territorio nacional.</p> <p>Estas instituciones tienen por misión entregar atención socio-jurídica a las personas de escasos recursos en general, de forma tal que no realizan una función especializada en materia laboral. Adicionalmente, debemos señalar que es en las Corporaciones de Asistencia judicial donde realizan su práctica profesional los egresados de derecho postulantes al título de abogado.</p> <p>La labor de la CAJ contribuye al principio fundamental de toda democracia: la igualdad ante la ley. Es por eso que el Estado entrega a la Corporación de Asistencia Judicial la responsabilidad de dar cumplimiento</p>	<p style="text-align: center;">ASESORAMIENTO Y PATROCINIO JURIDICO GRATUITO</p> <p>Es un programa a través del cual el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social garantiza el asesoramiento en forma gratuita del trabajador que lo solicite, cuyo lugar de trabajo o domicilio se encuentre en la ciudad de Buenos Aires.</p> <p>El programa patrocina no sólo a los trabajadores en aquellas demandas de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, sino también como instancia previa prejudicial obligatoria en los reclamos que se tramitan en el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria</p> <p>Servicios que brinda</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Información y asesoramiento sobre sus derechos laborales. ○ Facilita, en forma gratuita, abogados que puedan representarlo y patrocinarlo en sus reclamos judiciales

al mandato contenido en la Constitución Política que, en su artículo 19 inciso 3º, garantiza a toda persona la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, señalando que “toda persona tiene derecho a defensa”; y, que “la ley arbitrará los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no puedan procurárselos por sí mismos”.

Los servicios de la CAJ se extienden al ámbito de la prevención de conflictos de connotación jurídica, la difusión de derechos y deberes, y la resolución de conflictos a través de medios no adversariales. Los servicios que se entregan son los siguientes:

Orientación e información

Consiste en la asesoría de un profesional abogado quien acoge y entrega información jurídica respecto del problema o conflicto consultado, los deberes y derechos del usuario, y la manera más adecuada de hacer efectivo el ejercicio de los mismos.

Por otra parte, el servicio de Orientación e Información ofrece un abordaje diferente de los conflictos al evitar la judicialización de los mismos, entregándole alternativas al usuario para su mejor resolución.

Este es un servicio profesionalizado, que brinda una atención personalizada, que se otorga sin que este restringido por la calificación socioeconómica, que si es requerida para el posterior patrocinio de las causas.

Si por la naturaleza del conflicto se requiere una derivación a otra institución pública o privada, o a otro Centro institucional, ésta se realiza

<p>por el profesional correspondiente, en forma responsable. Esto implica que se toma contacto con los profesionales del lugar a derivar y se redacta una carta de derivación, donde se explica con claridad el motivo de la derivación.</p> <p>Representación judicial</p> <p>Consiste en la presentación de demandas y otras acciones legales ante los Tribunales de Justicia, para aquellas personas que presentan conflictos jurídico sociales que no son susceptibles de resolver alternativamente o cuando no se ha podido llegar a acuerdo extrajudicialmente.</p> <p>Para acceder a este servicio, los usuarios deben cumplir con los requisitos establecidos por la institución. Los requisitos institucionales dicen relación con la calificación socioeconómica de las personas y la viabilidad jurídica de la pretensión del usuario.</p> <p>En este caso, la resolución del conflicto se entrega a un tercero, Juez de la República, quién resuelve a través de una sentencia.</p> <p>Este servicio se presta por profesionales abogados que son siempre los responsables de los procesos, y que tienen bajo su supervisión directa a egresados de derecho que realizan su práctica profesional y que deben actuar en los procesos cuando así lo determine el abogado responsable, con poder delegado para cada actuación.</p> <p>Resolución alternativa de conflictos</p> <p>El servicio de Resolución Alternativa de Conflictos consiste en la atención</p>	
--	--

de abogados especializados en materias de negociación, conciliación y mediación.

El objetivo es ofrecer a personas de escasos recursos la oportunidad de obtener, antes de litigar ante Tribunales, una solución a los conflictos laborales, posibilitando que se les represente en sus intereses.

Los profesionales son los que, por medio del diálogo, en un marco de respeto y escucha activa de las posiciones e intereses de cada una de las partes, proponen las bases que sustentarán y propiciarán la búsqueda de acuerdos. Esto siempre dentro del marco legislativo vigente que rige los temas planteados por las personas.

Este proceso, en todo sentido, tiene el carácter de voluntario, por lo que no se impone nada a las personas respecto de la forma y condiciones para poner término al conflicto.

Los acuerdos a los que se arribe en el proceso, pueden ser verbales (de palabra) y/o escritos. En el caso de ser escritos, estos pueden tener el carácter de privados, es decir, que sea sólo entre las partes sin participación de terceros; o puede ser formalizado y homologado ante el Tribunal competente, en cuyo caso, de ser aprobado, tendrá el carácter de sentencia.

Prevención y promoción de derechos

Consiste en la promoción, prevención y difusión de los Derechos y Deberes de las personas, a través de actividades de carácter comunitario dirigidas a la población en general.

Estas actividades pueden ser en la modalidad de talleres, charlas, plazas

<p>de justicia, y otras que tienen por objeto informar y educar a las personas sobre sus deberes y derechos, la forma como hacerlos valer y prevenir conflictos de connotación jurídica.</p> <p>Este servicio lo prestan los profesionales de los centros, a través de la participación institucional en programas de acercamiento a la comunidad y las temáticas abordadas dicen relación con todas las materias de carácter jurídico.</p> <p>Gestiones extrajudiciales</p> <p>Consiste en la realización, por parte de profesionales, de gestiones y trámites tendientes a resolver situaciones y/o conflictos de carácter jurídico, que no requieren de intervención judicial.</p> <p>Para acceder a este servicio, el usuario debe calificar como sujeto de atención institucional, lo que se determina a través de una evaluación socioeconómica que realiza un profesional del área social.</p>	
<p style="text-align: center;">SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO</p> <p>El Servicio nacional de Capacitación y Empleo tiene competencia en las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Contribuir a la pertinencia, transparencia y calidad del mercado de la capacitación laboral, demandando cursos de capacitación bajo los estándares de competencias laborales definidas por distintos sectores productivos, acercando así la oferta a la demanda de trabajo y logrando trabajadores que cumplan los estándares de calidad 	<p style="text-align: center;">CONSEJO FEDERAL DEL TRABAJO</p> <p>Es un organismo que tiene por objetivo fortalecer las administraciones del trabajo, procurando la mayor eficacia de la actividad gubernamental y de los actores sociales en las distintas jurisdicciones y competencias.</p> <p>Son funciones del Consejo Federal del Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Impulsar las políticas generales en la materia bajo los principios de coordinación, cooperación, coparticipación y

<p>en las competencias adquiridas para mejorar su tránsito y movilización dentro del mercado laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Contribuir a mejorar el capital humano de la fuerza laboral ocupada promoviendo y administrando los beneficios de franquicia tributaria y subsidios, que ofrece el Estado para capacitar a los trabajadores del país. ○ Mejorar la empleabilidad de las personas aumentando sus oportunidades de insertarse en un puesto de trabajo a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas en los programas de formación en oficios basados en estándares de competencias laborales que administra el Servicio. ○ Implementar instrumentos de política activa de empleo, subsidios a la contratación, intermediación laboral y empleo directo, que faciliten la inserción laboral de grupos vulnerables y reduzcan las asimetrías de información en el mercado del trabajo. ○ Contribuir al mejoramiento de la calidad de la capacitación y el empleo a través de la fiscalización sistemática de los procesos que desarrollan los distintos actores del sistema de capacitación (OTEC, OTIC y Empresas). 	<p>corresponsabilidad entre las administraciones del trabajo, procurando la mayor eficacia de la actividad gubernamental y de los actores sociales en las distintas jurisdicciones y competencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Recabar información, prestar y recibir asesoramiento y formular propuestas ante los cuerpos legislativos y organismos administrativos, nacionales o provinciales, en materia de su competencia o interés. ○ Vincularse con organismos internacionales por intermedio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y participar en eventos que se realicen en el exterior. ○ Fortalecer las administraciones del trabajo, especialmente su equipamiento y capacitación profesional, pudiendo requerir para ello la asistencia de sus propios miembros o de organismos públicos o privados, del país o del exterior. ○ Ejercer las funciones de autoridad central de la inspección del trabajo, prevista en los convenios N° 81 y N° 129 de la Organización Internacional del Trabajo. ○ Efectuar o encomendar estudios e investigaciones de interés común, asegurando además un completo, regular y actualizado intercambio de documentación oficial, informes, estadísticas y publicaciones entre sus miembros. ○ Participar en el diseño de los programas de promoción del empleo y de capacitación laboral y proponer criterios para su financiamiento, procurando su adecuación a las necesidades regionales, evitando tanto exclusiones como superposiciones con programas de otras áreas.
--	--

III.- CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION LABORAL	
CHILE	ARGENTINA
CONTRATO DE TRABAJO	CONTRATO DE TRABAJO
<p>En la ley chilena el contrato individual de trabajo esta definido como un acuerdo por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, uno a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación, y el otro a pagar una remuneración determinada.</p> <p>Esta definición esta totalmente alineada con los elementos que vimos de la relación laboral, toda vez que también configura al vínculo de subordinación y dependencia como el elemento esencial del contrato de trabajo.</p> <p>El contrato de trabajo en Chile es consensual, es decir que se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. No obstante lo anterior, la ley chilena dispone que éste debe escriturarse como una formalidad de prueba.</p> <p>Génesis de la relación laboral</p> <p>En Chile la relación laboral es típica, es decir, que su existencia esta dada por el hecho de configurarse los siguientes elementos que la caracterizan y definen:</p> <p>Es una relación de tipo personal, en el contrato de trabajo la vinculación entre las partes es de tipo personal.</p> <p>Por cuenta ajena, el riesgo de la empresa es del empleador, por lo que en términos generales lo favorable o</p>	<p>El contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su finalización resulte de las siguientes circunstancias: que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración o, que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.</p> <p>La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en la ley convierte al contrato a plazo determinado en uno por tiempo indeterminado.</p> <p>El trabajo no se presume gratuito, sino que por el contrario la prestación de los servicios por parte del trabajador presume la obligación de pagar la remuneración.</p> <p>La ley de contrato de trabajo argentina prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.</p> <p>Las partes del contrato de trabajo, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción de nulidad.</p>

<p>desfavorable de los resultados de la gestión económica de un negocio no afecta al trabajador.</p> <p>Subordinada, es uno de los elementos característicos de la relación laboral y que sin duda, le da fisonomía propia al contrato de trabajo, nuestra jurisprudencia ha dicho que el poder de mando del empleador como expresión del vínculo de subordinación o dependencia, debe traducirse en la facultad que tiene el empleador de impartir instrucciones al empleado y en la obligación de éste de acatarlas, de dirigir su actividad, de controlarla y hacerla cesar.</p> <p>Remunerada, el trabajo realizado por el trabajador debe tener por causa la remuneración que obtendrá por ésta.</p> <p>Continua, tiene un doble sentido, el derecho del trabajador de permanecer en sus labores mientras no confluya una causa objetiva de terminación de contrato, y en segundo lugar, la exclusión como configuradores de un contrato de trabajo de los servicios esporádicos por cuenta ajena.</p> <p>La ley chilena presume la existencia del contrato de trabajo entre los sujetos en los que se configuran los elementos típicos de la relación laboral.</p>	<p>En el caso de las condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador.</p> <p>Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.</p> <p>Las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, pero pueden ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos, según la profesionalidad del trabajador.</p>
<p style="text-align: center;">CONTRATOS ESPECIALES</p> <p>En Chile la regla la constituyen los contratos indefinidos. No obstante lo anterior, existe un importantísimo número de trabajadores que se insertan al mercado de trabajo por medio de los contratos a plazo fijo y por obra o faena determinada.</p> <p>Contrato a plazo fijo</p>	<p style="text-align: center;">CONTRATOS ESPECIALES</p> <p>Los contratos de trabajo se presumen celebrados por tiempo indeterminado. Si las partes quisieran establecer un plazo de duración deberán hacerlo por medio de la utilización de algunas de las formas específicas establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo o leyes especiales. A continuación se describen estas</p>

<p>No puede ser pactado por un plazo que exceda de un año. Los gerentes y trabajadores que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado, pero en este caso la duración del contrato a plazo fijo se extiende a dos años.</p> <p>El hecho que el trabajador continúe prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo pactado, lo transforma en contrato de duración indefinida.</p> <p>También se transforma e contrato de duración indefinida el contrato a plazo fijo en su segunda renovación.</p> <p>Además se presumirá legalmente que tiene contrato indefinido el trabajador que presta servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación.</p> <p>Contrato por obra o faena determinada</p> <p>Este contrato se extiende por toda la duración de la obra o de la faena de que se trate, por lo cual su término esta asociado a la conclusión del trabajo o servicio que le da origen.</p> <p>Empresas de servicios transitorios: Estas empresas se servicios transitorios en otra empresa distinta, no obstante lo cual, el empleador de los trabajadores sigue siendo la empresa de servicios transitorios. Estas empresas requieren estar inscritas en la Dirección del Trabajo y deben cumplir con numerosas formalidades y requisitos para poder obtener su existencia legal.</p>	<p>formas:</p> <p>Contrato de trabajo eventual</p> <p>Es importante establecer la distinción entre dos sistemas vigentes para la contratación eventual:</p> <p>Contrato de trabajo eventual: Esta clase de contrato se celebra entre el empleador y la persona física empleado, sin necesidad de intermediación alguna y con el objeto de cubrir una necesidad temporal de trabajo cuando no se conoce con exactitud la fecha de finalización de la obra o servicio extraordinario. El contrato se encuentra regulado por la Ley de Contrato de Trabajo.</p> <p>Empresas de servicios eventuales: Estas empresas se dedican a proveer personal para prestar tareas en compañías que requieran personal para cubrir necesidades extraordinarias. El empleador de los trabajadores eventuales será la empresa de servicios eventuales. Las empresas de servicios eventuales requieren inscripción y formalidades especiales para poder actuar.</p> <p>Contratos de prueba</p> <p>No existe en la legislación argentina un contrato de prueba y reemplazo. Sin perjuicio de ello, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado (relación de dependencia), establece un período de prueba. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, se entiende celebrado a prueba durante los primeros tres meses de vigencia.</p> <p>Tanto el empleador como el trabajador pueden extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar con 15 días</p>
--	---

	<p>de anticipación.</p> <p>Contratos especiales para mujeres</p> <p>El trabajo de las mujeres y de los hombres tiene una regulación similar en la ley de contrato de trabajo, los principales aspectos que la caracterizan son las que se señalan a continuación.</p> <p>Prohibición de trato discriminatorio, la mujer esta facultada para celebrar toda clase de contratos de trabajo. La ley prohíbe que las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, consagren algún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.</p> <p>Igualdad de retribución, en las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizara la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.</p> <p>Tareas penosas, peligrosas o insalubres, está prohibida la ocupación de mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre, así mismo esta prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Cabe aclarar que la trabajadora deberá</p>
--	--

	<p>comunicar a su empleador de modo fehaciente el estado de gravidez para gozar de las presunciones y beneficios que le confiere la ley.</p> <p>Flexibilización legal del permiso maternal, la interesada puede optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, a 30 días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.</p> <p>Contratos especiales para jóvenes</p> <p>Existen dos tipos de contrataciones para jóvenes estudiantes.</p> <p>Sistema de Pasantías Educativas, la “pasantía” es la extensión orgánica del sistema educativo en el ámbito de empresas u organismos públicos o privados, en los cuales los alumnos realizarán residencias programadas u otras formas de prácticas supervisadas relacionadas con su formación y especialización, llevadas a cabo bajo la organización y control de las unidades educativas que lo integran y a las que aquellos pertenecen.</p> <p>La empresa que contrate a un pasante para prestar servicios deberá haber firmado un convenio con una entidad habilitada (universidades o unidades educativas). La edad mínima para ingresar bajo esta modalidad es de 16 años. Las pasantías se extenderán durante un máximo de cuatro (4) años, con una actividad semanal no mayor de cinco días en cuyo transcurso el pasante cumplirá jornadas mínimas de dos horas y máximas de ocho horas de labor.</p> <p>Los pasantes durante el transcurso de su prestación reciben una retribución en calidad de estímulo para viajes,</p>
--	---

	<p>gastos escolares y erogaciones derivadas del ejercicio de la misma. Esta retribución no es remunerativa y en consecuencia no da derecho a la liquidación de cargas sociales.</p> <p>Pasantía de formación profesional, el contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa teórico-práctica, la que debe ser descrita con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato.</p> <p>Este contrato tendrá una duración mínima de tres meses y una máxima de dos años. La concurrencia del pasante no podrá superar las 6 horas. No pueden ser contratados como aprendices aquellos trabajadores que hayan tenido una relación laboral previa con la empresa contratante. Agotado su plazo máximo, no puede celebrarse nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz.</p> <p>Los pasantes durante el transcurso de su prestación reciben una compensación dineraria de carácter no remunerativo (asignación estímulo). No se liquidan cargas sociales.</p> <p>Régimen de contratos especiales para fomentar la creación de empleo</p> <p>En los años 90 estuvo vigente la ley de fomento de empleo que establecía beneficios para las empresas que contrataran trabajadores mayores de 40 años, de personas con discapacidad, mujeres y de ex-combatientes de Malvinas.</p> <p>Actualmente esta ley de fomento de empleo N° 24.465 no se encuentra vigente, pero en su momento fue de gran utilidad para la creación de empleo y sus resultados fueron</p>
--	---

	<p>favorables para la inserción al mercado laboral de personas con situaciones especiales.</p> <p>Si bien es cierto que la ley preveía sistemas temporales de contratación, en la práctica muchas de las posiciones fueron efectivizadas, es decir que los trabajadores se quedaron trabajando en la empresa por medio de contratos por tiempo indeterminado.</p>
--	---

III.- JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS	
CHILE	ARGENTINA
<p style="text-align: center;">JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO</p> <p>La jornada ordinaria máxima de trabajo en Chile es de 45 horas semanales, distribuida en seis días.</p> <p>Se excluyen de la limitación de jornada de trabajo a los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento y los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.</p> <p>En Chile no existen límites diferenciados para la duración de la</p>	<p style="text-align: center;">JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO</p> <p>La jornada de trabajo es todo el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.</p> <p>Integran la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.</p> <p>La distribución de las horas de trabajo es una facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos, tampoco esta sujeta a la autorización administrativa previa. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador debe publicitarla para conocimiento público de los trabajadores mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento. En todo caso entre el</p>

<p>jornada nocturna.</p>	<p>cese de una jornada y el comienzo de la otra debe mediar una pausa no inferior a doce horas.</p> <p>Duración máxima de la jornada de trabajo</p> <p>La duración máxima de la jornada semanal es de 48 horas y la duración máxima de la jornada diaria es de 8 horas.</p> <p>Cláusula de disponibilidad colectiva</p> <p>La reducción de la jornada máxima legal solamente procede cuando así lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, la estipulación particular de los contratos individuales o los Convenios Colectivos de Trabajo. Por lo tanto, únicamente los Convenios Colectivos de Trabajo pueden establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.</p>
<p align="center">JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO</p> <p>Es la que excede del máximo legal de 45 horas semanales o de la jornada pactada contractualmente cuando esta es menor.</p> <p>Las horas extraordinarias se pagan con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.</p> <p>En las faenas en que no se perjudique la salud del trabajador, pueden pactarse hasta un máximo de dos horas extraordinarias por día.</p>	<p align="center">JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO</p> <p>El empleador debe abonar al trabajador que presta servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento calculado sobre el salario habitual, si se trata de días comunes, y del ciento por ciento en días sábado después de las trece horas, en días domingo y en días feriados.</p> <p>El número máximo de horas suplementarias está establecido en 30 horas mensuales y 200 horas anuales.</p>

<p>La regla es que las horas extraordinarias sólo pueden pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Los pactos deben constar por escrito y sólo pueden tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.</p> <p>En las faenas en que no se perjudique la salud del trabajador, pueden pactarse hasta un máximo de dos horas extraordinarias por día.</p> <p>La regla es que las horas extraordinarias sólo pueden pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Los pactos deben constar por escrito y sólo pueden tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.</p> <p>Prolongación de la jornada de trabajo</p> <p>La ley autoriza al empleador para exceder la jornada ordinaria, en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga la fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. En este caso las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias</p>	
<p style="text-align: center;">DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO</p> <p>La jornada de trabajo se debe dividir en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación, salvo en los trabajos de proceso continuo.</p>	<p style="text-align: center;">DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO</p> <p>Cabe destacar que la ley de contrato de trabajo argentina no establece este tipo de descanso, aunque si está receptado en convenios colectivos de trabajo. Sin perjuicio de ello, en</p>

<p>Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.</p>	<p>general estas pausas por refrigerio y alimentación fijadas en diversos convenios colectivos de trabajo se incluyen dentro de la jornada, y devengan salario.</p> <p>Los descansos dentro de la jornada de trabajo pueden responder a diferentes necesidades del trabajador. Respecto de las pausas con fines alimentarios, se encuentra el descanso para colación (almuerzo, refrigerio, etc.).</p> <p>El hecho de que las pausas alimentarias, biológicas, etc. se encuentren reguladas en las convenciones colectivas de trabajo y no en la ley general responde a las necesidades y organización de cada actividad.</p>
<p style="text-align: center;">DESCANSO SEMANAL</p> <p>La ley señala que las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor.</p> <p>En los casos en que las empresas se encuentren autorizadas para laborar en día domingo, la ley dispone que al trabajador le corresponde un día de descanso compensatorio, igual regla se aplica para el caso del trabajo en días festivos.</p> <p>Cuando los días de descanso compensatorio exceden de uno en la semana, la ley faculta a las partes para que los sustituyan por el pago de la remuneración del mismo o para que lo acumulen y lo otorguen para su gozo en otra oportunidad.</p> <p>Para el caso de los trabajadores del comercio se establece que al menos</p>	<p style="text-align: center;">DESCANSO SEMANAL</p> <p>Está prohibida la ocupación del trabajador desde las 13 horas del día sábado hasta las veinticuatro 24 horas del día siguiente, salvo las excepciones establecidas en la ley.</p> <p>El trabajador no esta obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgados su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.</p> <p>En este caso el trabajador tiene derecho a gozar de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen las disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales.</p>

<p>deben otorgarse dos días domingos de descanso en el respectivo mes calendario.</p> <p>Días festivos</p> <p>Los días domingo y aquéllos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley y para trabajar en esos días.</p>	<p>En ningún caso se puede aplicar las excepciones que se dicten a los trabajadores menores de dieciséis años.</p> <p>Cuando el trabajador presta servicios en los días y horas destinados al descanso semanal, medie o no autorización, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las excepciones, y se omita el otorgamiento de descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de veinticuatro horas.</p> <p>El empleador, en tal caso, esta obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento de recargo.</p>
<p>VACACIONES (FERIADO LEGAL)</p> <p>El feriado anual o vacaciones, puede ser básico, progresivo o colectivo.</p> <p>Feriado anual básico</p> <p>Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra.</p> <p>La ley dispone que para los efectos de su cálculo, el día sábado se considera como inhábil.</p> <p>Respecto de los trabajadores que tienen remuneración variable, la remuneración del feriado se efectúa sobre la base del promedio.</p> <p>El feriado se debe conceder de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades de la empresa.</p>	<p>VACACIONES (FERIADO LEGAL)</p> <p>La cantidad de días de vacaciones está vinculada con la antigüedad de cada empleado siguiendo el siguiente esquema, -los días son corridos-:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 14 días cuando la antigüedad sea de entre 6 meses y 5 años ○ 21 días cuando la antigüedad sea de entre 5 y 10 años ○ 28 días cuando la antigüedad sea de entre 10 y 20 años ○ 35 días cuando sea mayor a 20 años <p>La antigüedad del empleado se computa según la que el trabajador tenga al 31 de diciembre del año al que corresponde la licencia. Por ejemplo, para acceder al goce de 14 días de vacaciones, el empleado debe haber trabajado, como mínimo, 6 meses al 31 de diciembre.</p>

<p>Feriado progresivo</p> <p>Consiste en los días adicionales de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores después de cumplir diez años de servicios. La regla es que tienen derecho a un nuevo día de vacaciones por cada lapso de tres años transcurrido después de los primeros diez años de servicios.</p> <p>Feriado colectivo</p> <p>Consiste en la facultad que le franquea la ley al empleador para proceder al cierre de la empresa para que todos los trabajadores efectúen el goce de sus vacaciones al mismo tiempo. Este debe tener un mínimo de quince días hábiles</p>	<p>Para el cálculo de los días trabajados se debe tener en cuenta que los días que el trabajador no presta servicios por estar gozando de una licencia particular (por ejemplo: licencias por enfermedad, matrimonio, etc.) deben ser computados como días trabajados.</p> <p>Antigüedad menor a 6 meses</p> <p>Cuando el empleado tenga una antigüedad menor a 6 meses y en consecuencia no cumpla con el mínimo de tiempo trabajado para poder acceder a 14 días de licencia, tiene derecho a una licencia proporcional en razón de 1 día cada 20 días efectivamente trabajados.</p> <p>Oportunidad de las vacaciones</p> <p>La ley establece que las vacaciones deben otorgarse entre el 1º de octubre, -de un año-, y el 30 de abril, -del año siguiente. El empleador tiene la facultad de elegir cuando el empleado puede tomar sus vacaciones y debe comunicárselo con 45 días de anticipación.</p> <p>Las vacaciones comenzarán siempre un día lunes, o el siguiente, en caso de que el lunes fuese feriado. El empleado deberá tomarse la totalidad de los días correspondientes a las vacaciones. Los días se cuentan en forma corrida.</p>
<p>JORNADAS ESPECIALES, EXCEPCIONALES O FLEXIBLES</p> <p>Jornadas bisemanales</p> <p>Las partes pueden pactar libremente jornadas ordinarias que se extiendan hasta dos semanas ininterrumpidas, cuando las faenas se desarrollan en lugares apartados de centros</p>	<p>JORNADAS ESPECIALES, EXCEPCIONALES O FLEXIBLES</p> <p>Las limitaciones a la duración de la jornada de trabajo establecidas en la legislación Argentina son máximas y no impiden una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 semanales.</p>

<p>urbanos.</p> <p>Sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y los descansos</p> <p>La ley faculta al Director del Trabajo para que, mediante resolución fundada, autorice a las empresas a laborar en un sistema especial de ciclos de trabajados y de descansos.</p> <p>Estos sistemas son ampliamente utilizados en las faenas que se encuentran alejadas de centros urbanos y la tendencia ha sido que se autoricen también para el sector transporte e incluso para algunas faenas y actividades ubicadas dentro de centros urbanos.</p>	<p>Las máximas establecidas pueden exceptuarse en los siguientes casos, sin que se genere el derecho al cobro de horas extras:</p> <p>Quando se trate de empleos de dirección o de vigilancia.</p> <p>Quando los trabajos se efectúen por equipos.</p> <p>En caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herramientas o instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero tan sólo en la medida necesaria para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y únicamente cuando el trabajo no pueda ser efectuado durante la jornada normal, debiendo comunicarse el hecho de inmediato a las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la ley.</p> <p>Jornada de trabajo para tareas nocturnas</p> <p>La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de 7 horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las 21 y las 6 horas.</p> <p>Jornada de trabajo para tareas insalubres</p> <p>Quando el trabajo se realice en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de 6 horas diarias o 36 horas semanales. El Poder Ejecutivo esta facultado para establecer los casos en que regirá la jornada de seis horas.</p>
--	---

	<p>Trabajo por equipos</p> <p>Se entiende por equipo a un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea comienza y termina a una misma hora o que esté en tal forma coordinada que el trabajo de uno no pueda realizarse sin la cooperación de los demás. No es necesario que se trate de industrias que realicen servicios de naturaleza continua. Por regla esta modalidad de distribución de la jornada evita que los empleados sean acreedores al pago de horas extras.</p> <p>En el trabajo por equipos o turnos rotativos rige lo dispuesto por la ley de jornada de trabajo, sea que éste se haya adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones técnicas inherentes a aquélla.</p> <p>El descanso semanal de los trabajadores que presten servicio bajo el régimen de trabajo por equipos se otorga al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.</p> <p>La interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no priva al sistema de su calificación como trabajo por equipos.</p>
--	--

IV.- REMUNERACIONES	
CHILE	ARGENTINA
REMUNERACIONES	REMUNERACIONES
Es la contraprestación en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador	Se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del

<p>del empleador por causa del contrato de trabajo.</p> <p>La ley regula los tipos más comunes de remuneración, sin que su pacto sea obligatorio para las partes.</p> <p>Las partes tienen la facultad de pactar la retribución del trabajo con total libertad, debiendo ajustarse solamente a las normas sobre protección de las remuneraciones que contiene la ley (ingreso mínimo, pago en moneda de curso legal, plazo máximo de pago, etc.).</p>	<p>contrato de trabajo y que es debida por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador.</p> <p>La remuneración es fijada de común acuerdo por las partes y tiene como límites mínimos los salarios que se pacten en los convenios colectivos de trabajo y el salario mínimo vital y móvil.</p> <p>Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.</p> <p>El pago de la remuneración se debe efectuar una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres días hábiles para la semanal.</p>
<p style="text-align: center;">SALARIO MÍNIMO</p> <p>La ley establece que la remuneración mensual no puede ser inferior al ingreso mínimo fijado periódicamente por ley.</p> <p>Las jornadas parciales de trabajo también son remuneradas sobre la base del mínimo mensual legal. En este caso la remuneración mensual se calcula de manera proporcional a la jornada pactada.</p>	<p style="text-align: center;">SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL</p> <p>En la Argentina existe el concepto de Salario Mínimo Vital y Móvil que es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, por su jornada legal de trabajo.</p> <p>El objeto del Salario Mínimo Vital y Móvil es asegurar la alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión. Por lo tanto, todo trabajador mayor de dieciocho años, tiene derecho a percibir una remuneración no inferior al Salario Mínimo Vital y Móvil.</p> <p>El Salario Mínimo Vital y Móvil se</p>

	<p>expresa en montos mensuales, diarios u horarios y es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.</p>
<p align="center">TIPOS DE REMUNERACIONES</p> <p>Dentro de los tipos más comunes de remuneración están los siguientes:</p> <p>El sueldo</p> <p>Es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.</p> <p>El sobresueldo</p> <p>Es la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.</p> <p>La comisión</p> <p>Es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.</p> <p>La participación</p> <p>Es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.</p> <p>La gratificación</p> <p>Corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.</p>	<p align="center">TIPOS DE REMUNERACIONES</p> <p>Existen beneficios sociales no remunerativos, no dinerarios, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros. Como ejemplos de beneficios sociales se pueden citar: comedores de empresa, vales de almuerzo y de canasta de alimentos, ropa de trabajo, reintegros por medicamentos, etc.</p> <p>El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.</p> <p>Sueldo Anual Complementario</p> <p>El sueldo anual complementario es un salario adicional que se abona anualmente en la actividad privada, Administración Pública Central y descentralizada, empresas del Estado, empresas mixtas y empresas de propiedad del Estado.</p> <p>Se paga sobre el cálculo del 50 % de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.</p>

V.- TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	

CHILE	ARGENTINA
<p data-bbox="194 304 689 376" style="text-align: center;">TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</p> <p data-bbox="165 416 721 707">En el sistema de relaciones laborales chileno esta construido sobre la base de la estabilidad relativa en el empleo. Es decir que en Chile los trabajadores tienen estabilidad en su trabajo mientras no se configure en su contra una causal de terminación del contrato de trabajo.</p> <p data-bbox="165 748 721 1003">La terminación del contrato de trabajo en Chile puede ser clasificada en relación al tipo de causal que se configura, a saber: causales de caducidad, causales disciplinarias o imputables al hecho del trabajador y las necesidades de la empresa.</p> <p data-bbox="165 1043 721 1478">El empleador tiene la carga de probar la existencia de la causal de término que invoque. En el evento que el empleador no logre probar la existencia de la causal alegada, el despido sigue siendo válido. En este caso el Juez al tiempo de declarar que el despido es indebido o improcedente debe condenar al empleador al pago de las indemnizaciones y de las multas contempladas en la ley.</p> <p data-bbox="165 1518 721 1917">Para poder despedir validamente a un trabajador, el empleador debe acreditar que tiene al día el pago de las cotizaciones previsionales, en caso contrario el juez debe declarar que el despido es nulo y el trabajador tiene derecho a seguir devengando su remuneración mensual. El empleador puede convalidar el despido pagando las cotizaciones previsionales adeudadas.</p>	<p data-bbox="775 304 1270 376" style="text-align: center;">TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</p> <p data-bbox="743 416 1302 524">El contrato de trabajo puede extinguirse de las formas y en los casos que establece la ley.</p> <p data-bbox="743 564 1302 636">Procedimiento preventivo de crisis de empresas</p> <p data-bbox="743 676 1302 1111">Este procedimiento se utiliza en forma previa a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del 15 por ciento de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; a más del 10 por ciento en empresas de entre 400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5 por ciento en empresas de más de 1.000 trabajadores.</p> <p data-bbox="743 1151 1302 1697">El procedimiento tramita ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a instancia del empleador o de la asociación sindical de los trabajadores. En su presentación, el peticionante debe fundar su solicitud, ofreciendo todos los elementos probatorios que considere pertinentes. El Ministerio dará traslado a la otra parte, y cita al empleador y a la asociación sindical a una primera audiencia. En caso de no existir acuerdo en la audiencia, se abrirá un período de negociación entre el empleador y la asociación sindical.</p> <p data-bbox="743 1738 1302 1993">Si las partes arriban a un acuerdo, lo deben elevar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien podrá homologar el acuerdo con la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo; o rechazar el acuerdo mediante resolución fundada.</p>

	<p>A partir de la notificación, y hasta la conclusión del procedimiento de crisis, el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del procedimiento, ni los trabajadores ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical. La violación de esta norma por parte del empleador determina que los trabajadores afectados mantengan su relación de trabajo y deba pagárseles los salarios caídos.</p> <p>Vencidos los plazos previstos en este capítulo sin acuerdo de partes se dará por concluido el procedimiento de crisis.</p> <p>Obligación de preavisar</p> <p>El contrato de trabajo no puede ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización sustitutiva cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.</p> <p>El preaviso, cuando las partes no lo fijan en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Por el trabajador, de quince días.○ Por el empleador, de quince días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de un mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco años y de dos meses cuando fuere superior. <p>Retractación</p> <p>El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes.</p> <p>Certificados de trabajo</p> <p>Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador esta obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo,</p>
--	--

	<p>conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de estos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.</p> <p>El empleador, por su parte, debe dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, una constancia documentada de los ingresos de aportes y contribuciones a los organismos de recaudación y de seguridad social.</p> <p>Fondos de seguridad social y fondos sindicales</p> <p>El empleador también esta obligación a ingresar los fondos de seguridad social y los fondos sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención.</p>
<p>CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</p> <p>Causales de caducidad</p> <p>Las causales de caducidad ponen término al contrato de trabajo sin pago de indemnizaciones. Estas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ El mutuo acuerdo de las partes. ○ La renuncia del trabajador. ○ La muerte del trabajador. ○ El caso fortuito o la fuerza mayor. ○ El vencimiento del plazo, respecto de los contratos a plazo fijo. ○ La conclusión de la obra, faena o servicio, respecto de los contratos pactados por obra o faena determinada. <p>A estas debemos agregar el desahucio (despido sin expresión de causa) que esta permitido en la ley</p>	<p>CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</p> <p>Las formas de extinción del contrato de trabajo están reguladas en la ley de la forma siguiente:</p> <p>Renuncia del trabajador</p> <p>La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, debe formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo. En caso de renuncia del trabajador, no le son debidas indemnizaciones.</p> <p>Voluntad concurrente de las partes</p> <p>Las partes, por mutuo acuerdo,</p>

<p>respecto de los trabajadores que tienen atribuciones para representar al empleador (directivos superiores).</p> <p>Causales disciplinarias</p> <p>Las causales disciplinarias también ponen término al contrato de trabajo sin pago de indemnizaciones, Estas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones. ○ Las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas. ○ Las vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa. ○ Las injurias proferidas por el trabajador al empleador, la conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña. ○ Las negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador. ○ La no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. ○ La falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra. ○ el abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de 	<p>podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto debe formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.</p> <p>Es nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y al que le falten los requisitos consignados precedentemente.</p> <p>Se considera igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.</p> <p>En caso de extinción de contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes, legalmente no existe obligación del empleador de pago indemnizaciones al trabajador pero en la práctica cuando se acuerda un egreso de mutuo acuerdo se abona una suma como gratificación extraordinaria por egreso.</p> <p>Despido con justa causa</p> <p>El despido por justa causa dispuesto por el empleador debe comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.</p> <p>La valoración de la causa debe ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo y las modalidades y circunstancias personales en cada caso. En caso de probarse la justa causa, el empleador no le deberá indemnizaciones al trabajador.</p>
---	---

<p>trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente y la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Los actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos. o El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías. o El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. <p>Necesidades de la empresa</p> <p>Esta causal opera cuando el empleador despide al trabajador invocando la existencia de una necesidad de la empresa, establecimiento o servicio que haga necesaria la separación de uno o más trabajadores, tales como las derivadas de la racionalización, la modernización de las maquinarias y equipos, las bajas en la productividad, los cambios en las condiciones del mercado o de la economía.</p> <p>Para que opere cualquiera de las causales antes señaladas el empleador esta en la necesidad de comprobar que ésta se ha configurado. Al trabajador siempre le asiste el derecho de reclamar ante el Juez del Trabajo que el despido es injustificado, indebido o improcedente.</p> <p>En el evento que el juez declare que el despido es injustificado, indebido o improcedente, nace para el trabajador el derecho al pago de una indemnización adicional, pero el</p>	<p>Abandono de trabajo</p> <p>El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador, sólo queda configurado como causa de despido, previa constitución en mora, mediante la intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso.</p> <p>Despido sin justa causa</p> <p>El contrato de trabajo puede extinguirse por despido sin expresión de causa por parte del empleador. Le corresponden indemnizaciones por despido.</p> <p>Despido indirecto</p> <p>Esta forma de extinción procede cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa y tendrá derecho a las indemnizaciones previstas por despido sin justa causa, preaviso e integración del mes del despido.</p> <p>Fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo</p> <p>En los casos en que el despido fue dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista para despidos sin causa.</p> <p>En estos casos, los despidos deben comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se</p>
---	--

<p>despido se mantiene perfecto. El reintegro del trabajador a sus labores sólo procede de manera excepcionalísima en caso de despidos atentatorios contra los derechos fundamentales de los trabajadores.</p> <p>El despido indirecto</p> <p>Esta modalidad de despido se refiere al derecho que le asiste al trabajador para poner término al contrato de trabajo invocando que el empleador ha incurrido en una causal disciplinaria.</p>	<p>alterara el orden de antigüedad.</p> <p>Despidos discriminatorios</p> <p>En la Argentina, tanto la legislación como la jurisprudencia, reprochan los despidos y actos discriminatorios. El despido que responda a causales vinculadas con la actividad sindical del trabajador también será considerado discriminatorio.</p>
<p style="text-align: center;">INDEMNIZACIONES</p> <p>El pago de la indemnización legal procede cuando el empleador le pone término al contrato por necesidades de la empresa y también cuando el juez declara que el despido ha sido injustificado, indebido o improcedente, por el hecho que no se configuró la causal.</p> <p>La indemnización legal equivale a treinta días de remuneración por cada año de servicios, con un límite de 330 días de remuneración. Además la indemnización esta limitada en su base de cálculo, toda vez que se considera una remuneración máxima de 90 unidades de fomento (unidad reajutable fijada en Chile para las operaciones de dinero).</p> <p>El empleador está obligado a pagar la indemnización en un solo pago, salvo que las partes acuerden fraccionar el pago por acuerdo suscrito ante el Inspector del Trabajo.</p> <p>Aumento de las indemnizaciones por causa del despido injustificado, indebido o improcedente</p>	<p style="text-align: center;">INDEMNIZACIONES</p> <p>En todos los casos en los que se extinga un contrato de trabajo sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, el empleador debe abonar al trabajador las siguientes indemnizaciones:</p> <p>Indemnización por antigüedad: una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses.</p> <p>Deberá tomarse como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. La base de cálculo de la indemnización es la parte de aquella remuneración liquidable anualmente o semestralmente, que en cada mes se va acreditando proporcionalmente a favor del trabajador.</p> <p>La legislación anterior a la vigente establecía que debía tomarse como base de cálculo la remuneración "percibida". La diferencia con la devengada radica en que la</p>

<p>En el evento que el juez del trabajo considere que el despido ha sido injustificado, indebido o improcedente, o cuando no se haya invocado ninguna causal legal, deberá condenar al empleador a un a un aumento de la indemnización por años de servicios que le corresponda al trabajador, de conformidad a las siguientes reglas:</p> <ul style="list-style-type: none"> o En un treinta por ciento, por aplicación improcedente de la causal de necesidades de la empresa. o En un cincuenta por ciento, por aplicación injustificada de las causales de caducidad y cuando no se ha invocado ninguna causa legal para despedir. o En un ochenta por ciento, por aplicación indebida de las causales disciplinarias. o En un cien por ciento, si el empleador invoca la causal correspondiente a actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad de la empresa o los trabajadores o la causal correspondiente al perjuicio material causado intencionalmente a la empresa y el despido es además declarado carente de motivo plausible. 	<p>remuneración “percibida” excluía de la base de cálculo las remuneraciones que se pagan en períodos más prolongados.</p> <p>Indemnización sustitutiva de preaviso</p> <p>En caso de que se omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados precedentemente.</p> <p>Integración de la indemnización con los salarios del mes de despido</p> <p>Los plazos de preaviso corren a partir del día siguiente al de la notificación del mismo.</p> <p>Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produce sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integra con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.</p> <p>La integración del mes de despido no procede cuando la extinción se produce durante el período de prueba, aunque si corresponde abonar el preaviso.</p> <p>Indemnización especial por despido injustificado por causa de matrimonio</p> <p>La Ley de Contrato de Trabajo establece una protección especial tendiente a evitar despidos por causa de matrimonio y para despidos por causa de embarazo.</p> <p>La ley dispone que se consideran</p>
---	---

	<p>nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.</p> <p>Se considera que el despido tiene como causa el matrimonio cuando el despido se produce dentro de los 3 meses anteriores y los 6 meses posteriores al matrimonio y siempre que:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Haya mediado notificación fehaciente de este hecho. ○ El despido se haya producido sin invocación de causa. ○ El empleador no ha podido probar la causal invocada. <p>En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador debe abonar una indemnización equivalente a un año de remuneraciones.</p> <p>Indemnización especial por despido injustificado por causa de maternidad</p> <p>La Ley de Contrato de Trabajo presume en igual sentido que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando éste es dispuesto dentro del plazo de siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo y, en su caso, el del nacimiento.</p> <p>En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador debe abonar una indemnización equivalente a un año de remuneraciones.</p> <p>Reglas aplicables para el cálculo de</p>
--	---

	<p>indemnizaciones</p> <p>Límites máximos para empleados amparados en Convenios Colectivos de Trabajo: en este caso la base de cálculo no podrá exceder el equivalente de tres veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad.</p> <p>Límites máximos para empleados no amparados en Convenios Colectivos de Trabajo: para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope aplicable será el del convenio que rige al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.</p> <p>Límites para empleados con remuneraciones variables o a comisión: en estos casos, se debe aplicar el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde presten servicios, si éste fuere más favorable. Por lo tanto, el tope aplicable será el establecido en el convenio que corresponda aplicar.</p> <p>Mínimo legal: El importe de la indemnización en ningún caso podrá ser inferior a un mes de sueldo.</p> <p>Límite jurisprudencial: Con fecha 14 de septiembre de 2004 la Corte Suprema de Justicia de la Nación dictó el fallo "Vizzoti, Carlos c/ AMSA S.A. s/ Despido" en el que el Alto Tribunal se expidió acerca de la aplicación de los topes máximos explicados precedentemente. Si bien no declaró la inconstitucionalidad de</p>
--	---

	<p>los mismos, delimitó su aplicación de conformidad a la siguiente doctrina:</p> <p>La norma argentina establece que en aquellos casos, debe aplicarse el tope de convenio aplicable a la actividad (si esta amparado en un Convenio Colectivo de Trabajo) o al establecimiento (si no esta amparado en un Convenio Colectivo de Trabajo). Esta norma, en algunas ocasiones implicaba una reducción importante en el monto de indemnización por antigüedad de aquellos empleados despedidos. Por lo tanto, en este fallo la Corte entendió que con la aplicación del tope de convenio los empleados no pueden percibir una suma menor que la indemnización por antigüedad calculada sobre la base del 67% del salario real. En otras palabras, corresponde aplicar las limitaciones a la base salarial previstas en la norma, sólo hasta el 33% de la mejor remuneración mensual normal y habitual computable.</p>
--	---

<p align="center">VI.- ORGANIZACIONES SINDICALES</p>	
<p align="center">CHILE</p>	<p align="center">ARGENTINA</p>
<p align="center">ORGANIZACIONES SINDICALES</p> <p>La institucionalidad laboral chilena garantiza de manera amplia el principio de libertad sindical. La ley reconoce el derecho de los trabajadores para constituir sindicatos y para afiliarse o desafilarse del mismo. Por su parte las organizaciones sindicales pueden constituir federaciones y confederaciones libremente.</p>	<p align="center">ORGANIZACIONES SINDICALES</p> <p>Las asociaciones sindicales o sindicatos se rigen por los principios establecidos en la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551.</p> <p>Esta ley establece el principio de libre afiliación que significa que todo trabajador comprendido en el ámbito de representación personal y territorial de la asociación tiene el derecho de afiliarse con la sola condición de</p>

	<p>observar los estatutos. La afiliación es voluntaria por parte del trabajador.</p> <p>Encuadramiento sindical</p> <p>Distinto es el concepto de encuadramiento sindical que es obligatorio. Los empleados de una empresa estarán “encuadrados” en un Convenio Colectivo de Trabajo, es decir que resulta obligatoria la aplicación a dichos trabajadores de un determinado Convenio según sea la actividad a la que se dedique la empresa. ej.: Los trabajadores de una empresa que se dedique a la elaboración de productos medicinales o medicamentos estarán obligatoriamente encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 42/89 y su versión actualizada 42/2007 de Sanidad.</p> <p>Afiliación</p> <p>El sindicato, al recibir la solicitud, no puede formular objeciones fundadas en razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad raza o sexo ni realizar otro tipo de trato discriminatorio.</p>
<p style="text-align: center;">CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL</p> <p>Para que el sindicato tenga existencia legal se requiere de la realización de una asamblea constitutiva celebrada ante ministro de fe, que reúna los quórum necesarios para la formación del sindicato de que se trate. En la asamblea, mediante votación secreta, se aprueban los estatutos del sindicato y se elige a los trabajadores que formarán parte del directorio.</p> <p>El sindicato adquiere su personalidad jurídica desde el momento mismo que se deposita el acta de la asamblea de</p>	<p style="text-align: center;">CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL</p> <p>Para poder constituirse los sindicatos deben proceder a su inscripción, la que debe cumplir con los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Nombre, domicilio, patrimonio y antecedentes de su fundación. ○ Lista de afiliados. Debe contener la mención del lugar donde se desempeñan. ○ Nomina y nacionalidad de los integrantes de su organismo directivo. Es requerida por la autoridad de aplicación para

<p>constitución en la Inspección del trabajo.</p> <p>Los directores sindicales permanecen dos años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos indefinidamente, salvo que los estatutos establezcan plazos menores.</p> <p>Los directores gozan de fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo.</p> <p>Disolución del sindicato</p> <p>Las organizaciones sindicales no estarán sujetas a disolución o suspensión administrativa.</p> <p>La disolución de una organización sindical, no afecta los derechos que les correspondan a sus afiliados, en virtud de contratos o convenios colectivos suscritos por el sindicato o por fallos arbitrales que le sean aplicables.</p> <p>La disolución de una organización sindical procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados, celebrado en asamblea extraordinaria. Dicho acuerdo se registrará en la Inspección del Trabajo que corresponda.</p> <p>También procede la disolución de una organización sindical por sentencia judicial, cuando se configure un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley.</p>	<p>verificar si se ha dado cumplimiento a la exigencia de que el 75% de los cargos directivos y representativos sean desempeñados por ciudadanos argentinos; y que el titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deben ser argentinos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Estatuto, donde debe reflejarse: ○ Denominación. Debe indicar la denominación de la asociación sindical. ○ Domicilio. ○ Objeto. El objeto genérico de las asociaciones sindicales es la defensa de los intereses de los trabajadores, entendiéndose todo cuanto se relaciones con sus condiciones de vida y de trabajo. ○ Zona de actuación. Es el ámbito territorial en el que la asociación ha de desarrollar su acción sindical. ○ Ámbito de representación personal. Se trata de la actividad, oficio, profesión o categoría de los trabajadores que represente. ○ Derechos y obligaciones de los afiliados. ○ Autoridades y funciones. ○ Patrimonio social. Modo de su constitución, administración y control; y su destino, en caso de disolución. ○ Memorias y balances. Fecha y forma de su presentación, aprobación y publicación; así como órganos para su revisión y fiscalización. ○ Régimen electoral. Debe asegurar la democracia interna. ○ Asambleas y congresos. Régimen de convocatoria y funcionamiento. ○ Medidas de acción sindical. El estatuto debe determinar el procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical. ○ Modificación de los estatutos. El
---	--

	<p>estatuto debe fijar el procedimiento para su modificación, que es facultad privativa de la asamblea o congreso.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Disolución de la asociación. Procedimiento. <p>El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos es la autoridad administrativa que debe dictar la resolución correspondiente para inscribir al sindicato como asociación “simplemente inscrita”.</p> <p>Las organizaciones sindicales a partir de su inscripción se constituyen en personas jurídicas de carácter privado y adquieren personería jurídica.</p> <p>Organización más representativa</p> <p>Una vez que el Ministerio de Trabajo corrobora que la asociación sindical es la mas representativa en su ámbito territorial y personal de actuación, obtendrá “personería gremial”, siempre que cumpla los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Que se encuentre inscrita de acuerdo a lo prescripto en esta ley y haya actuado durante un período no menor de seis meses. ○ Que afilie a más de veinte por ciento de los trabajadores que intente representar. <p>La calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar. Los promedios se determinan sobre los seis meses anteriores a la solicitud.</p> <p>Al reconocerse personería gremial la autoridad administrativa del trabajo o judicial, debe precisar el ámbito de representación personal y territorial.</p>
--	--

	<p>Estos no deben exceder de los establecidos en los estatutos, pero pueden ser reducidos si existe superposición con otra asociación sindical.</p> <p>Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial, no puede reconocerse a la peticionante la amplitud de representación, sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para determinar cuál es la más representativa. La omisión de los recaudos indicados determina la nulidad del acto.</p> <p>Una vez que el Ministerio de Trabajo corrobora que la asociación sindical es la mas representativa en su ámbito territorial y personal de actuación, obtendrá "personería gremial", siempre que cumpla los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Que se encuentre inscripta de acuerdo a lo prescripto en esta ley y haya actuado durante un período no menor de seis meses.○ Que afilie a más de veinte por ciento de los trabajadores que intente representar. <p>La calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar. Los promedios se determinan sobre los seis meses anteriores a la solicitud.</p> <p>Al reconocerse personería gremial la autoridad administrativa del trabajo o judicial, debe precisar el ámbito de representación personal y territorial. Estos no deben exceder de los establecidos en los estatutos, pero</p>
--	---

	<p>pueden ser reducidos si existe superposición con otra asociación sindical.</p> <p>Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial, no puede reconocerse a la peticionante la amplitud de representación, sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para determinar cuál es la más representativa. La omisión de los recaudos indicados determina la nulidad del acto.</p>
<p>ESTRUCTURA Y FINES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES</p> <p>En Chile los sindicatos tienen la más amplia libertad para realizar toda clase de actividades lícitas, de conformidad a lo que los mismos asociados definan en los estatutos.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior la ley les reconoce como fines principales de las organizaciones sindicales los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan. ○ Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo. ○ Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la 	<p>ESTRUCTURA Y FINES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES</p> <p>Las organizaciones sindicales tienen los siguientes fines:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados. Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial. ○ Promover la formación de sociedades cooperativas y mutuales. ○ Promover el perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social. ○ Promover la educación general y la formación profesional de los trabajadores. ○ Imponer cotizaciones a sus afiliados. ○ Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa. <p>Órgano de dirección y administración.</p> <p>La dirección y administración debe ser</p>

<p>aplicación de multas u otras sanciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. ○ Asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos. ○ Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación; Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados. ○ Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo. ○ Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento. ○ Constituir, concurrir la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicas y otras. ○ Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas; 	<p>ejercidas por un órgano compuesto por un mínimo de cinco miembros, quienes no pueden exceder de cuatro años en su mandato.</p> <p>Se trata del órgano ejecutivo de la asociación sindical, el que lleva adelante la dirección y administración de la entidad sindical, concretando en actos societarios los criterios generales de actuación que fija la asamblea o congreso.</p> <p>En la practica usual de los estatutos de las asociaciones sindicales puede atribuírsele diversas denominaciones, tales como “comisión directiva”, “consejo directivo”, “consejo ejecutivo”, “junta directiva”, etc.</p> <p>Existen ciertos requisitos para integrar los órganos directivos; cabe mencionar la mayoría de edad, la falta de inhabilitaciones civiles o penales; y la afiliación con la conjunta antigüedad y actividad por un mínimo de dos años. Asimismo, acorde a lo antes referido, los cargos directivos deben ser desempeñados por ciudadanos/as argentinos en un setenta y cinco por ciento y el titular del cargo con mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deben ser ciudadanos argentinos.</p> <p>La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales debe ser de un mínimo del treinta por ciento, cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.</p> <p>Asambleas y congresos</p> <p>Además del órgano directivo, cuerpo ejecutivo que tiene a su cargo la dirección y la administración de la entidad, la asociación sindical debe</p>
---	--

<p>o Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores.</p> <p>Los sindicatos tienen prohibido intervenir en actividades político-partidistas.</p> <p>Tipos de sindicato</p> <p>En Chile los trabajadores tienen la más amplia libertad para organizarse y constituir el tipo de sindicato que deseen en relación al tipo de trabajadores que agrupen</p> <p>La ley tipifica los sindicatos más comunes, estableciendo su composición y requisitos de manera obligatoria para las partes. En todo lo no regulado, le reconoce a las partes la facultad de constituir cualquier otro tipo de sindicato, de conformidad a sus intereses.</p> <p>Los sindicatos que regula la ley chilena son los siguientes</p> <p>Sindicato de empresa</p> <p>Es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa. La constitución del sindicato requiere de:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Un mínimo de 8 trabajadores en las empresas con 50 o menos trabajadores. o De 25 trabajadores que representen al menos al 10% de los trabajadores, en las empresas de más de 50 trabajadores. o Esta regla tiene como tope los 250 socios del sindicato, por cuanto con ese quórum se puede constituir la organización sin importar el porcentaje que represente del total de 	<p>contar con un cuerpo deliberativo que expresa la voluntad de los afiliados, de manera directa en el caso de las asambleas, de manera indirecta en los congresos de delegados.</p> <p>La asamblea o congreso es el órgano permanente supremo de la asociación a la cual la ley y los estatutos confían la decisión exclusiva sobre las materias de la mayor importancia para la marcha de la entidad. Deben reunirse en sesión ordinaria anualmente; y en sesión extraordinaria cuando lo convoque el órgano directivo de la asociación.</p> <p>Directores sindicales</p> <p>La cantidad de representantes sindicales en la empresa pueden ser determinados en las convenciones colectivas de trabajo que firme el sindicato con las cámaras de representación del sector empresario o con las empresas en forma individual.</p> <p>A falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, la ley establece que el número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:</p> <ul style="list-style-type: none"> o De diez a cincuenta trabajadores, un representante; o De cincuenta y uno a cien trabajadores, dos representantes; o De ciento uno en adelante, un representante más cada cien trabajadores, que excedan de cien a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior. o En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo.
--	--

<p>trabajadores.</p> <p>Adicionalmente existe una norma de promoción sindical que autoriza la constitución del primer sindicato de la empresa con un quórum de 8 trabajadores. En este caso la ley establece un plazo de un año para que la organización complete el quórum que le corresponde en atención al número de trabajadores que tenga la empresa.</p> <p>Sindicato interempresa</p> <p>Es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos. La constitución del sindicato requiere de 25 trabajadores que provengan de al menos dos empresas distintas.</p> <p>Sindicato de trabajadores independientes</p> <p>Es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.</p> <p>Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios</p> <p>Es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes. La constitución del sindicato requiere de un mínimo de 25 trabajadores.</p> <p>Federaciones, Confederaciones y Centrales</p> <p>En Chile existe la legislación reconoce una amplia libertad para que los sindicatos base se afilien o formen Federaciones, Confederaciones y Centrales.</p> <p>La federación es la unión de tres o más sindicatos, y la Confederación es la unión de cinco o más federaciones</p>	<p>Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado. Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos.</p>
---	---

<p>o de veinte o más sindicatos base.</p> <p>En el grado más alto de la organización sindical se encuentra la Central Sindical.</p> <p>Las centrales tienen por objeto la representación de los intereses generales de los trabajadores que la integran y que abarcan diversos sectores productivos o de servicios.</p> <p>Dentro de los fines de las centrales sindicales se encuentra:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Representar los intereses generales de los trabajadores de las organizaciones afiliadas ante los poderes públicos y las organizaciones empresariales del país. En el nivel internacional esta función se extenderá a organismos sindicales, empresariales, gubernamentales y no gubernamentales y, especialmente, a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y demás organismos del sistema de Naciones Unidas. o Participar en organismos estatales o no estatales de carácter nacional, regional, sectorial o profesional, y abocarse a todo otro objetivo o finalidad que señalen sus estatutos que no sea contrario a la Constitución Política de la República o a la legislación vigente y que se inserte dentro de los fines propios y necesidades de las organizaciones de base. <p>Para constituir una central sindical se requerirá que las organizaciones sindicales y las asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades que la integren, representen, en su conjunto, a lo menos un cinco por ciento del total de los afiliados a ambos tipos de organizaciones en el</p>	
---	--

país.	
<p style="text-align: center;">FUERO SINDICAL</p> <p>El fuero sindical en Chile ha sido ampliado recientemente, configurando su existencia incluso desde antes de la constitución del sindicato, como una medida de promoción sindical y también para evitar prácticas antisindicales.</p> <p>Fuero de los trabajadores que concurren a la formación de un sindicato</p> <p>Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato interempresa, gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de realizada. Este fuero no puede exceder de 40 días en total.</p> <p>Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la asamblea constitutiva y hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva. Este fuero no puede exceder de 15 días en total.</p> <p>En una misma empresa, los trabajadores podrán gozar de este fuero sólo dos veces durante cada año calendario.</p> <p>Fuero de los candidatos al directorio sindical</p> <p>Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales,</p>	<p style="text-align: center;">FUERO SINDICAL</p> <p>Los trabajadores que ejercen la representación del sindicato en la empresa gozan de protección especial de estabilidad absoluta en el empleo.</p> <p>Esta estabilidad consiste en que estos trabajadores no pueden ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año después, salvo que mediare justa causa o que mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía.</p> <p>La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los artículos citados en el párrafo anterior, dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación de su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.</p> <p>El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por solicitar la reinstalación de su puesto o considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir su indemnizaciones por despido a la que se adiciona una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y un año de remuneraciones para compensar el año de estabilidad posterior al mandato.</p>

que sean candidatos a la directiva sindical, gozan de fuero desde que el directorio comunica por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo la fecha en que debe realizarse la elección y hasta la fecha en que ésta se realiza.

La comunicación al empleador y a la Inspección del trabajo debe practicarse con una anticipación no superior a quince días a la fecha de la elección. Si la elección se posterga, el fuero de todas formas cesa en la fecha en la que debió haberse celebrado.

En una misma empresa, los trabajadores podrán gozar de este fuero sólo dos veces durante cada año calendario.

Fuero de los directores sindicales

Los directores sindicales gozan de fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo.

El fuero se extingue cuando la cesación en el cargo se produce 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.

Número de directores de sindicato de empresa y/o establecimiento con derecho a fuero laboral

No obstante que el número de directores lo definen libremente los trabajadores en los estatutos, es la ley la que determina cuantos de estos directores gozan de fuero laboral en la respectiva empresa o establecimiento.

El número de directores que gozan del fuero laboral varía en relación al

quórum que reúna el sindicato, de conformidad a las siguientes reglas:

- o Si el sindicato afilia a menos de veinticinco trabajadores, gozará de fuero laboral un Director, el que actuará en calidad de Presidente.
- o Si el sindicato afilia entre veinticinco y doscientos cuarenta y nueve trabajadores, gozarán de fuero laboral tres directores.
- o Si el sindicato afilia entre doscientos cincuenta y novecientos noventa y nueve trabajadores, gozarán de fuero laboral cinco directores.
- o Si el sindicato afilia entre mil y dos mil novecientos noventa y nueve trabajadores, gozarán de fuero laboral siete directores.
- o Si el sindicato afilia tres mil o más trabajadores, gozarán de fuero laboral nueve directores.
- o En el caso de los sindicatos de empresa que afilien tres mil o más trabajadores y tenga presencia en dos o más Regiones del país, gozarán de fuero laboral once trabajadores.

Fuero de los delegados del sindicato interempresa y de los delegados del sindicato de trabajadores eventuales y transitorios

Cuando en una empresa concurren a lo menos ocho trabajadores que se han afiliado al mismo sindicato de trabajadores interempresa o al mismo sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, pueden designar de entre ellos a un delegado sindical, el que goza de fuero dentro de la empresa. No pueden hacer esta designación si uno de los trabajadores ya tiene la calidad de director del sindicato respectivo.

En el caso que los trabajadores

<p>afiliados sean veinticinco o más, tienen el derecho a elegir a tres delegados sindicales que gozan de fuero. Si uno o dos de los trabajadores ya tienen la calidad de directores del sindicato respectivo, sólo podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales que gozan de fuero.</p> <p>Fuero de los directores de federación y confederación</p> <p>Los miembros del directorio de una federación o confederación tienen derecho a mantener el fuero laboral por el que están amparados al momento de su elección por todo el período que dure su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aún cuando no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base.</p> <p>El fuero de los directores de la federación o confederación se prorroga mientras sean reelectos en períodos sucesivos.</p>	
--	--

<p align="center">VII.- NEGOCIACION COLECTIVA</p>	
<p align="center">CHILE</p>	<p align="center">ARGENTINA</p>
<p>REPRESENTACION Y SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p> <p>La negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo</p>	<p>REPRESENTACION Y SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p> <p>La ley faculta la negociación colectiva a las asociaciones de profesionales con personalidad gremial y a agrupaciones de trabajadores de empresas del Estado o en las cuales el Estado tenga alguna participación.</p> <p>Representación de las partes en la negociación colectiva</p>

<p>determinado.</p> <p>En Chile existen dos procedimientos distintos de negociación colectiva, a saber: la negociación que se sujeta a un procedimiento reglado establecido por el legislador, cuyas etapas y consecuencias están exhaustivamente reguladas en el Código y que culmina con la suscripción de un contrato colectivo entre las partes y la negociación colectiva directa o informal, que es aquella que carece de un procedimiento reglado y que culmina con la suscripción de un convenio colectivo entre las partes.</p> <p>En ambos casos los trabajadores que negocian pueden estar agrupados de manera permanente en un sindicato o de manera transitoria en un grupo de trabajadores que se une para el sólo efecto de negociar colectivamente.</p> <p>Coincidente con el mandato constitucional, la negociación colectiva que se extiende a más de una empresa, requiere siempre acuerdo previo de ambas partes, toda vez que en Chile el ámbito de la negociación colectiva obligatoria es sólo la empresa.</p> <p>Empresas en las que no se puede negociar colectivamente</p> <p>No se puede negociar colectivamente en:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Las empresas que dependen o se relacionan con el Gobierno a través del Ministerio de Defensa Nacional. o Las empresas cuyo presupuesto en los dos últimos años haya sido financiado en más de un 50% por el Estado. o Además la ley chilena dispone que no se podrá negociar 	<p>Quienes tienen capacidad para negociar un Convenio Colectivo de Trabajo son quienes tienen la representación de los sectores a quienes dicho Convenio se aplicará en forma obligatoria.</p> <p>Representación de los trabajadores</p> <p>La representación la ejercerá la asociación sindical que tenga personería gremial, es decir representación en su ámbito territorial y personal de actuación. Dependerá del grado de la asociación sindical (sindicato de base o federación que agrupa sindicatos de la actividad) según la jerarquía del Convenio Colectivo de Trabajo (de empresa o de actividad, etc.)</p> <p>Representación de la empresa</p> <p>La representación la ejercerá la empresa o la cámara que agrupe las empresas de la actividad en el ámbito territorial determinado donde se aplicará el Convenio Colectivo de Trabajo.</p> <p>En Argentina el tema de la representación empresaria es complejo en atención al fraccionamiento de la cámara de empresarios.</p> <p>Grupos negociadores</p> <p>Este criterio no existe en la legislación Argentina.</p>
---	---

<p>colectivamente en las empresas que tengan una antigüedad inferior a un año.</p> <p>Trabajadores que no pueden negociar colectivamente</p> <ul style="list-style-type: none"> o Los sujetos a contrato de aprendizaje. o Los contratados por una obra y faena transitoria o de temporada. o Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, dotados, de facultades generales de administración. o Los que están autorizados para contratar o despedir trabajadores. o Los trabajadores que ejerzan un cargo superior de mando e inspección en la empresa. <p>El empleador debe hacer constar esta prohibición en el contrato de trabajo.</p>	
<p style="text-align: center;">ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p> <p>En Chile la negociación colectiva dentro de la empresa esta garantizada a nivel constitucional, con la salvedad de los casos en que la ley expresamente no permite negociar.</p> <p>Materias de negociación colectiva</p> <p>Son materias de negociación colectiva todas aquellas referidas a remuneraciones, beneficios en especie o en dinero y en general a las comunes de trabajo</p> <p>No pueden ser objeto de negociación colectiva las materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.</p> <p>Información para la negociación</p>	<p style="text-align: center;">ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p> <p>Existe una tipología de los convenios colectivos de trabajo, según el ámbito funcional y territorial que le asignen las partes, como emanación de su autonomía colectiva.</p> <p>Ámbito nacional, regional o de otro nivel territorial</p> <p>Atiende exclusivamente a su ámbito territorial, ya se trate de todo el territorio de la Nación, o de una región específica, o de una provincia o simplemente una zona, departamento, partido, ciudad o localidad.</p> <p>Ámbito intersectorial o marco</p> <p>Se refiere al contenido de sus cláusulas. Comprende a varios o a todos los sectores de la actividad productiva o de servicios. Se trata de</p>

<p>colectiva</p> <p>Los trabajadores tienen el derecho para solicitar, dentro de los 3 meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes financieros indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo, con la excepción de la información que revista carácter de confidencial.</p> <p>Los trabajadores, por su parte, están obligados a guardar reserva de la información de la empresa a la que tengan acceso y que revista el carácter de confidencial.</p> <p>Negociación colectiva reglada</p> <p>En este procedimiento el legislador regula la oportunidad y los efectos de cada etapa de la negociación.</p> <p>La negociación colectiva reglada se desarrolla por etapas, en el desarrollo de las cuales la ley busca que las partes vayan avanzando de manera progresiva. En la primera etapa los trabajadores presentan su proyecto y la empresa su respuesta. Posteriormente se abre un período de negociaciones directas donde las partes exponen sus puntos de vista, argumentan a favor de sus propuestas. El resultado de estas negociaciones deviene en la etapa final del procedimiento, que puede ser la suscripción del contrato colectivo o la declaración de la huelga.</p> <p>Cada una de estas etapas es consecutiva y esta construida sobre la base de estrictos plazos fatales establecidos en la ley, cada uno de los cuales tiene estipuladas sanciones asociadas a su incumplimiento.</p> <p>Fuero laboral</p>	<p>los llamados acuerdos o convenios para convenir, puesto que establecen los lineamientos a que han de ajustarse obligatoriamente los convenios que se celebren en los ámbitos inferiores.</p> <p>Convenio de actividad</p> <p>Se aplicará a un indeterminado número de empresas que realicen la misma actividad en un determinado ámbito territorial o en el ámbito nacional. Ej.: Convenio colectivo de trabajo de empleados de comercio.</p> <p>Convenio de profesión, oficio o categoría</p> <p>Corresponde a la estructura de organización sindical que interviene por la parte obrera que agrupa a trabajadores del mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas. Ej.: Choferes de camiones.</p> <p>Convenio de empresa</p> <p>Corresponde a los que se suscriben por la parte empresaria por un empleador. Por la parte obrera, la representación de los trabajadores puede corresponder a un sindicato de la empresa, o bien asumir la representación de esos trabajadores un sindicato con una capacidad representativa mayor, que voluntariamente auto limita esa capacidad representativa al ámbito restringido de una empresa.</p> <p>Coexistencia de convenios</p> <p>La coexistencia de los convenios colectivos de trabajo de diferente ámbito está reglamentada por la ley. Existen mecanismos para dirimir conflictos cuando los mismos sean de carácter colectivo, tanto en lo que se</p>
---	--

<p>En la negociación reglada todos los trabajadores involucrados gozan de fuero laboral durante todo el lapso que se extiende desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato hasta los treinta días posteriores a la firma del contrato colectivo de trabajo.</p> <p>Negociación colectiva directa o informal</p> <p>En este procedimiento lo que prima es la voluntad de las partes. El legislador no regula ni las etapas ni los plazos del procedimiento.</p> <p>Este procedimiento no tiene contemplado el fuero laboral para los trabajadores que forman parte del proceso, ni tampoco la huelga como medida de presión.</p> <p>Grupo negociador</p> <p>La negociación colectiva también puede ser desarrollada por un grupo de trabajadores que se une para este efecto.</p> <p>El grupo negociador puede negociar por sí sólo o en conjunto con un sindicato.</p> <p>La constitución del grupo negociador esta sujeta a cumplimiento de los siguientes requisitos:</p> <p>El grupo negociador debe conformarse por un mínimo de ocho trabajadores.</p> <p>Los trabajadores que integran el grupo deben elegir una comisión negociadora. Esta elección debe ser realizada en votación secreta y ante el Inspector del Trabajo que actúa como ministro de fe.</p> <p>La ley le impone al grupo negociador</p>	<p>refiere a los conflictos de intereses como a las cuestiones de encuadramiento sindical, es decir cuando se disputa cual es el sindicato que debe representar a los trabajadores en cuestión.</p>
---	---

<p>que la aprobación de la última oferta de la empresa debe efectuarse mediante votación secreta ante Inspector del Trabajo, que actúa como ministro de fe.</p>	
<p style="text-align: center;">CONVENIO Y CONTRATO COLECTIVO</p> <p>En Chile se distingue a los contratos colectivos de los convenios colectivos sólo para los efectos de hacer referencia al tipo de procedimiento por el cual se negociaron. Una vez terminado el procedimiento de negociación colectiva ambos instrumentos colectivos tienen los mismos efectos.</p> <p>En consecuencia por no existir diferencias entre contratos y convenios una vez que son suscritos, en esta parte nos referiremos en forma genérica a ambos como contrato o instrumento colectivo de trabajo.</p> <p>Contenido del contrato colectivo</p> <p>El contrato colectivo de trabajo es solemne (a diferencia del contrato individual de trabajo), toda vez que debe celebrarse por escrito por las partes contratantes.</p> <p>En una misma empresa puede existir más de un instrumento colectivo, pero un mismo trabajador no puede estar sujeto a más de un instrumento colectivo en la misma relación laboral.</p> <p>Estipulaciones obligatorias del contrato colectivo</p> <ul style="list-style-type: none"> o La determinación precisa de las partes a quienes afecte. o Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se 	<p style="text-align: center;">CONVENIO Y CONTRATO COLECTIVO</p> <p>Duración</p> <p>El plazo lo determinan las partes signatarias. En el caso de convenios que rijan por ultra actividad (más allá de su plazo de vencimiento), el Ministerio de trabajo insta a que voluntariamente las partes negocien uno nuevo.</p> <p>Materias que se pueden pactar</p> <p>Con excepción de lo que atañe al contenido que integra el orden público laboral (establecidos en la legislación laboral vigente) y las limitaciones que surgen del interés general, como expresión de la autonomía colectiva, las partes son libres para determinar el contenido del convenio colectivo de trabajo.</p> <p>Piso de la negociación</p> <p>Los pactos vigentes constituyen el “piso” de la negociación. Es decir que se pueden pactar para “arriba”, mejorando las condiciones y no para “abajo”.</p> <p>Actualmente resulta dificultosa y hasta peligrosa la negociación colectiva. La interpretación de si se pactó para arriba o para abajo se realiza “por institutos”, es decir que si se mejoró el instituto remuneración pero a cambio de ello se desmejoró el instituto jornada de trabajo esto puede ser contraproducente y el Ministerio de Trabajo, --que es el encargado de la</p>

<p>hayan acordado. El período de vigencia del contrato</p> <p>Estipulaciones facultativas del contrato colectivo</p> <p>Pueden extenderse a todas las materias en que las partes pueden negociar libremente.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior la ley señala expresamente que en los contratos colectivos puede pactarse la designación de un árbitro.</p> <p>Estipulaciones prohibidas del contrato colectivo</p> <p>No pueden ser objeto de negociación colectiva las materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa.</p> <p>Tampoco pueden ser objeto de negociación colectiva las materias ajenas a la empresa.</p> <p>Extensión de los beneficios del contrato colectivo</p> <p>En la ley chilena, la extensión de los beneficios del contrato colectivo a los trabajadores que no negociaron colectivamente es una decisión facultativa del empleador.</p> <p>Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios y que a la vez ocupen cargos o desempeñen funciones similares a las de los trabajadores que negociaron, tienen la obligación de aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique.</p>	<p>revisión legal del convenio colectivo de trabajo y de homologar el mismo para darle fuerza de ley-, puede rechazar el mismo y no homologarlo o la autoridad judicial puede establecer que hay un perjuicio al trabajador y hacer cumplir el instituto de la remuneración pero no el de la jornada de trabajo.</p> <p>Este principio de interpretación por institutos se denomina "<i>principio de conglobamiento por instituciones</i>" viene dado por la actual redacción del artículo 7° de la Ley 14.250, que determina que las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de éstas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.</p> <p>También son válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.</p>
---	---

El aporte que deben hacer los trabajadores beneficiados debe ser descontado por el empleador de sus remuneraciones y entregado directamente al sindicato.

Si los beneficios los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique. En caso que no indique ninguno de los sindicatos que negociaron, la ley suple su voluntad y mandata que el aporte se efectúe a la organización más representativa.

El trabajador que se desafila de la organización sindical que negoció el contrato colectivo, esta obligado a cotizar a su antiguo sindicato el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

También deben pagar el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, los trabajadores contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, si es que estos pactan beneficios similares a los que obtuvieron los trabajadores que negociaron colectivamente.

Duración y revisión del contrato colectivo

El contrato colectivo debe pactarse por un plazo que no puede ser menor de dos años y que a la vez no puede ser mayor de cuatro años.

En Chile no existe la institución de la revisión del contrato colectivo de trabajo.

Las normas del contrato colectivo reemplazan en lo pertinente a las de los contratos individuales de trabajo y

<p>la ley expresamente impide que un contrato individual de trabajo posterior disminuya los beneficios y derechos establecidos colectivamente.</p> <p>Prórroga del contrato colectivo</p> <p>Los trabajadores tienen la facultad de exigirle al empleador, en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación, la prórroga del contrato colectivo vigente. Este nuevo contrato debe contener las mismas estipulaciones del contrato vigente, no reajustadas.</p> <p>La prórroga del contrato se extiende por el plazo de dieciocho meses.</p> <p>Término del contrato colectivo de trabajo</p> <p>La forma ordinaria de terminación del contrato colectivo de trabajo es por la suscripción de un nuevo instrumento colectivo, aun cuando también puede terminar por el vencimiento del plazo.</p>	
<p style="text-align: center;">DERECHO DE HUELGA</p> <p>La Constitución Política reconoce el derecho a huelga de manera indirecta, señalando los tipos de actividades que no podrán declararla.</p> <p>Tipos de huelga</p> <p>En Chile la huelga sólo es susceptible de ser calificada como legal, que es aquella que cumple con los requisitos establecidos en la ley e ilegal, que es cualquier paralización de las actividades laborales efectuada por los trabajadores que no cumple con los requisitos legales.</p> <p>Ámbito de la huelga</p> <p>En Chile la huelga sólo puede ser</p>	<p style="text-align: center;">DERECHO DE HUELGA</p> <p>El derecho de huelga está garantizado constitucionalmente.</p> <p>Requisitos para declararla</p> <p>Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, antes de recurrir a medidas de acción directa, cualquiera de éstas debe comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.</p> <p>Duración</p> <p>Con respecto a la duración, las huelgas pueden ser por tiempo indeterminado, es decir, no tienen un término definido de finalización, sino</p>

<p>declarada en las empresas del sector privado y en las empresas del Estado habilitadas para negociar colectivamente.</p> <p>Oportunidad de la huelga</p> <p>La huelga sólo puede ser declarada durante el desarrollo del procedimiento de negociación colectiva reglado, una vez que las partes han agotado la etapa de negociación del proyecto.</p> <p>Requisitos de la huelga</p> <p>Para que los trabajadores puedan declarar la huelga se requiere que se cumplan los siguientes requisitos copulativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> o La negociación no debe estar sujeta a arbitraje (forzoso o voluntario). o Deben haber vencido los plazos establecidos en la ley para el desarrollo de la etapa de negociación directa entre las partes. o Los trabajadores involucrados deben aprobar la huelga por la mayoría absoluta en votación secreta efectuada ante un ministro de fe. <p>Oportunidad para hacer efectiva la huelga</p> <p>Una vez aprobada la huelga los trabajadores deben hacerla efectiva al tercer día hábil siguiente.</p> <p>Este plazo se puede prolongar por el requerimiento de una de las partes a la Inspección del Trabajo, para que inicie el procedimiento de los buenos oficios. En este caso la huelga se debe hacer efectiva al cabo de cinco días.</p>	<p>que se concibe como un movimiento que pretende durara hasta el logro del objetivo propuesto o hasta hacer cesar la resistencia de la otra parte. Por otro lado, pueden tener un tiempo fijado desde el comienzo, ya sea en días o semanas.</p> <p>Reemplazantes en la huelga</p> <p>Durante el conflicto, no es posible la contratación de reemplazantes de los trabajadores involucrados en este.</p> <p>Mediación, conciliación y arbitraje durante la huelga</p> <p>Los procedimientos o formas de solución de los conflictos colectivos son la auto composición de las partes en conflicto, la conciliación y el arbitraje.</p> <p>La auto composición es el procedimiento mediante el cual las propias partes, sin intervención ajena a ellas, negocian directamente de modo de superar sus respectivas posturas encontradas y llegar a un acuerdo que ponga fin al conflicto.</p> <p>Doctrinalmente se suele distinguir entre conciliación y mediación, ya que en esta última, el tercero llamado a ayudar a las partes en conflicto a buscar una solución, tomara una intervención más directa hasta el punto de formular su propia propuesta de solución la que pondrá a consideración de los interesados. La ley Argentina ha instaurado normas destinadas a sustanciar conflictos de intereses mediante una instancia de conciliación obligatoria, y otra instancia de arbitraje voluntario que se desarrollan en el ámbito del Ministerio del Trabajo.</p> <p>La instancia obligatoria de conciliación se inicia por dos vías, a saber: por</p>
---	---

<p>Si llegado el día en que se debe hacer efectiva la huelga, más de la mitad de los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva continúan laborando, se entiende que la huelga no se ha hecho efectiva y que, en consecuencia, los trabajadores han aceptado la última oferta de la empresa.</p> <p>Efectos de la huelga</p> <p>La huelga produce la suspensión de las obligaciones del contrato de trabajo, en consecuencia, los trabajadores dejan de estar obligados a prestar servicios y el empleador deja de estar obligado a pagar las remuneraciones.</p> <p>La huelga al dejar vigente la relación laboral también produce el efecto de mantener vigentes algunas de las obligaciones recíprocas que existen entre las partes, así por ejemplo, para el trabajador se mantiene el fuero laboral y la estabilidad en el empleo que este le asegura. Los trabajadores por su parte continúan afectos al deber de lealtad con el empleador lo cual implica, entre otras cosas, que deben mantener reserva de la información confidencial a que hayan tenido acceso durante la negociación colectiva.</p> <p>Duración de la huelga</p> <p>En Chile la huelga puede extenderse indefinidamente, toda vez que la ley no le definió un plazo máximo de duración.</p> <p>Equipo de emergencia</p> <p>Los trabajadores en huelga están obligados a designar un equipo de emergencia que continúe efectuando sus labores, siempre que se cumpla alguna de las siguientes causales:</p>	<p>comunicación del conflicto a la autoridad administrativa del trabajo por cualquiera de las partes, y por intervención de oficio del Ministerio de Trabajo. El procedimiento de conciliación se concreta en audiencias, convocadas por la autoridad administrativa en el número que considere necesarias para lograr un acuerdo.</p> <p>La instancia de conciliación es obligatoria y la de arbitraje es facultativa para las partes. Formulada la propuesta conciliatoria, si dicha propuesta no fuera admitida, el mediador invitara a las partes a someter la cuestión al arbitraje.</p>
--	---

- En todos los casos en que la huelga pueda provocarle a la empresa un daño irreparable en sus bienes materiales.
- Cuando la huelga pueda causar un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud.
- Cuando se trate de empresas que presten servicios esenciales.

El trabajador deberá requerir por escrito al sindicato o grupo negociador que proporcione el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar daño.

La comisión negociadora, dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicho requerimiento, le debe señalar al empleador los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia.

El empleador puede reclamar a la Inspección del Trabajo a fin de que ésta se pronuncie sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar dicho equipo.

Reemplazo de trabajadores en huelga

En Chile la regla general es que está prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga.

Esta regla sin embargo admite excepciones. Las excepciones dicen relación con el derecho del empleador a reemplazar a los trabajadores desde el primer día o desde el día quince de la huelga en su caso, siempre que se éste cumpla con los requisitos establecidos en la ley.

Reemplazo desde el primer día de la huelga

El empleador podrá contratar reemplazantes a partir del primer día de la huelga siempre que en la última oferta se contemple a lo menos:

- Idénticas estipulaciones que las contenidas en el instrumento colectivo vigente.
- Que los beneficios en dinero o avaluables en dinero contenidas en el instrumento colectivo vigente se ofrezcan debidamente reajustadas.
- Que se ofrezca la reajustabilidad de estos mismos beneficios por todo el período
- Que se ofrezca al sindicato el pago de un bono por concepto de reemplazo por la suma de cuatro unidades de fomento, por cada trabajador contratado como reemplazante.

Reemplazo desde el décimo quinto día de la huelga

El empleador podrá contratar reemplazantes a partir del décimo quinto día de la huelga cuando la última oferta efectuada a los trabajadores no cumpla con alguno de los requisitos señalados anteriormente.

Reintegro individual de los trabajadores en huelga

Cuando la última oferta del empleador cumpla con los requisitos que habilitan al empleador para contratar reemplazantes a partir del primer día de huelga, los trabajadores pueden optar por reintegrarse individualmente a sus labores a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

Cuando la última oferta del empleador cumpla con los requisitos que habilitan al empleador para contratar

reemplazantes a partir del décimo quinto día de huelga, los trabajadores pueden optar por reintegrarse individualmente a sus labores a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

El empleador puede oponerse a que los trabajadores se reincorporen en, este caso siempre que el uso de esta prerrogativa afecte a todos los trabajadores, sin que pueda discriminar entre estos.

Si se reintegra más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación, la huelga llega su término ese mismo día. En este caso, los trabajadores que continúan en huelga deben reintegrarse dentro de los dos días siguientes, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

Trabajadores impedidos de declarar la huelga

La Constitución señala que no podrán declararse en huelga las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función que atiendan servicios de utilidad pública, o cuya paralización causa grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o la seguridad nacional.

En el mismo sentido el Código del trabajo señala que no pueden declarar la huelga los trabajadores que se desempeñen en:

- Las empresas que atiendan servicios de utilidad pública.
- Las empresas cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

<p>Respecto de la segunda categoría de empresas se debe cumplir que se comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.</p> <p>La calificación de encontrarse la empresa en alguna de estas situaciones es efectuada anualmente por los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción.</p> <p>Los trabajadores que se encuentren ante la imposibilidad e declarar la huelga deben recurrir al arbitraje obligatorio.</p> <p>Reanudación de faenas</p> <p>El Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas cuando la huelga por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La salud de la población. ○ Al abastecimiento de bienes o servicios de la población. ○ La economía del país. ○ La seguridad nacional,. <p>En este caso el conflicto se somete a arbitraje para su resolución.</p> <p>Los trabajadores que reanudan faenas, se integran a la empresa en las mismas condiciones que existían al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.</p> <p>El lock out o cierre patronal</p> <p>El lock out o cierre patronal consiste en la facultad que la ley le entrega al empleador para impedir el acceso a la</p>	
--	--

<p>empresa a todos los trabajadores en huelga, una vez que esta se ha hecho efectiva.</p> <p>Para poder efectuar el cierre el empleador debe cumplir con los siguientes requisitos establecidos en la ley:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Que la huelga afecte a más de la mitad de los trabajadores de la empresa. o Que la huelga signifique la paralización de actividades imprescindibles para el funcionamiento de la empresa. <p>El lock out no puede extenderse por más de treinta días, ni tampoco puede afectar a los trabajadores que por ley están imposibilitados de negociar colectivamente.</p> <p>Efectos del lock-out</p> <p>Durante el lock-out se entenderán suspendidas las obligaciones del contrato de trabajo, en consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de las remuneraciones.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social a los trabajadores afectados por el lock-out que no se encuentren en huelga.</p>	
---	--

VIII.- PRACTICAS ANTISINDICALES	
CHILE	ARGENTINA
PRACTICAS ANTISINDICALES	PRACTICAS ANTISINDICALES

<p>Las prácticas desleales y antisindicales son todas las acciones que atentan contra a la libertad sindical y también las acciones que atentan contra la negociación colectiva.</p> <p>Las siguientes acciones atentan contra la libertad sindical:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o beneficios, o del cierre de la empresa, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato. ○ El que se niegue a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información financiera de la empresa que establece la ley para negociar colectivamente. ○ El que realice alguna de las acciones precedentes a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente; ○ El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a uno y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de 	<p>Las prácticas de este tipo encuentran su fundamento en las actividades contra la libertad sindical y los entorpecimientos que se puedan producir en contra de la negociación colectiva. La libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales.</p> <p>Los poderes públicos y en especial la autoridad administrativa del trabajo, los empleadores y sus asociaciones y toda persona física o jurídica deben abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales.</p> <p>Todo trabajador o asociación sindical impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical puede recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical.</p> <p>Licencia sindical</p> <p>Los trabajadores que dejan de prestar sus servicios laborales en razón del ejercicio de cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial o en organismos que requieran representación gremial, tienen derecho a gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones. El empleador no puede despedirlos durante el término de un año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que medie justa causa de despido. El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de</p>
---	---

<p>remuneraciones;</p> <ul style="list-style-type: none"> o El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical, y o El que extienda las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone. 	<p>remuneraciones.</p> <p>La violación por parte del empleador de estas garantías le dan derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación en su puesto, más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.</p> <p>El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, puede optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tiene derecho a percibir además de la indemnización por despido, una suma equivalente a las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador es un candidato no electo tiene derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un año más de remuneraciones.</p>
<p style="text-align: center;">PRACTICAS DESLEALES</p> <p>Las siguientes acciones atentan contra la libertad sindical:</p> <ul style="list-style-type: none"> o El que acuerde con el empleador la ejecución de alguna práctica desleal atentatorias contra la libertad sindical y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos; o El que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido; 	<p style="text-align: center;">PRACTICAS DESLEALES</p> <p>Son consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los representen:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores. o Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo. o Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una

<ul style="list-style-type: none"> ○ Los que apliquen sanciones de multas o de expulsiones de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla; ○ El que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste. ○ Los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a éste los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados. 	<ul style="list-style-type: none"> de las asociaciones por ésta reguladas; ○ Promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical. ○ Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales. ○ Rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación. ○ Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley. ○ Negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales. ○ Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen, cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal. ○ Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen. ○ Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo.
<p>Prácticas desleales graves</p> <p>Las siguientes acciones atentan gravemente contra la libertad sindical:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical. ○ Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato. 	

--	--

**COMPARADO DE LAS LEGISLACIONES LABORALES DE CHILE Y
MEXICO**

I.- ASPECTOS GENERALES	
CHILE	MEXICO
FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO
<p>Chile tiene un régimen Unitario de Gobierno. Sólo existe una Constitución y una legislación de aplicación nacional.</p> <p>La ley se encuentra codificada y el valor de los fallos judiciales como fuente del derecho es relativo, no teniendo en principio más aplicación que para el caso de que se trata. No existe legislación de aplicación local.</p> <p>La Constitución Política de la República de Chile define las reglas fundamentales del ordenamiento jurídico laboral, garantizando la libertad de trabajo, la libre contratación, la libre elección del trabajo con una justa retribución, prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente con la empresa en que laboren, la regla que prohíbe declararse en huelga a los funcionarios del Estado y de las municipalidades, el derecho de sindicarse y la afiliación sindical voluntaria, la autonomía de las organizaciones sindicales y el derecho a gozar de personalidad jurídica y la prohibición a las organizaciones sindicales de intervenir en actividades político partidistas.</p> <p>La legislación laboral se encuentra Codificada en el Código del Trabajo.</p>	<p>Los Estados Unidos Mexicanos tienen un régimen Federal de Gobierno. Existe una legislación Federal de aplicación nacional y leyes Estaduales que se aplican sólo en los Estados en que se dictan.</p> <p>La ley Estadual no puede estar en contradicción con la ley Federal, pero si puede reglamentarla y complementarla. En las materias en que no existe ley Federal, los Estados tienen libertad para legislar siempre que no contradigan la Constitución Federal y sus enmiendas.</p> <p>Los fallos de los tribunales de justicia tienen efecto relativo para el caso de que se trata, sin embargo existe también un sistema de precedentes llamado "jurisprudencia firme" que actúa como fuente formal de derecho. Para que se forme una jurisprudencia firme se requiere cumplir dos requisitos copulativos, el primero se refiere al fallo y dice relación con la existencia de cinco sentencias consecutivas que se pronuncien en el mismo sentido sobre un asunto determinado; el segundo requisito se refiere al órgano y dice relación con el hecho que la jurisprudencia firme sólo puede emanar de los fallos dictados por la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Federales de Apelaciones.</p> <p>La Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos define las</p>

<p>Los tratados internacionales suscritos por el Poder Ejecutivo y ratificados por el Congreso Nacional son leyes de la República, salvo los tratados internacionales sobre derechos humanos, que tienen rango constitucional.</p> <p>No existe un sistema de precedentes y los fallos judiciales sólo tienen aplicación que para el caso de que se trata. La jurisdicción laboral se encuentra radicada tanto en Juzgados de competencia especial como en juzgados de competencia común y la jurisprudencia carece de una importante determinante como fuente de derecho.</p> <p>La Dirección del Trabajo en las últimas dos décadas se ha convertido en una fuente muy relevante de derecho, a través de su jurisprudencia administrativa laboral.</p>	<p>reglas fundamentales del ordenamiento jurídico laboral, garantizando el derecho a una jornada máxima de trabajo, el descanso semanal, la prohibición del trabajo de menores, la protección de la maternidad, el salario mínimo, el principio de igual trabajo igual remuneración, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, el principio que los trabajadores no intervienen en la administración de la empresa, la protección de las remuneraciones, los límites al trabajo en jornada extraordinaria, las normas de higiene y seguridad en el trabajo, el derecho a la capacitación laboral, la responsabilidad del empleador en la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, el derecho de sindicalización, el derecho a huelga y a paro, la conciliación y el arbitraje laboral, la sanción al despido antisindical, la preferencia de los créditos laborales, el derecho a la intermediación y la colocación laboral gratuita.</p> <p>La Constitución dispone que las leyes laborales sean de competencia exclusiva del Congreso Federal (Congreso de la Unión), de forma tal que lo sustantivo de la ley laboral se encuentra regulado en la misma Constitución y en la Ley Federal del Trabajo. Consecuentemente no existe regulación Estadual del trabajo.</p> <p>Los tratados internacionales suscritos por el poder ejecutivo una vez ratificados por el Senado entran en vigencia de manera inmediata con jerarquía de ley. La Ley Federal del Trabajo nos entrega una regla de aplicación sustantiva referida al contenido de los tratados, disponiendo que “las Leyes respectivas y los tratados celebrados</p>
--	--

	<p>y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”.</p> <p>La Ley Federal del Trabajo nos entrega la regla para integrar las lagunas legales que se producen cuando no existe regulación aplicable: “A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.</p> <p>La legislación mexicana reconoce a la libertad de asociación y protección del derecho a organizarse como uno de sus principios más importantes. La Constitución mexicana garantiza la libertad de asociación y protege el derecho a organizarse, que se traduce en el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa, el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.</p>
<p align="center">PRINCIPIOS GENERALES DEL ORDENAMIENTO JURIDICO LABORAL</p> <p>La legislación chilena no ha positivado los principios del derecho del trabajo, de forma tal que el contenido y la aplicación de los mismos ha sido</p>	<p align="center">PRINCIPIOS GENERALES DEL ORDENAMIENTO JURIDICO LABORAL</p> <p>La legislación mexicana no ha positivado los principios del derecho del trabajo, de forma tal que el contenido y la aplicación de los</p>

<p>objeto de constante controversia. La doctrina ha elevado a la categoría de principios los que señalamos a continuación:</p> <p>Orden Público Laboral, los derechos establecidos en las leyes laborales establecen mínimos irrenunciables de orden público, que no pueden ser negociados por las partes mientras subsista el contrato de trabajo (ej. salario mínimo).</p> <p>Principio Protector, “<i>constituye el criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador</i>” (Plá Rodríguez, Américo 1998).</p> <p>La regla in dubio pro operario, que consiste en que frente a diversas maneras de entender una norma ha de preferirse aquella que más favorezca al trabajador. Según la doctrina este principio se compone de: la regla de <i>la norma más favorable</i>, existiendo más de una norma aplicable al caso concreto, se debe optar por aquella más favorable al trabajador y de <i>la regla de la condición más beneficiosa</i>, la aplicación de una norma laboral posterior nunca puede derivar en la disminución de las condiciones más favorables en que se encuentre el trabajador.</p> <p>Principio de continuidad, que “<i>el contrato de trabajo es, por así decirlo, un negocio jurídico de una extremada vitalidad, de una gran dureza y resistencia en su duración</i>” (Alonso Olea Manuel 1974). Este principio tiene una serie de manifestaciones, siendo la más importante la “<i>preferencia por los contratos de duración indefinida</i>” (Plá Rodríguez,</p>	<p>mismos ha sido objeto de constante controversia, palabras de Francisco Breña “Los principios generales de derecho son unos conceptos jurídicos bastante discutidos”.</p> <p>Este mismo autor nos señala que “en materia laboral se pueden aplicar los siguientes principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Las convenciones entre particulares no derogan el derecho público o El derecho nace del hecho. o El derecho público no puede renunciarse por los particulares. o Las cosas que se hacen contra derecho se reputan no hechas. o El error quita la voluntad y descubre la impericia de su autor. o El género se deroga por la especie. o Se entiende que hace la cosa aquel a cuyo nombre se hace. o Las palabras deben entenderse de la materia de que se trata. o Lo que es nulo no produce efecto alguno. o Se presume ignorancia si no se prueba ciencia”. <p>Me parece que podemos agregar la no discriminación salarial que se encuentra consagrada Constitucionalmente: “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.</p> <p>Principio Protector, la Ley Federal del Trabajo establece que en la interpretación de las normas de trabajo se tomará en consideración conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.</p>
---	---

<p>Américo 1998).</p> <p>Principio de la primacía de la realidad, y que explica del siguiente modo: “significa que en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos” (Plá Rodríguez, Américo 1998).</p> <p>Principio de la razonabilidad, “consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón” (Plá Rodríguez, Américo 1998).</p> <p>Principio de la buena fe, el que es aplicable no sólo al derecho del trabajo sino que también a la totalidad del ordenamiento jurídico.</p>	
---	--

I.- INSTITUCIONALIDAD	
CHILE	MEXICO
<p>MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</p> <p>El Ministerio del Trabajo y Previsión Social tiene competencia en las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Proponer y promover normativa laboral que perfeccione la equidad y cooperación en las relaciones laborales. ○ Estudiar, difundir y/o dar seguimiento a la aplicación de leyes y otras normativas laborales y evolución del mercado del trabajo. 	<p>SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene competencia en las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Vigilar la observancia y la aplicación de las disposiciones contenidas en la Constitución Federal; en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos; ○ Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales.

<ul style="list-style-type: none"> ○ Promover, dirigir, coordinar y/o ejecutar planes y programas sociales que generen empleo, mejoren la empleabilidad y condiciones de trabajo, y fortalezcan a las organizaciones sindicales y microempresariales. ○ Perfeccionar y fortalecer la gestión interna para que facilite el cumplimiento de la misión. ○ Asegurar la calidad de vida de las personas al momento de retirarse del mundo laboral, a través del establecimiento y perfeccionamiento de un sistema previsional. ○ Satisfacer las necesidades de aquellos grupos más vulnerables de la sociedad, focalizando los recursos del Estado con criterios de equidad, eficiencia y justicia social, para cuyo efecto fomenta, difunde, estudia y desarrolla políticas gubernamentales dirigidas al mejoramiento y permanente modernización del sistema asistencial. ○ Fomentar conductas que prevengan los accidentes y las enfermedades profesionales en el mundo laboral. ○ Desarrollar y difundir entre los ciudadanos la necesidad de prever, durante la vida laboral activa, mecanismos de protección frente a contingencias como la vejez o la invalidez. ○ Desarrollar políticas tendientes a generar una red de apoyo para los pensionados adultos mayores y discapacitados, con el objetivo de propiciar su integración plena a la sociedad e incrementar su calidad de vida. ○ Generar acuerdos internacionales tendientes a facilitar la obtención de una pensión por vejez para aquellos trabajadores, nacionales o extranjeros, que por diversas circunstancias han debido 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero. ○ Coordinar la formulación y la promulgación de los contratos-ley de trabajo. ○ Promover el incremento de la productividad del trabajo. ○ Fomentar el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como efectuar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país. ○ Establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento. ○ Coordinar la integración y el establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento. ○ Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes. ○ Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación. ○ Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento. ○ Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
---	---

<p>desempeñarse fuera de Chile o de su país de origen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social. ○ Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo. ○ Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. ○ Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la Ley. ○ Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país. ○ Promover la cultura y la recreación entre los trabajadores y sus familias.
<p style="text-align: center;">DIRECCIÓN DEL TRABAJO</p> <p>La Dirección del Trabajo tiene competencia en las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Fiscaliza el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo. ○ Fija el sentido y alcance de las leyes del trabajo, mediante dictámenes. ○ Da a conocer a trabajadores y empleadores los principios de la legislación laboral vigente. ○ Efectúa acciones tendientes a prevenir y resolver los conflictos del trabajo, generando un sistema que privilegie la cooperación y los acuerdos entre trabajadores y empleadores. ○ Proporciona asistencia técnica a 	<p style="text-align: center;">INSPECCIÓN DEL TRABAJO</p> <p>La Inspección del Trabajo tiene las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo. ○ Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo. ○ Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos. ○ Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones.

<p>los actores del mundo laboral, para favorecer y promocionar relaciones laborales armónicas y equilibradas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Cuenta con un sistema de mediación para la solución de conflictos colectivos del trabajo y con un sistema de conciliación individual. ○ Actuar como ministros de fe en los actos propios de las organizaciones sindicales y en el proceso de negociación colectiva. ○ Intervenir en los procesos de Conciliación Individual (comparendos). <p>Atribuciones del Director del Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La dirección y supervigilancia de la Dirección del Trabajo en toda la República y la representación del Estado en la aplicación y fiscalización de las leyes sociales. ○ Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento. ○ Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República. ○ Autorizar al Subdirector u otros funcionarios para resolver determinadas materias o para hacer uso de algunas de sus atribuciones, actuando "por orden del Director". ○ Proponer al Supremo Gobierno las medidas que, a su juicio, convenga adoptar para la mejor marcha del Servicio y desarrollar todas las iniciativas tendientes a tal fin. 	<p>Los Inspectores del Trabajo tienen las siguientes atribuciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene. ○ Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno. ○ Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo. ○ Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo. ○ Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo. ○ Sugerir se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores, y la adopción de las medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente. ○ Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos. ○ Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario. <p>Los Inspectores del Trabajo tienen las siguientes obligaciones:</p>
--	---

<ul style="list-style-type: none"> ○ Dirigir, controlar y coordinar todas las actividades del Servicio, pudiendo en el ejercicio de esta facultad dictar todas las resoluciones, circulares, órdenes de servicio e instrucciones que estime necesarias para su mejor administración. ○ Proponer el nombramiento, promoción y remoción del personal con sujeción a las disposiciones administrativas pertinentes, sin perjuicio de su facultad para la libre designación o contratación de personal secundario o de servicios menores y a jornal, conforme a los artículos 377 y 379 del decreto con fuerza de ley número 338, de 1960, sobre Estatuto Administrativo. ○ Ubicar y distribuir al personal del Servicio. ○ Aplicar al personal las sanciones que sean de su incumbencia, en conformidad a las disposiciones administrativas en vigor y solicitar las demás medidas de quien corresponda. ○ Resolver respecto del ejercicio de los derechos del personal y fiscalizar el cumplimiento de sus deberes. ○ Encomendar al o a los funcionarios del Servicio, que él designe, determinados trabajos o comisiones, bajo su dependencia directa o del Departamento que señala. ○ Confeccionar y presentar el proyecto de presupuesto anual del Servicio para la consideración de las autoridades que corresponda. ○ Presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, antes del 31 de marzo de cada año, una Memoria Anual sobre la marcha del Servicio. ○ Presentar a la Contraloría General de la República las rendiciones de cuentas de los fondos invertidos 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones. ○ Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos. ○ Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo. ○ Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda.
--	---

<p>por el Servicio;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Suscribir convenios con organismos nacionales e internacionales, con personas naturales o jurídicas de Derecho Público o Privado, sobre materias propias del Servicio, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. ○ Proponer a la consideración del Supremo Gobierno las reformas legales y reglamentarias relacionadas con el derecho laboral. <p>Atribuciones en materia de Inspección</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ El control funcional y técnico de las Inspecciones del Trabajo. ○ Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar la función de fiscalización que compete al Servicio. ○ Impartir las normas generales e instrucciones adecuadas para el cumplimiento de la función de fiscalización. ○ Estudiar y evaluar los resultados de la aplicación de la legislación y reglamentación del trabajo, proponiendo las reformas legales y reglamentarias que la práctica aconseja. <p>Atribuciones en materia de relaciones laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Supervigilar la constitución y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Tribunales Arbitrales. ○ Impartir instrucciones sobre los procedimientos de mediación en los conflictos colectivos del trabajo. ○ Estudiar, proponer y divulgar los sistemas y métodos de entendimiento directo de las partes, que permitan prevenir los 	
--	--

<p>conflictos colectivos y que facilitan el cumplimiento de los contratos, convenios, fallos arbitrales y actas de avenimiento;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Estudiar regímenes de remuneraciones y beneficios establecidos para trabajadores. ○ Supervigilar el desarrollo de los conflictos colectivos y de los arbitrajes en el país. ○ Velar por el cumplimiento de las actas de avenimiento, convenios colectivos y fallos arbitrales, y denunciar en su caso, las infracciones respectivas. ○ Mediar a petición de parte o de oficio en los conflictos colectivos, antes de iniciado el proceso de conciliación en la respectiva Junta o después de agotado dicho proceso. <p>Atribuciones en materia de Organizaciones Sindicales</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ El fomento de las organizaciones sindicales y la supervigilancia de su funcionamiento en conformidad con las disposiciones pertinentes del Derecho Laboral. ○ Estudiar y evaluar los resultados de la aplicación de la legislación y reglamentación del trabajo, respecto de las organizaciones sindicales y proponer reformas legales y reglamentarias que la experiencia aconseje. ○ Llevar el Registro Nacional de Sindicatos. ○ Propiciar cursos de orientación sindical. 	
<p style="text-align: center;">ARBITRAJE, MEDIACION Y BUENOS OFICIOS</p> <p>Arbitraje laboral</p> <p>El arbitraje laboral esta limitado al ámbito de las relaciones colectivas de</p>	<p style="text-align: center;">JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE</p> <p>A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten</p>

<p>trabajo y en los hechos ha tenido escasa aplicación en Chile. El arbitraje puede ser voluntario o forzoso.</p> <p>El arbitraje voluntario, en la ley chilena tiene dos causas, la primera consiste en la posibilidad que la ley le franquea a las partes durante el proceso de negociación colectiva para someter a un árbitro la definición del contenido de las cláusulas del contrato colectivo que va a regir sus condiciones de trabajo y de remuneración.</p> <p>En este caso las partes pueden someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, incluso durante la huelga o durante el cierre patronal de la empresa (lock out). Este compromiso debe constar por escrito y le corresponde a las mismas partes la designación del árbitro y la determinación del procedimiento que éste debe seguir.</p> <p>El laudo de este arbitraje tiene el efecto de convertirse en el contrato colectivo que va a regir las condiciones de trabajo y remuneración de las partes durante su período de vigencia.</p> <p>El segundo tipo de arbitraje voluntario consiste en la posibilidad que tienen las partes de designar un árbitro para que interprete las cláusulas del contrato colectivo, para el evento que surjan conflictos de aplicación una vez que el instrumento colectivo ha sido suscrito por las partes.</p> <p>El arbitraje forzoso, en la ley chilena tiene un carácter estrictamente excepcional y esta limitado a las empresas en que los trabajadores están imposibilitados de declarar la huelga. En la práctica lo que hace el árbitro es actuar como un elector que</p>	<p>entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas.</p> <p>La Junta se integra con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades.</p> <p>Los representantes de los trabajadores son elegidos por los sindicatos o los trabajadores libres cuando éstos no existen; Los representantes de los empleadores son designados por los sindicatos de patrones o por los patrones independientes que tengan trabajadores a su servicio.</p> <p>La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene las siguientes facultades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; ○ Conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas; ○ Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo; ○ Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente de la junta en ejecución de los laudos y; ○ Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.
--	--

<p>define el contrato colectivo que va a regir, entre las dos últimas ofertas de las partes.</p> <p>Esta restricción del derecho de huelga se fundamenta en la ley en razón de que la empresa presta un servicio de utilidad pública, o se trata de una actividad cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país, o a la seguridad nacional. Es obligación del Gobierno decretar anualmente y de manera específica las empresas en que los trabajadores no podrán declarar la huelga. Esto se efectúa mediante una resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y de Economía, Fomento y Reconstrucción.</p> <p>El arbitraje forzoso lo efectúa un árbitro que es designado por las partes de una nómina, en el evento que no exista acuerdo, el Inspector del trabajo designa al árbitro que se acerque más a las preferencias de las partes.</p> <p>El árbitro tiene un plazo de 30 días para dictar su laudo. El fallo del árbitro es apelable ante un tribunal arbitral de segunda instancia, formado por tres árbitros designados por sorteo ante la Inspección del Trabajo, entre los integrantes de la misma nómina.</p> <p>En el caso que el arbitraje se refiera a un contrato que abarque a 3 000 o más trabajadores el arbitraje se desarrolla ante un tribunal arbitral de primera instancia compuesto por tres miembros. En este caso su fallo es apelable ante un tribunal de cinco miembros, tres de los cuales son elegidos por sorteo entre los integrantes de la nómina, uno es designado por el Ministerio de Hacienda y otro por la Corte Suprema</p>	<p>Juntas locales de conciliación y arbitraje</p> <p>Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son la expresión local de las Juntas Federales y funcionan en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal están facultados para establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. Su integración y funcionamiento se rige por las disposiciones aplicables a la Junta Federal.</p> <p>Juntas Federales de Conciliación</p> <p>Las Juntas Federales de Conciliación actúan como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patronos y actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde éstas no existan.</p> <p>Las Juntas Federales de Conciliación funcionan en forma permanente en la jurisdicción territorial que les asigna la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se integran con un Representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patronos.</p> <p>Las Juntas Federales de Conciliación tienen las siguientes atribuciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo; ○ Recibir las pruebas rindan los
--	---

<p>de Justicia.</p> <p>La mediación</p> <p>La mediación, al igual que el arbitraje voluntario puede realizarse, previo acuerdo de las partes, en cualquier momento durante el proceso de negociación colectiva el mediador.</p> <p>El mediador a diferencia del árbitro, actúa como un amigable componedor, que acerca las posiciones de las partes, pudiendo inclusive proponer las fórmulas de arreglo que a su juicio pueden salvar el conflicto.</p> <p>Si la gestión del mediador es exitosa, las partes voluntariamente podrán fin al conflicto y suscribirán el contrato colectivo.</p> <p>También puede ocurrir que la gestión del mediador no tenga éxito, en este caso las partes seguirán con sus negociaciones directas o recurrirán a las medidas de presión que les franquea la ley.</p> <p>Los buenos oficios</p> <p>Una vez votada la huelga y antes del vencimiento del plazo para hacerla efectiva, las partes tienen la posibilidad de recurrir a la Inspección del Trabajo para que estos interpongan sus buenos oficios, con el objeto de acercar las posiciones de las partes e interceder por la búsqueda de un acuerdo.</p> <p>En el ejercicio de estas funciones, el Inspector del Trabajo esta facultado para citar a las partes conjunta o separadamente y buscar con éstas las bases de un acuerdo que les permita suscribir el contrato colectivo antes que la huelga se haga efectiva.</p> <p>A diferencia de lo que ocurre con el</p>	<p>trabajadores o los patrones</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; ○ Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario; ○ Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden las Juntas de Conciliación y Arbitraje; ○ Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores; y aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.
--	---

<p>arbitraje y la mediación que prácticamente no son utilizados por las partes, los buenos oficios de la Inspección del Trabajo constituyen una institución de suma utilidad que ha venido desarrollándose de manera progresiva y con muy buenos resultados desde su instauración el año 2001.</p>	
<p style="text-align: center;">DEFENSA JUDICIAL</p> <p>La defensa judicial de los trabajadores de escasos recursos en Chile la realizan las Corporaciones de Asistencia Judicial (CAJ). La CAJ se estructura en torno a cuatro organismos autónomos, divididos por todo el territorio nacional.</p> <p>Estas instituciones tienen por misión entregar atención socio-jurídica a las personas de escasos recursos en general, de forma tal que no realizan una función especializada en materia laboral. Adicionalmente, debemos señalar que es en las Corporaciones de Asistencia judicial donde realizan su práctica profesional los egresados de derecho postulantes al título de abogado.</p> <p>La labor de la CAJ contribuye al principio fundamental de toda democracia: la igualdad ante la ley. Es por eso que el Estado entrega a la Corporación de Asistencia Judicial la responsabilidad de dar cumplimiento al mandato contenido en la Constitución Política que, en su artículo 19 inciso 3º, garantiza a toda persona la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, señalando que “toda persona tiene derecho a defensa”; y, que “la ley arbitrará los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no puedan procurárselos por</p>	<p style="text-align: center;">PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO</p> <p>La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las siguientes funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo. ○ Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o Sindicato. ○ Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas. <p>La procuraduría de la Defensa del Trabajo se integra con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se efectúan por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.</p> <p>Los servicios que presta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo son gratuitos.</p>

<p>sí mismos”.</p> <p>Los servicios de la CAJ se extienden al ámbito de la prevención de conflictos de connotación jurídica, la difusión de derechos y deberes, y la resolución de conflictos a través de medios no adversariales. Los servicios que se entregan son los siguientes:</p> <p>Orientación e información</p> <p>Consiste en la asesoría de un profesional abogado quien acoge y entrega información jurídica respecto del problema o conflicto consultado, los deberes y derechos del usuario, y la manera más adecuada de hacer efectivo el ejercicio de los mismos.</p> <p>Por otra parte, el servicio de Orientación e Información ofrece un abordaje diferente de los conflictos al evitar la judicialización de los mismos, entregándole alternativas al usuario para su mejor resolución.</p> <p>Este es un servicio profesionalizado, que brinda una atención personalizada, que se otorga sin que este restringido por la calificación socioeconómica, que si es requerida para el posterior patrocinio de las causas.</p> <p>Si por la naturaleza del conflicto se requiere una derivación a otra institución pública o privada, o a otro Centro institucional, ésta se realiza por el profesional correspondiente, en forma responsable. Esto implica que se toma contacto con los profesionales del lugar a derivar y se redacta una carta de derivación, donde se explica con claridad el motivo de la derivación.</p> <p>Representación judicial</p>	
--	--

<p>Consiste en la presentación de demandas y otras acciones legales ante los Tribunales de Justicia, para aquellas personas que presentan conflictos jurídico sociales que no son susceptibles de resolver alternativamente o cuando no se ha podido llegar a acuerdo extrajudicialmente.</p> <p>Para acceder a este servicio, los usuarios deben cumplir con los requisitos establecidos por la institución. Los requisitos institucionales dicen relación con la calificación socioeconómica de las personas y la viabilidad jurídica de la pretensión del usuario.</p> <p>En este caso, la resolución del conflicto se entrega a un tercero, Juez de la República, quién resuelve a través de una sentencia.</p> <p>Este servicio se presta por profesionales abogados que son siempre los responsables de los procesos, y que tienen bajo su supervisión directa a egresados de derecho que realizan su práctica profesional y que deben actuar en los procesos cuando así lo determine el abogado responsable, con poder delegado para cada actuación.</p> <p>Resolución alternativa de conflictos</p> <p>El servicio de Resolución Alternativa de Conflictos consiste en la atención de abogados especializados en materias de negociación, conciliación y mediación.</p> <p>El objetivo es ofrecer a personas de escasos recursos la oportunidad de obtener, antes de litigar ante Tribunales, una solución a los conflictos laborales, posibilitando que se les represente en sus intereses.</p>	
---	--

Los profesionales son los que, por medio del diálogo, en un marco de respeto y escucha activa de las posiciones e intereses de cada una de las partes, proponen las bases que sustentarán y propiciarán la búsqueda de acuerdos. Esto siempre dentro del marco legislativo vigente que rige los temas planteados por las personas.

Este proceso, en todo sentido, tiene el carácter de voluntario, por lo que no se impone nada a las personas respecto de la forma y condiciones para poner término al conflicto.

Los acuerdos a los que se arribe en el proceso, pueden ser verbales (de palabra) y/o escritos. En el caso de ser escritos, estos pueden tener el carácter de privados, es decir, que sea sólo entre las partes sin participación de terceros; o puede ser formalizado y homologado ante el Tribunal competente, en cuyo caso, de ser aprobado, tendrá el carácter de sentencia.

Prevención y promoción de derechos

Consiste en la promoción, prevención y difusión de los Derechos y Deberes de las personas, a través de actividades de carácter comunitario dirigidas a la población en general.

Estas actividades pueden ser en la modalidad de talleres, charlas, plazas de justicia, y otras que tienen por objeto informar y educar a las personas sobre sus deberes y derechos, la forma como hacerlos valer y prevenir conflictos de connotación jurídica.

Este servicio lo prestan los profesionales de los centros, a través de la participación institucional en

<p>programas de acercamiento a la comunidad y las temáticas abordadas dicen relación con todas las materias de carácter jurídico.</p> <p>Gestiones extrajudiciales</p> <p>Consiste en la realización, por parte de profesionales, de gestiones y trámites tendientes a resolver situaciones y/o conflictos de carácter jurídico, que no requieren de intervención judicial.</p> <p>Para acceder a este servicio, el usuario debe calificar como sujeto de atención institucional, lo que se determina a través de una evaluación socioeconómica que realiza un profesional del área social.</p>	
<p style="text-align: center;">SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO</p> <p>El Servicio nacional de Capacitación y Empleo tiene competencia en las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Contribuir a la pertinencia, transparencia y calidad del mercado de la capacitación laboral, demandando cursos de capacitación bajo los estándares de competencias laborales definidas por distintos sectores productivos, acercando así la oferta a la demanda de trabajo y logrando trabajadores que cumplan los estándares de calidad en las competencias adquiridas para mejorar su tránsito y movilización dentro del mercado laboral. o Contribuir a mejorar el capital humano de la fuerza laboral ocupada promoviendo y administrando los beneficios de franquicia tributaria y subsidios, que ofrece el Estado para 	<p style="text-align: center;">SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO</p> <p>El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tiene los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Estudiar y promover la generación de empleos. o Promover y supervisar la colocación de los trabajadores. o Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. o Registrar las constancias de habilidades laborales. <p>Dentro de la competencia de la secretaría del trabajo en materias de empleo, capacitación y adiestramiento de los trabajadores, le corresponde:</p> <p>En materia de promoción de empleos el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tiene las siguientes facultades:</p>

<p>capacitar a los trabajadores del país.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mejorar la empleabilidad de las personas aumentando sus oportunidades de insertarse en un puesto de trabajo a través de la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas en los programas de formación en oficios basados en estándares de competencias laborales que administra el Servicio. ○ Implementar instrumentos de política activa de empleo, subsidios a la contratación, intermediación laboral y empleo directo, que faciliten la inserción laboral de grupos vulnerables y reduzcan las asimetrías de información en el mercado del trabajo. ○ Contribuir al mejoramiento de la calidad de la capacitación y el empleo a través de la fiscalización sistemática de los procesos que desarrollan los distintos actores del sistema de capacitación (OTEC, OTIC y Empresas). 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana. ○ Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento. ○ Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública. ○ Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo. ○ Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución. ○ Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra. ○ Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas. <p>En materia de colocación de trabajadores el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tiene las siguientes facultades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten más idóneos; ○ Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas. ○ Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones
---	--

	<p>administrativas de las autoridades laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero. ○ Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas. <p>En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tiene las siguientes facultades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento. ○ Estudiar y, en su caso, sugerir, la expedición de Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités; ○ Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda. ○ Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que
--	--

	<p>deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten. ○ Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores. ○ Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones. ○ Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor. <p>En materia de registro de constancias de habilidades laborales el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tiene la facultad para establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades.</p>
	<p style="text-align: center;">COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS</p> <p>La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos esta integrada por un Presidente, nombrado por el Presidente de la República, un Consejo de bipartito de representantes propietarios de los trabajadores sindicalizados y de los patrones y una Dirección Técnica.</p>

	<p>Los salarios mínimos se fijan anualmente y pueden revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen.</p> <p>Para la fijación de los salarios mínimos la Dirección Técnica debe realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinarlo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La situación económica general del país. ○ Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas. ○ Las variaciones en el costo de la vida por familia. ○ Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales. ○ El presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia, las de orden material (habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y Transporte); las de carácter social y cultural (concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y centros de cultura); y las relacionadas con la educación de los hijos. ○ Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo. ○ Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones.
	<p style="text-align: center;">COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS</p> <p>La Comisión Nacional para la</p>

	<p>Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas tiene por objeto Determinar y revisar el porcentaje que corresponde a los trabajadores en las utilidades de las empresas.</p> <p>La composición de la comisión es tripartita. El Presidente de la Comisión es nombrado por el Presidente de la República y se integra con representantes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones.</p> <p>Para determinar el porcentaje que corresponde a los trabajadores en las utilidades de las empresas El Presidente publica un aviso en el Diario Oficial, concediendo a los trabajadores y a los patrones un término de tres meses para que presenten sugerencias y estudios. La Comisión dispone de ocho meses para efectuar los estudios correspondientes y posteriormente procede a dictar la resolución, la que debe expresar los fundamentos que la justifican.</p> <p>La resolución fija el porcentaje que corresponde a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas.</p>
--	---

II.- CONTRATO DE TRABAJO Y RELACION LABORAL	
CHILE	MEXICO
<p>CONTRATO DE TRABAJO</p> <p>En la ley chilena el contrato individual de trabajo esta definido como un acuerdo por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente,</p>	<p>CONTRATO DE TRABAJO</p> <p>En México la regla es que las relaciones de trabajo sean pactadas de manera indefinida, aún cuando también existe la posibilidad de pactar</p>

<p>uno a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación, y el otro a pagar una remuneración determinada.</p> <p>Esta definición esta totalmente alineada con los elementos que vimos de la relación laboral, toda vez que también configura al vínculo de subordinación y dependencia como el elemento esencial del contrato de trabajo.</p> <p>El contrato de trabajo en Chile es consensual, es decir que se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades. No obstante lo anterior, la ley chilena dispone que éste debe escriturarse como una formalidad de prueba.</p> <p>Génesis de la relación laboral</p> <p>En Chile la relación laboral es típica, es decir, que su existencia esta dada por el hecho de configurarse los siguientes elementos que la caracterizan y definen:</p> <p>Es una relación de tipo personal, en el contrato de trabajo la vinculación entre las partes es de tipo personal.</p> <p>Por cuenta ajena, el riesgo de la empresa es del empleador, por lo que en términos generales lo favorable o desfavorable de los resultados de la gestión económica de un negocio no afecta al trabajador.</p> <p>Subordinada, es uno de los elementos característicos de la relación laboral y que sin duda, le da fisonomía propia al contrato de trabajo, nuestra jurisprudencia ha dicho que el poder de mando del empleador como expresión del vínculo de subordinación o dependencia, debe traducirse en la facultad que tiene el empleador de</p>	<p>su duración para una obra determinada y también por un tiempo determinado.</p> <p>Consecuente con esta regla, la ley mexicana dispone que, a falta de una estipulación expresa, se presume que la relación laboral ha sido acordada por tiempo indefinido.</p> <p>Génesis de la relación laboral</p> <p>En México la relación de trabajo se origina por el hecho de configurarse la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.</p> <p>El contrato individual de trabajo se origina cuando una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.</p> <p>La ley dispone que tanto la relación laboral como la prestación de un trabajo pactado en un contrato producen los mismos efectos. En consecuencia es el trabajo personal subordinado el que determina la aplicación de los derechos y obligaciones laborales regulados en la ley, sin importar que su origen este en una relación laboral que surge “de hecho” o que la misma se escriture en un contrato de trabajo.</p> <p>Redundando la conclusión anterior, la ley mexicana presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre la persona que presta un trabajo personal y la persona que lo recibe.</p> <p>La jurisprudencia mexicana esta conteste en esta interpretación, al efecto ha señalado que <i>“debe entenderse por relación de trabajo la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, connotación</i></p>
---	---

<p>impartir instrucciones al empleado y en la obligación de éste de acatarlas, de dirigir su actividad, de controlarla y hacerla cesar.</p> <p>Remunerada, el trabajo realizado por el trabajador debe tener por causa la remuneración que obtendrá por ésta.</p> <p>Continua, tiene un doble sentido, el derecho del trabajador de permanecer en sus labores mientras no confluya una causa objetiva de terminación de contrato, y en segundo lugar, la exclusión como configuradores de un contrato de trabajo de los servicios esporádicos por cuenta ajena.</p> <p>La ley chilena presume la existencia del contrato de trabajo entre los sujetos en los que se configuran los elementos típicos de la relación laboral.</p>	<p><i>que va más allá la presunción de existencia de dicha relación entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe... en tanto que el elemento distintivo de la relación laboral resulta ser la subordinación jurídica entre el patrón y el trabajador, merced a la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad e disponer del trabajo del segundo según convenga a sus propios fines y a la obligación correlativa de éste de acatar las órdenes del patrón”.</i></p>
<p style="text-align: center;">CONTRATOS ESPECIALES</p> <p>En Chile la regla la constituyen los contratos indefinidos. No obstante lo anterior, existe un importantísimo número de trabajadores que se insertan al mercado de trabajo por medio de los contratos a plazo fijo y por obra o faena determinada.</p> <p>Contrato a plazo fijo</p> <p>No puede ser pactado por un plazo que exceda de un año. Los gerentes y trabajadores que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado, pero en este caso la duración del contrato a plazo fijo se extiende a dos años.</p> <p>El hecho que el trabajador continúe prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo pactado, lo transforma en</p>	<p style="text-align: center;">CONTRATOS ESPECIALES</p> <p>Contrato por una obra determinada</p> <p>El pacto del contrato por una obra determinada sin embargo esta sujeto a una severa limitación, que consiste en que éste únicamente puede estipularse cuando así lo exija la naturaleza de los servicios. Este límite restringe la utilización del contrato por obra y faena a los casos en que la prestación de los servicios y no el simple acuerdo de las partes determinen su aplicación.</p> <p>La jurisprudencia mexicana ha señalado que para el evento que las partes pacten un contrato por obra para una faena que no se justifique en razón de la naturaleza de la misma, se entenderá que el trabajo fue pactado por tiempo indefinido, disponiendo además la inversión de la carga de la prueba: “<i>si la parte</i></p>

<p>contrato de duración indefinida.</p> <p>También se transforma e contrato de duración indefinida el contrato a plazo fijo en su segunda renovación.</p> <p>Además se presumirá legalmente que tiene contrato indefinido el trabajador que presta servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación.</p> <p>Contrato por obra o faena determinada</p> <p>Este contrato se extiende por toda la duración de la obra o de la faena de que se trate, por lo cual su término esta asociado a la conclusión del trabajo o servicio que le da origen.</p> <p>Empresas de servicios transitorios: Estas empresas se servicios transitorios en otra empresa distinta, no obstante lo cual, el empleador de los trabajadores sigue siendo la empresa de servicios transitorios. Estas empresas requieren estar inscritas en la Dirección del Trabajo y deben cumplir con numerosas formalidades y requisitos para poder obtener su existencia legal.</p>	<p><i>demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que de había contratado al trabajador, es a dicha parte a quién toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada y que esta concluyó... por otra parte debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para una obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cual es esa obra, ya que de lo contrario no podrá hablarse de un determinado objeto del contrato”.</i></p> <p>Contrato por plazo fijo</p> <p>El contrato por plazo fijo o determinado esta sujeto a más restricciones aún, toda vez que por disposición de la ley éste únicamente estipularse cuando existe una causa legal que lo justifique, señalando expresamente que este procede cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar y cuando el contrato tiene por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.</p> <p>El plazo máximo del contrato por plazo fijo o determinado es de un año. Sin perjuicio de lo anterior, la ley mexicana autoriza la prórroga del contrato por tiempo determinado, pero sólo en el evento que subsista el objeto del trabajo una vez vencido el término pactado por las partes. La prórroga se extiende por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. En este caso la parte que solicita la prórroga debe probar que se mantienen las circunstancias que lo originaron.</p>
---	--

III.- JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

CHILE	MEXICO
<p style="text-align: center;">JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO</p> <p>La jornada ordinaria máxima de trabajo en Chile es de 45 horas semanales, distribuida en seis días.</p> <p>Se excluyen de la limitación de jornada de trabajo a los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento y los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.</p> <p>En Chile no existen límites diferenciados para la duración de la jornada nocturna.</p>	<p style="text-align: center;">JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO</p> <p>La jornada ordinaria de trabajo puede ser diurna, nocturna y mixta.</p> <p>Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. La duración máxima de la jornada diurna es de ocho horas diarias.</p> <p>Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. La duración máxima de la jornada nocturna es de siete horas diarias.</p> <p>Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputa como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media diarias.</p>
<p style="text-align: center;">JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO</p> <p>Es la que excede del máximo legal de 45 horas semanales o de la jornada pactada contractualmente cuando esta es menor.</p> <p>Las horas extraordinarias se pagan con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.</p>	<p style="text-align: center;">JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO</p> <p>Las horas de trabajo extraordinario se pagan con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.</p> <p>Prolongación de la jornada de trabajo</p> <p>Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.</p>

<p>En las faenas en que no se perjudique la salud del trabajador, pueden pactarse hasta un máximo de dos horas extraordinarias por día.</p> <p>La regla es que las horas extraordinarias sólo pueden pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Los pactos deben constar por escrito y sólo pueden tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.</p> <p>En las faenas en que no se perjudique la salud del trabajador, pueden pactarse hasta un máximo de dos horas extraordinarias por día.</p> <p>La regla es que las horas extraordinarias sólo pueden pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Los pactos deben constar por escrito y sólo pueden tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.</p> <p>Prolongación de la jornada de trabajo</p> <p>La ley autoriza al empleador para exceder la jornada ordinaria, en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga la fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. En este caso las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias</p>	<p>La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley.</p> <p>No obstante la regla anterior, la ley le entrega al empleador la posibilidad de prolongar la jornada de trabajo por el tiempo estrictamente indispensable para evitar perjuicios, en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida de las personas que se desempeñen en la empresa, o para evitar daños en la misma.</p> <p>El empleador también puede prolongar la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, con el límite de no exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.</p>
<p>DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO</p>	<p>DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO</p>

<p>La jornada de trabajo se debe dividir en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación, salvo en los trabajos de proceso continuo.</p> <p>Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.</p>	<p>Los trabajadores tienen derecho a un descanso de colación de, a lo menos, media hora no imputable a la jornada.</p> <p>Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.</p>
<p style="text-align: center;">DESCANSO SEMANAL</p> <p>La ley señala que las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor.</p> <p>En los casos en que las empresas se encuentren autorizadas para laborar en día domingo, la ley dispone que al trabajador le corresponde un día de descanso compensatorio, igual regla se aplica para el caso del trabajo en días festivos.</p> <p>Cuando los días de descanso compensatorio exceden de uno en la semana, la ley faculta a las partes para que los sustituyan por el pago de la remuneración del mismo o para que lo acumulen y lo otorguen para su gozo en otra oportunidad.</p> <p>Para el caso de los trabajadores del comercio se establece que al menos deben otorgarse dos días domingos de descanso en el respectivo mes calendario.</p> <p>Días festivos</p> <p>Los días domingo y aquéllos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley y para</p>	<p style="text-align: center;">DESCANSO SEMANAL</p> <p>Los trabajadores tienen derecho al descanso del séptimo día. Es decir que por cada seis días de trabajo tienen derecho a gozar de un día de descanso, remunerado de manera íntegra.</p> <p>La ley laboral entrega un mandato al reglamento para procurar que el descanso semanal se otorgue en día domingo. En caso contrario, el trabajo en día domingo se remunera con un 25% de recargo sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p> <p>Días festivos</p> <p>Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. En caso que el trabajador trabaje en día de descanso, tiene derecho al una remuneración diaria recargada en el doble del salario diario por el servicio prestado.</p>

trabajar en esos días.	
<p>VACACIONES (FERIADO LEGAL)</p> <p>El feriado anual o vacaciones, puede ser básico, progresivo o colectivo.</p> <p>Feriado anual básico</p> <p>Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra.</p> <p>La ley dispone que para los efectos de su cálculo, el día sábado se considera como inhábil.</p> <p>Respecto de los trabajadores que tienen remuneración variable, la remuneración del feriado se efectúa sobre la base del promedio.</p> <p>El feriado se debe conceder de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades de la empresa.</p> <p>Feriado progresivo</p> <p>Consiste en los días adicionales de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores después de cumplir diez años de servicios. La regla es que tienen derecho a un nuevo día de vacaciones por cada lapso de tres años transcurrido después de los primeros diez años de servicios.</p> <p>Feriado colectivo</p> <p>Consiste en la facultad que le franquea la ley al empleador para proceder al cierre de la empresa para que todos los trabajadores efectúen el goce de sus vacaciones al mismo tiempo. Este debe tener un mínimo de quince días hábiles</p>	<p>VACACIONES (FERIADO LEGAL)</p> <p>Los trabajadores que cumplan más de un año de servicios tienen derecho a un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que se aumenta en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.</p> <p>Los trabajadores que prestan servicios discontinuos y los trabajadores de temporada tienen derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.</p> <p>Las vacaciones no pueden compensarse en dinero y deben gozarse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.</p> <p>Dado lo complejo del sistema de cálculo de las vacaciones, la ley le impuso al empleador la obligación de entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de</p>

IV.- REMUNERACIONES	
CHILE	MEXICO
REMUNERACIONES	REMUNERACIONES
<p>Es la contraprestación en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.</p> <p>La ley regula los tipos más comunes de remuneración, sin que su pacto sea obligatorio para las partes.</p> <p>Las partes tienen la facultad de pactar la retribución del trabajo con total libertad, debiendo ajustarse solamente a las normas sobre protección de las remuneraciones que contiene la ley (ingreso mínimo, pago en moneda de curso legal, plazo máximo de pago, etc.).</p>	<p>La ley laboral define el salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.</p> <p>El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fija por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se debe hacer constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y los útiles, en caso que los proporcione el empleador y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador.</p> <p>La legislación mexicana contempla además el pago obligatorio de un “<i>aguinaldo anual</i>” que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario.</p> <p>La ley dispone la regla que a igual trabajo, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder igual salario.</p> <p>El pago del salario nunca puede exceder de una semana para los trabajadores que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.</p>
SALARIO MÍNIMO	SALARIO MÍNIMO
La ley establece que la remuneración	La ley laboral define el salario mínimo

<p>mensual no puede ser inferior al ingreso mínimo fijado periódicamente por ley.</p> <p>Las jornadas parciales de trabajo también son remuneradas sobre la base del mínimo mensual legal. En este caso la remuneración mensual se calcula de manera proporcional a la jornada pactada.</p>	<p>como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo puede ser general o para una determinada actividad económica, área geográfica o profesión.</p> <p>La ley señala además que el salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.</p> <p>Salario mínimo general, es el que rige para todos los trabajadores de una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales.</p> <p>Salario mínimo profesional, es el establecido para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.</p> <p>Los salarios mínimos son fijados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que se integra en forma tripartita. Esta Comisión determina además el área geográfica en que debe regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre los municipios que la componen.</p>
<p style="text-align: center;">TIPOS DE REMUNERACIONES</p> <p>Dentro de los tipos más comunes de remuneración están los siguientes:</p> <p>El sueldo</p> <p>Es el estipendio fijo, en dinero,</p>	<p style="text-align: center;">TIPOS DE REMUNERACIONES</p> <p>Dentro de los tipos de remuneraciones que pueden pactar las partes corresponde destacar la modalidad establecida en la legislación mexicana para la participación de los trabajadores en el</p>

<p>pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.</p> <p>El sobresueldo</p> <p>Es la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.</p> <p>La comisión</p> <p>Es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.</p> <p>La participación</p> <p>Es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.</p> <p>La gratificación</p> <p>Corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.</p>	<p>reparto de las utilidades de la empresa.</p> <p>Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas</p> <p>Los trabajadores tienen derecho a una participación en las utilidades de las empresas, en el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.</p> <p>La ley dispone que para determinar el porcentaje que le corresponde a los trabajadores en las utilidades de la empresa, la Comisión Nacional debe realizar los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional, tomando en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.</p> <p>Una vez obtenida la utilidad repartible, se divide en dos partes iguales: la primera se reparte por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda parte se reparte en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.</p> <p>La determinación de la participación que le corresponde a cada trabajador la fija otra Comisión, integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. Esta Comisión formula un proyecto en que especifica la parte que le corresponde a cada trabajador y lo fija en un lugar visible del establecimiento. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, la participación la decide el Inspector del</p>
--	---

	<p>Trabajo.</p> <p>No obstante lo anterior, la ley señala que están exceptuadas de la obligación de repartir utilidades: Las empresas nuevas, durante el primer año de funcionamiento; Las empresas nuevas, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento; Las empresas nuevas que pertenezcan al área de la industria extractiva, durante el período de exploración; Las instituciones de asistencia privada, que ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro; Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (pyme).</p>
--	--

V.- TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	
CHILE	MEXICO
<p>TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</p> <p>En el sistema de relaciones laborales chileno esta construido sobre la base de la estabilidad relativa en el empleo. Es decir que en Chile los trabajadores tienen estabilidad en su trabajo mientras no se configure en su contra una causal de terminación del contrato de trabajo.</p> <p>La terminación del contrato de trabajo en Chile puede ser clasificada en relación al tipo de causal que se configura, a saber: causales de caducidad, causales disciplinarias o imputables al hecho del trabajador y las necesidades de la empresa.</p>	<p>TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</p> <p>La ley mexicana distingue entre la terminación individual y la terminación colectiva de la relación de trabajo. Por su parte, la terminación individual puede ser producto de causales de rescisión (nulidad) de las relaciones de trabajo o producto de causales de terminación de las relaciones de trabajo.</p>

<p>El empleador tiene la carga de probar la existencia de la causal de término que invoque. En el evento que el empleador no logre probar la existencia de la causal alegada, el despido sigue siendo válido. En este caso el Juez al tiempo de declarar que el despido es indebido o improcedente debe condenar al empleador al pago de las indemnizaciones y de las multas contempladas en la ley.</p> <p>Para poder despedir validamente a un trabajador, el empleador debe acreditar que tiene al día el pago de las cotizaciones previsionales, en caso contrario el juez debe declarar que el despido es nulo y el trabajador tiene derecho a seguir devengando su remuneración mensual. El empleador puede convalidar el despido pagando las cotizaciones previsionales adeudadas.</p>	
<p>CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</p> <p>Causales de caducidad</p> <p>Las causales de caducidad ponen término al contrato de trabajo sin pago de indemnizaciones. Estas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ El mutuo acuerdo de las partes. ○ La renuncia del trabajador. ○ La muerte del trabajador. ○ El caso fortuito o la fuerza mayor. ○ El vencimiento del plazo, respecto de los contratos a plazo fijo. ○ La conclusión de la obra, faena o servicio, respecto de los contratos pactados por obra o faena determinada. <p>A estas debemos agregar el desahucio (despido sin expresión de causa) que esta permitido en la ley respecto de los trabajadores que</p>	<p>CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</p> <p>A continuación nos referiremos a las distintas causales de terminación del contrato de trabajo que reconoce la ley mexicana.</p> <p>Rescisión de las relaciones de trabajo</p> <p>En México, tanto el trabajador como el patrón tienen la facultad de rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo sin incurrir en responsabilidad, siempre que concurra una causa legal que lo justifique.</p> <p>Las indemnizaciones operan como sanción al empleador que incumple algunos de los deberes que le impone la ley laboral y también cuando invoca indebidamente una causal de rescisión (nulidad) del contrato en</p>

<p>tienen atribuciones para representar al empleador (directivos superiores).</p> <p>Causales disciplinarias</p> <p>Las causales disciplinarias también ponen término al contrato de trabajo sin pago de indemnizaciones, Estas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones. ○ Las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas. ○ Las vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa. ○ Las injurias proferidas por el trabajador al empleador, la conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña. ○ Las negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador. ○ La no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. ○ La falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra. ○ el abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador 	<p>perjuicio del trabajador.</p> <p>Causas legales justificadas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador. ○ Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; ○ Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros actos de violencia, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo. ○ Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, algún acto de violencia si es de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. ○ Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo. ○ Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción
---	--

<p>o de quien lo represente y la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Los actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos. o El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías. o El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. <p>Necesidades de la empresa</p> <p>Esta causal opera cuando el empleador despide al trabajador invocando la existencia de una necesidad de la empresa, establecimiento o servicio que haga necesaria la separación de uno o más trabajadores, tales como las derivadas de la racionalización, la modernización de las maquinarias y equipos, las bajas en la productividad, los cambios en las condiciones del mercado o de la economía.</p> <p>Para que opere cualquiera de las causales antes señaladas el empleador esta en la necesidad de comprobar que ésta se ha configurado. Al trabajador siempre le asiste el derecho de reclamar ante el Juez del Trabajo que el despido es injustificado, indebido o improcedente.</p> <p>En el evento que el juez declare que el despido es injustificado, indebido o improcedente, nace para el trabajador el derecho al pago de una indemnización adicional, pero el despido se mantiene perfecto. El</p>	<p>anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él. o Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; o Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa. o Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada. o Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado. o Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades. o Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico. o La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo. o Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.
---	--

<p>reintegro del trabajador a sus labores sólo procede de manera excepcionalísima en caso de despidos atentatorios contra los derechos fundamentales de los trabajadores.</p> <p>El despido indirecto</p> <p>Esta modalidad de despido se refiere al derecho que le asiste al trabajador para poner término al contrato de trabajo invocando que el empleador ha incurrido en una causal disciplinaria.</p>	<p>El patrón debe dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola basta para considerar que el despido fue injustificado.</p> <p>El trabajador puede desconocer la causal invocada por el empleador. En este caso puede demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con tres meses de salario.</p> <p>Al patrón le corresponde probar la existencia de la causal de rescisión. En caso contrario la ley dispone que el empleador debe ser condenado al pago de la indemnización o al reintegro, según haya solicitado el trabajador en la demanda, y además al pago de los salarios vencidos (devengados) desde la fecha del despido y hasta la fecha de que se de cumplimiento al laudo.</p> <p>No obstante lo que disponga el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el patrón puede resistirse al reintegro del trabajador siempre que se cumplan las causales legales que lo habiliten y que pague una indemnización adicional al trabajador.</p> <p>El empleador esta habilitado para resistirse al reintegro del trabajador cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año, de trabajadores de confianza, de trabajadores de servicio doméstico o de trabajadores eventuales. También cuando se compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrón, de forma tal que no sea posible el</p>
--	---

	<p>desarrollo normal de la relación de trabajo.</p> <p>En este caso el empleador deberá pagar una indemnización adicional de conformidad a las reglas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor de un año, una cantidad igual a los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados. ○ Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado excedió de un año, una cantidad igual a los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que se prestaron servicios. ○ Si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. <p>Causas legales justificadas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador. ○ Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. ○ Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el
--	---

	<p>cumplimiento de la relación de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Reducir el patrón el salario del trabajador. ○ No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados. ○ Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo. ○ La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan. ○ Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él. ○ Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere. <p>El trabajador tiene derecho a separarse del trabajo invocando una causal de rescisión dentro de los treinta días siguientes a su configuración.</p> <p>En el caso que se acredite la existencia de la causal el trabajador tendrá derecho a la indemnización que le corresponda de conformidad a las reglas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor de un año, una cantidad igual a los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados. ○ Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado excedió de un año, una cantidad igual a los salarios de seis meses por el primer
--	--

	<p>año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que se prestaron servicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. <p>Además el empleador deberá pagar una indemnización adicional de tres meses de salario y también los salarios vencidos (devengados) desde la fecha del despido hasta el pago de las indemnizaciones.</p> <p>Terminación de las relaciones de trabajo</p> <p>La ley mexicana dispone que las relaciones de trabajo pueden terminar de manera justificada y sin derecho a indemnización, por alguna de las siguientes causales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ El mutuo consentimiento de las partes. ○ La muerte del trabajador. ○ La terminación de la obra o vencimiento del término pactado (también para el término de la inversión del capital prevista para la explotación de yacimientos mineros). ○ La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios o de ser posible, y así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes. ○ Los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo. <p>El trabajador puede desconocer la causal invocada por el empleador. En</p>
--	--

	<p>este caso puede demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con tres meses de salario.</p> <p>Al patrón le corresponde probar la existencia de la causal de terminación. En caso contrario la ley dispone que el empleador debe ser condenado al pago de la indemnización o al reintegro, según haya solicitado el trabajador en la demanda, y además al pago de los salarios vencidos (devengados) desde la fecha del despido y hasta la fecha de que se de cumplimiento al laudo.</p> <p>No obstante lo que disponga el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el patrón puede resistirse al reintegro del trabajador siempre que se cumplan las causales legales que lo habiliten y que pague una indemnización adicional al trabajador.</p> <p>El empleador esta habilitado para resistirse al reintegro del trabajador cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año, de trabajadores de confianza, de trabajadores de servicio doméstico o de trabajadores eventuales. También cuando se compruebe ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el patrón, de forma tal que no sea posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.</p> <p>En este caso el empleador deberá pagar una indemnización adicional de conformidad a las reglas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor de un
--	--

	<p>año, una cantidad igual a los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado excedió de un año, una cantidad igual a los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que se prestaron servicios. ○ Si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. <p>Terminación colectiva de las relaciones de trabajo</p> <p>La terminación colectiva de las relaciones de trabajo es aquella que se produce como consecuencia del cierre de la empresa o del establecimiento o de la reducción definitiva de sus trabajos, por alguna de las siguientes causales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos. ○ La inosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación. ○ El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. ○ Las minas que carezcan de minerales costeables o minas abandonadas o paralizadas. ○ El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. <p>En los casos de caso fortuito o fuerza mayor y de quiebra se dará aviso de</p>
--	--

	<p>la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta la apruebe o desapruebe.</p> <p>En los casos de incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación y de agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>En todos estos casos los casos los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir doce días de salario, por cada año de servicios.</p> <p>Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se debe tomar en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean terminados los contratos de los trabajadores de menor antigüedad.</p> <p>Por el contrario cuando el patrón reanuda las actividades de su empresa, incluso después del concurso o quiebra, o crea una semejante, esta obligado a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p> <p>Además si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.</p> <p>El patrón debe obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje</p>
--	---

	<p>cuando deba reducir personal por causa de la adquisición de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, salvo que esta circunstancia se encuentre pactada en un convenio.</p> <p>Los trabajadores que terminen su contrato de trabajo por causa de reducción de labores tienen derecho a una indemnización de cuatro meses de salario aumentada en veinte días adicionales por cada año de servicios prestados y de manera adicional tienen derecho al pago de una prima equivalente a doce días de salario, por cada año de servicios.</p>
<p>INDEMNIZACIONES</p> <p>El pago de la indemnización legal procede cuando el empleador le pone término al contrato por necesidades de la empresa y también cuando el juez declara que el despido ha sido injustificado, indebido o improcedente, por el hecho que no se configuró la causal.</p> <p>La indemnización legal equivale a treinta días de remuneración por cada año de servicios, con un límite de 330 días de remuneración. Además la indemnización esta limitada en su base de cálculo, toda vez que se considera una remuneración máxima de 90 unidades de fomento (unidad reajutable fijada en Chile para las operaciones de dinero).</p> <p>El empleador está obligado a pagar la indemnización en un solo pago, salvo que las partes acuerden fraccionar el pago por acuerdo suscrito ante el Inspector del Trabajo.</p> <p>Aumento de las indemnizaciones por causa del despido injustificado, indebido o improcedente</p>	<p>INDEMNIZACIONES</p> <p>Como señalamos anteriormente as indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador por causa del despido proceden tanto respecto de las causales de rescisión, como para las causales de terminación y despido colectivo.</p> <p>Al patrón le corresponde probar la existencia de la causal de rescisión y de terminación del contrato de trabajo y, para el caso que no lo haga, la ley dispone que debe ser condenado al pago de la indemnización o al reintegro del trabajador a sus labores, según lo haya solicitado este último en la demanda. Adicionalmente la ley mexicana dispone que el empleador derrotado en el juicio debe ser condenado al pago de los salarios vencidos (devengados) que hubiera percibido el trabajador en caso de no haber sido despedido desde la fecha del despido y hasta la fecha de que se de cumplimiento a la sentencia.</p> <p>Indemnización adicional por ejercer el derecho a resistirse al reintegro del trabajador</p>

<p>En el evento que el juez del trabajo considere que el despido ha sido injustificado, indebido o improcedente, o cuando no se haya invocado ninguna causal legal, deberá condenar al empleador a un a un aumento de la indemnización por años de servicios que le corresponda al trabajador, de conformidad a las siguientes reglas:</p> <ul style="list-style-type: none"> o En un treinta por ciento, por aplicación improcedente de la causal de necesidades de la empresa. o En un cincuenta por ciento, por aplicación injustificada de las causales de caducidad y cuando no se ha invocado ninguna causa legal para despedir. o En un ochenta por ciento, por aplicación indebida de las causales disciplinarias. o En un cien por ciento, si el empleador invoca la causal correspondiente a actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad de la empresa o los trabajadores o la causal correspondiente al perjuicio material causado intencionalmente a la empresa y el despido es además declarado carente de motivo plausible. 	<p>El empleador tiene el derecho a resistirse al reintegro del trabajador cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año, de trabajadores de confianza, de trabajadores de servicio doméstico o de trabajadores eventuales.</p> <p>También le asiste el derecho a resistirse al reintegro de trabajadores que, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, estén en contacto directo y permanente con el patrón, de forma tal que no sea posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.</p> <p>En caso que el empleador ejerza su derecho a resistirse al reintegro, debe complementar la indemnización que le corresponde al trabajador con una suma adicional, cuyo monto se calcula de conformidad a las siguientes reglas:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor de un año, una cantidad igual a los salarios de la mitad del tiempo de los servicios prestados. o Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado excedió de un año, una cantidad igual a los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que se prestaron servicios. o Si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. <p>Indemnización por despido colectivo</p> <p>Ya señalamos anteriormente, las indemnizaciones que proceden en los casos de despidos colectivos son</p>
---	--

	<p>diferentes según la causal específica de que se trate.</p> <p>En los casos de caso fortuito o fuerza mayor los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir doce días de salario, por cada año de servicios.</p> <p>Cuando se trata de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, los trabajadores tienen derecho a una indemnización de cuatro meses de salario aumentada en veinte días adicionales por cada año de servicios prestados y de manera adicional tienen derecho al pago de una prima equivalente a doce días de salario, por cada año de servicios.</p>
--	--

<p align="center">VI.- ORGANIZACIONES SINDICALES</p>	
<p align="center">CHILE</p>	<p align="center">MEXICO</p>
<p align="center">ORGANIZACIONES SINDICALES</p> <p>La institucionalidad laboral chilena garantiza de manera amplia el principio de libertad sindical. La ley reconoce el derecho de los trabajadores para constituir sindicatos y para afiliarse o desafiliarse del mismo. Por su parte las organizaciones sindicales pueden constituir federaciones y confederaciones libremente.</p>	<p align="center">ORGANIZACIONES SINDICALES</p> <p>La Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos garantiza el derecho de trabajadores y patrones de asociarse y coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones.</p> <p>Tanto los trabajadores y los patrones tienen garantizado el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.</p> <p>A ningún patrón o trabajador se le puede obligar a formar parte de un sindicato, así como tampoco se les puede prohibir formar parte de una organización sindical, si es que cumplen con los requisitos legales y</p>

	<p>estatutarios para hacerlo.</p> <p>Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.</p>
<p style="text-align: center;">CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL</p> <p>Para que el sindicato tenga existencia legal se requiere de la realización de una asamblea constitutiva celebrada ante ministro de fe, que reúna los quórum necesarios para la formación del sindicato de que se trate. En la asamblea, mediante votación secreta, se aprueban los estatutos del sindicato y se elige a los trabajadores que formarán parte del directorio.</p> <p>El sindicato adquiere su personalidad jurídica desde el momento mismo que se deposita el acta de la asamblea de constitución en la Inspección del trabajo.</p> <p>Los directores sindicales permanecen dos años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos indefinidamente, salvo que los estatutos establezcan plazos menores.</p> <p>Los directores gozan de fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo.</p> <p>Disolución del sindicato</p> <p>Las organizaciones sindicales no estarán sujetas a disolución o suspensión administrativa.</p> <p>La disolución de una organización sindical, no afecta los derechos que les correspondan a sus afiliados, en</p>	<p style="text-align: center;">CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL</p> <p>Los sindicatos de trabajadores se constituyen con un quórum de veinte trabajadores con relación laboral vigente y los sindicatos de empleadores se constituyen con un quórum de tres patrones.</p> <p>Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se consideran aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o terminada desde el período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la fecha en que ésta se otorgue.</p> <p>Sólo pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años. Los trabajadores que realizan labores de confianza en la empresa no se pueden sindicalizar en sindicatos de trabajadores.</p> <p><i>“Los trabajadores pueden también formar una “coalición” temporal para defender sus intereses sin tener que pasar por las formalidades que implica crear un sindicato. Estas coaliciones carecen de la capacidad legal que tienen los sindicatos registrados para firmar contratos o participar en negociaciones pero sí pueden participar en los comités del reparto de actividades e higiene y seguridad y pueden también negociar mejoras en las condiciones de trabajo.</i></p>

<p>virtud de contratos o convenios colectivos suscritos por el sindicato o por fallos arbitrales que le sean aplicables.</p> <p>La disolución de una organización sindical procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados, celebrado en asamblea extraordinaria. Dicho acuerdo se registrará en la Inspección del Trabajo que corresponda.</p> <p>También procede la disolución de una organización sindical por sentencia judicial, cuando se configure un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley.</p>	<p><i>Las coaliciones también pueden declarar una huelga con el fin de lograr sus demandas aun sin la misma capacidad jurídica que un sindicato formal'.</i></p> <p>Existencia legal del sindicato</p> <p>Para tener existencia legal los sindicatos deben registrarse. Los sindicatos de cobertura federal se registran en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los de cobertura local en las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Junto con el registro debe efectuarse el depósito de la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; la copia autorizada de los estatutos; y la copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Todos estos documentos son autorizados de conformidad a lo dispuesto en los propios estatutos.</p> <p>La autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro tiene sesenta días para emitir la resolución respectiva, de o contrario la ley faculta a los solicitantes para requerir que dicte, bajo el apercibimiento de tener al sindicato por registrado dentro de los tres días siguientes.</p> <p>La ley dispone que la autoridad debe negar el registro del sindicato en los siguientes casos: si el sindicato no se propone la finalidad prevista en la ley, si no cumple con el quórum mínimo y si no se exhiben los documentos requeridos para efectuar el registro.</p> <p>Una vez efectuado, el registro no esta sujeto a disolución, suspensión o cancelación por vía administrativa. La</p>
--	--

	<p>Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro únicamente en caso de disolución y por dejar de tener los requisitos legales.</p>
<p style="text-align: center;">ESTRUCTURA Y FINES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES</p> <p>En Chile los sindicatos tienen la más amplia libertad para realizar toda clase de actividades lícitas, de conformidad a lo que los mismos asociados definan en los estatutos.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior la ley les reconoce como fines principales de las organizaciones sindicales los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan. ○ Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo. ○ Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones. ○ Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. ○ Asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor 	<p style="text-align: center;">ESTRUCTURA Y FINES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES</p> <p>La ley dispone que los sindicatos son asociaciones de trabajadores o patrones, constituidas con la finalidad de promover el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.</p> <p>La ley le prohíbe a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.</p> <p>Los sindicatos pueden participar en actividades políticas, de hecho, <i>“son muchos los sindicatos que en la práctica están aliados a un partido político en particular y trabajan muy estrechamente con el mismo en sus programas de actividades legislativas y administrativas”</i>.</p> <p>Sindicatos de trabajadores</p> <p>Los trabajadores pueden constituirse en alguno de los siguientes tipos de sindicatos:</p> <p>Gremiales, que son aquellos formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.</p> <p>De empresa, que son aquellos formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.</p> <p>Industriales, que son aquellos formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más</p>

<p>de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación; Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados. o Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo. o Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento. o Constituir, concurrir la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicas y otras. o Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas; o Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores. <p>Los sindicatos tienen prohibido intervenir en actividades político-partidistas.</p> <p>Tipos de sindicato</p>	<p>empresas de la misma rama industrial.</p> <p>Nacionales de industria, que son aquellos formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.</p> <p>De oficios varios o generales, que son aquellos formados por trabajadores de diversas profesiones. Este sindicato sólo puede constituirse en las localidades donde no exista el mínimo de veinte trabajadores de una misma profesión u oficio que se requiere para formar los otros sindicatos.</p> <p>Sindicatos de patrones</p> <p>Los empleadores pueden asociarse a nivel local en una o varias ramas de actividades, o a nivel nacional, asociándose en una o varias ramas de actividades a nivel federal.</p> <p>Federaciones y Confederaciones</p> <p>Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, no obstante que no existe un mandato legal al respecto, la regla es que las federaciones se formen a nivel estatal y que las confederaciones se formen a nivel nacional.</p> <p>Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a su respecto son aplicables las mismas reglas que para los sindicatos.</p> <p>Disolución del sindicato</p> <p>Los sindicatos se disuelven de manera ordinaria, por transcurrir el término fijado en los estatutos o por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren. También</p>
---	---

<p>En Chile los trabajadores tienen la más amplia libertad para organizarse y constituir el tipo de sindicato que deseen en relación al tipo de trabajadores que agrupen</p> <p>La ley tipifica los sindicatos más comunes, estableciendo su composición y requisitos de manera obligatoria para las partes. En todo lo no regulado, le reconoce a las partes la facultad de constituir cualquier otro tipo de sindicato, de conformidad a sus intereses.</p> <p>Los sindicatos que regula la ley chilena son los siguientes</p> <p>Sindicato de empresa</p> <p>Es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa. La constitución del sindicato requiere de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Un mínimo de 8 trabajadores en las empresas con 50 o menos trabajadores. ○ De 25 trabajadores que representen al menos al 10% de los trabajadores, en las empresas de más de 50 trabajadores. ○ Esta regla tiene como tope los 250 socios del sindicato, por cuanto con ese quórum se puede constituir la organización sin importar el porcentaje que represente del total de trabajadores. <p>Adicionalmente existe una norma de promoción sindical que autoriza la constitución del primer sindicato de la empresa con un quórum de 8 trabajadores. En este caso la ley establece un plazo de un año para que la organización complete el quórum que le corresponde en atención al número de trabajadores</p>	<p>pueden disolverse por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje en los casos de cancelación del registro.</p>
--	---

que tenga la empresa.

Sindicato interempresa

Es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos. La constitución del sindicato requiere de 25 trabajadores que provengan de al menos dos empresas distintas.

Sindicato de trabajadores independientes

Es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.

Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios

Es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes. La constitución del sindicato requiere de un mínimo de 25 trabajadores.

Federaciones, Confederaciones y Centrales

En Chile existe la legislación reconoce una amplia libertad para que los sindicatos base se afilien o formen Federaciones, Confederaciones y Centrales.

La federación es la unión de tres o más sindicatos, y la Confederación es la unión de cinco o más federaciones o de veinte o más sindicatos base.

En el grado más alto de la organización sindical se encuentra la Central Sindical.

Las centrales tienen por objeto la representación de los intereses generales de los trabajadores que la integran y que abarcan diversos sectores productivos o de servicios.

<p>Dentro de los fines de las centrales sindicales se encuentra:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Representar los intereses generales de los trabajadores de las organizaciones afiliadas ante los poderes públicos y las organizaciones empresariales del país. En el nivel internacional esta función se extenderá a organismos sindicales, empresariales, gubernamentales y no gubernamentales y, especialmente, a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y demás organismos del sistema de Naciones Unidas. ○ Participar en organismos estatales o no estatales de carácter nacional, regional, sectorial o profesional, y abocarse a todo otro objetivo o finalidad que señalen sus estatutos que no sea contrario a la Constitución Política de la República o a la legislación vigente y que se inserte dentro de los fines propios y necesidades de las organizaciones de base. <p>Para constituir una central sindical se requerirá que las organizaciones sindicales y las asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades que la integren, representen, en su conjunto, a lo menos un cinco por ciento del total de los afiliados a ambos tipos de organizaciones en el país.</p>	
---	--

VII.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
CHILE	MEXICO

REPRESENTACION Y SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	REPRESENTACION Y SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
<p>La negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.</p>	<p>La Ley Federal del Trabajo define el contrato colectivo de trabajo como “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.</p>
<p>En Chile existen dos procedimientos distintos de negociación colectiva, a saber: la negociación que se sujeta a un procedimiento reglado establecido por el legislador, cuyas etapas y consecuencias están exhaustivamente reguladas en el Código y que culmina con la suscripción de un contrato colectivo entre las partes y la negociación colectiva directa o informal, que es aquella que carece de un procedimiento reglado y que culmina con la suscripción de un convenio colectivo entre las partes.</p>	<p>Como se desprende de la definición legal los únicos sujetos habilitados para negociar un contrato colectivo por arte de los trabajadores son los sindicatos, excluyéndose la posibilidad que participen grupos de trabajadores que no tengan una organización permanente.</p>
<p>En ambos casos los trabajadores que negocian pueden estar agrupados de manera permanente en un sindicato o de manera transitoria en un grupo de trabajadores que se une para el sólo efecto de negociar colectivamente.</p>	<p>La parte patronal del contrato se determina en relación al sindicato que inicia el procedimiento de negociación colectiva, pudiendo recaer éste en uno o varios empleadores o un sindicato patronal.</p>
<p>Coincidente con el mandato constitucional, la negociación colectiva que se extiende a más de una empresa, requiere siempre acuerdo previo de ambas partes, toda vez que en Chile el ámbito de la negociación colectiva obligatoria es sólo la empresa.</p>	<p>Titularidad del proceso de negociación colectiva</p>
<p>Empresas en las que no se puede negociar colectivamente</p>	<p>La titularidad de la negociación colectiva es central tanto para la negociación como para la posterior administración y renegociación del contrato colectivo de trabajo, “<i>Un sindicato poseedor de los derechos de titularidad de un contrato colectivo goza del derecho exclusivo de administrar, hacer valer y renegociar los términos del mismo. Además, el contrato colectivo se considera como un derecho de clase de los trabajadores y debe abarcar a todos los trabajadores de una empresa (con excepción de los gerentes y ciertos empleados de confianza) sean o no miembros del sindicato que negocia</i></p>
<p>No se puede negociar colectivamente</p>	

<p>en:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Las empresas que dependen o se relacionan con el Gobierno a través del Ministerio de Defensa Nacional. o Las empresas cuyo presupuesto en los dos últimos años haya sido financiado en más de un 50% por el Estado. o Además la ley chilena dispone que no se podrá negociar colectivamente en las empresas que tengan una antigüedad inferior a un año. <p>Trabajadores que no pueden negociar colectivamente</p> <ul style="list-style-type: none"> o Los sujetos a contrato de aprendizaje. o Los contratados por una obra y faena transitoria o de temporada. o Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, dotados, de facultades generales de administración. o Los que están autorizados para contratar o despedir trabajadores. o Los trabajadores que ejerzan un cargo superior de mando e inspección en la empresa. <p>El empleador debe hacer constar esta prohibición en el contrato de trabajo.</p>	<p><i>dicho contrato colectivo”.</i></p> <p>La titularidad del proceso de negociación colectiva y del contrato que se suscribe, no es un asunto pacífico, por cuanto en una empresa pueden concurrir simultáneamente distintos tipos de sindicatos que pretendan la titularidad del proceso. Para dirimir este asunto la ley entrega reglas de titularidad basadas en mayorías complejas de determinar y le encomienda a la Junta de Conciliación y Arbitraje su resolución definitiva.</p> <p>Las reglas para determinar la titularidad del proceso de negociación colectiva son las siguientes:</p> <p>Si dentro de la misma empresa existen sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, la negociación colectiva se realiza con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.</p> <p>Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebra con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que exista acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebra un contrato colectivo para su profesión.</p> <p>Si concurren sindicatos gremiales junto con sindicatos de empresa y de industria, sindicatos gremiales tienen la titularidad para celebrar el contrato colectivo para los trabajadores de su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.</p> <p>Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que el sindicato que ostentativa la titularidad del contrato</p>
--	--

	<p>colectivo, ha perdido su condición de sindicato mayoritario, automáticamente se produce también la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.</p> <p>“Cualquier sindicato del tipo adecuado a los trabajadores en cuestión puede en cualquier momento buscar el apoyo de los trabajadores amparados bajo un contrato colectivo y reclamar el derecho de titularidad sobre el mismo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El sindicato que demuestre contar con el apoyo de la mayoría es el que conseguirá o conservará los derechos de titularidad sobre el contrato”.</p> <p>Inicio del proceso de negociación colectiva</p> <p>Los sindicatos de trabajadores tienen la iniciativa del proceso de negociación colectiva. El patrón que emplea trabajadores que son miembros del sindicato que inicia el proceso tiene la obligación de negociar con éstos. Si el empleador se niega a negociar los trabajadores sindicalizados pueden ejercitar el derecho de huelga.</p> <p>Información para la negociación colectiva</p> <p>El procedimiento ante la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, establece la obligación legal del empleador de poner su declaración de impuestos en conocimiento de los trabajadores. Los trabajadores tienen prohibido revelar la información contenida en dichas declaraciones a terceros.</p>
<p>ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p>	<p>ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p>

<p>En Chile la negociación colectiva dentro de la empresa esta garantizada a nivel constitucional, con la salvedad de los casos en que la ley expresamente no permite negociar.</p> <p>Materias de negociación colectiva</p> <p>Son materias de negociación colectiva todas aquellas referidas a remuneraciones, beneficios en especie o en dinero y en general a las comunes de trabajo</p> <p>No pueden ser objeto de negociación colectiva las materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.</p> <p>Información para la negociación colectiva</p> <p>Los trabajadores tienen el derecho para solicitar, dentro de los 3 meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes financieros indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo, con la excepción de la información que revista carácter de confidencial.</p> <p>Los trabajadores, por su parte, están obligados a guardar reserva de la información de la empresa a la que tengan acceso y que revista el carácter de confidencial.</p> <p>Negociación colectiva reglada</p> <p>En este procedimiento el legislador regula la oportunidad y los efectos de cada etapa de la negociación.</p> <p>La negociación colectiva reglada se desarrolla por etapas, en el desarrollo de las cuales la ley busca que las</p>	<p>La ley mexicana regula dos tipos distintos de negociación colectiva, a saber: la que se a que tiene por objeto la celebración de un contrato colectivo de trabajo y la que tiene por objeto la celebración de un contrato-ley.</p> <p>El ámbito de la negociación colectiva esta dado por el tipo de sujeto colectivo a de que se trate y por el ámbito que abarque la representación sindical de los mismos.</p>
---	--

partes vayan avanzando de manera progresiva. En la primera etapa los trabajadores presentan su proyecto y la empresa su respuesta. Posteriormente se abre un período de negociaciones directas donde las partes exponen sus puntos de vista, argumentan a favor de sus propuestas. El resultado de estas negociaciones deviene en la etapa final del procedimiento, que puede ser la suscripción del contrato colectivo o la declaración de la huelga.

Cada una de estas etapas es consecutiva y esta construida sobre la base de estrictos plazos fatales establecidos en la ley, cada uno de los cuales tiene estipuladas sanciones asociadas a su incumplimiento.

Fuero laboral

En la negociación reglada todos los trabajadores involucrados gozan de fuero laboral durante todo el lapso que se extiende desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato hasta los treinta días posteriores a la firma del contrato colectivo de trabajo.

Negociación colectiva directa o informal

En este procedimiento lo que prima es la voluntad de las partes. El legislador no regula ni las etapas ni los plazos del procedimiento.

Este procedimiento no tiene contemplado el fuero laboral para los trabajadores que forman parte del proceso, ni tampoco la huelga como medida de presión.

Grupo negociador

La negociación colectiva también puede ser desarrollada por un grupo de

<p>trabajadores que se une para este efecto.</p> <p>El grupo negociador puede negociar por sí sólo o en conjunto con un sindicato.</p> <p>La constitución del grupo negociador esta sujeta a cumplimiento de los siguientes requisitos:</p> <p>El grupo negociador debe conformarse por un mínimo de ocho trabajadores.</p> <p>Los trabajadores que integran el grupo deben elegir una comisión negociadora. Esta elección debe ser realizada en votación secreta y ante el Inspector del Trabajo que actúa como ministro de fe.</p> <p>La ley le impone al grupo negociador que la aprobación de la última oferta de la empresa debe efectuarse mediante votación secreta ante Inspector del Trabajo, que actúa como ministro de fe.</p>	
<p style="text-align: center;">CONVENIO Y CONTRATO COLECTIVO</p> <p>En Chile se distingue a los contratos colectivos de los convenios colectivos sólo para los efectos de hacer referencia al tipo de procedimiento por el cual se negociaron. Una vez terminado el procedimiento de negociación colectiva ambos instrumentos colectivos tienen los mismos efectos.</p> <p>En consecuencia por no existir diferencias entre contratos y convenios una vez que son suscritos, en esta parte nos referiremos en forma genérica a ambos como contrato o instrumento colectivo de trabajo.</p>	<p style="text-align: center;">CONVENIO Y CONTRATO COLECTIVO</p> <p>El contrato colectivo de trabajo es solemne, debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. La ley mexicana establece menciones obligatorias, facultativas y prohibidas para el contrato colectivo de trabajo.</p> <p>Dentro de las estipulaciones obligatorias están: la identificación de los contratantes, con expresa indicación de los nombres y domicilios de los trabajadores y de las empresas y establecimientos que abarque; la duración del contrato, esta puede ser indefinida, por un determinado plazo o para obra determinada; las jornadas de trabajo; los días de descanso y</p>

<p>Contenido del contrato colectivo</p> <p>El contrato colectivo de trabajo es solemne (a diferencia del contrato individual de trabajo), toda vez que debe celebrarse por escrito por las partes contratantes.</p> <p>En una misma empresa puede existir más de un instrumento colectivo, pero un mismo trabajador no puede estar sujeto a más de un instrumento colectivo en la misma relación laboral.</p> <p>Estipulaciones obligatorias del contrato colectivo</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La determinación precisa de las partes a quienes afecte. ○ Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado. <p>El período de vigencia del contrato</p> <p>Estipulaciones facultativas del contrato colectivo</p> <p>Pueden extenderse a todas las materias en que las partes pueden negociar libremente.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior la ley señala expresamente que en los contratos colectivos puede pactarse la designación de un árbitro.</p> <p>Estipulaciones prohibidas del contrato colectivo</p> <p>No pueden ser objeto de negociación colectiva las materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa.</p> <p>Tampoco pueden ser objeto de negociación colectiva las materias ajenas a la empresa.</p>	<p>vacaciones; los salarios; las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y por último las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que dispone la ley. La estipulación de los salarios es una cláusula esencial, de forma tal que su ausencia lo priva de los efectos del contrato colectivo.</p> <p>Las estipulaciones facultativas pueden extenderse a todas las materias en que las partes pueden negociar libremente, sin perjuicio de lo cual la ley señala expresamente que en los contratos colectivos puede pactarse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Las resoluciones de estas comisiones mixtas pueden ser ejecutadas por la Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.</p> <p>En el contrato colectivo también puede pactarse que el patrón deberá contratar como trabajadores exclusivamente a quienes sean miembros del sindicato. También se puede pactar que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.</p> <p>Estos pactos, así como cualquier otro que establezca privilegios a favor del sindicato, tienen como límite que no pueden aplicarse en perjuicio de los trabajadores no sindicalizados que presten sus servicios en la empresa con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo.</p> <p>Dentro de las estipulaciones prohibidas están todas que infrinjan disposiciones de orden público y de</p>
---	--

<p>Extensión de los beneficios del contrato colectivo</p> <p>En la ley chilena, la extensión de los beneficios del contrato colectivo a los trabajadores que no negociaron colectivamente es una decisión facultativa del empleador.</p> <p>Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios y que a la vez ocupen cargos o desempeñen funciones similares a las de los trabajadores que negociaron, tienen la obligación de aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique.</p> <p>El aporte que deben hacer los trabajadores beneficiados debe ser descontado por el empleador de sus remuneraciones y entregado directamente al sindicato.</p> <p>Si los beneficios los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique. En caso que no indique ninguno de los sindicatos que negociaron, la ley suple su voluntad y mandata que el aporte se efectúe a la organización más representativa.</p> <p>El trabajador que se desafila de la organización sindical que negoció el contrato colectivo, esta obligado a cotizar a su antiguo sindicato el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.</p> <p>También deben pagar el setenta y cinco por ciento de la cotización</p>	<p>manera específica la ley mexicana dispone que esta prohibido para las partes pactar condiciones que sean menos favorables para los trabajadores que aquellas contenidas en los contratos vigentes en la empresa.</p> <p>Extensión de los beneficios del contrato colectivo</p> <p>Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.</p> <p>Duración y revisión del contrato colectivo</p> <p>El contrato colectivo comienza su vigencia desde la fecha del depósito del instrumento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta. La regla es que las partes pacten que el contrato colectivo tenga una duración indefinida y que cada dos años se sujeten al procedimiento de revisión de su contenido. La excepción esta hecha por los salarios que por disposición de la ley deben revisarse anualmente.</p> <p>Los contratos de duración indefinida pueden ser objeto de renegociación mediante "el proceso de revisión" dispuesto en la ley.</p> <p>La iniciativa del proceso de revisión del contrato colectivo le corresponde indistintamente a los empleadores y a los trabajadores de conformidad a las reglas siguientes:</p> <p>Si el contrato colectivo fue celebrado por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las</p>
---	---

<p>mensual ordinaria, los trabajadores contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, si es que estos pactan beneficios similares a los que obtuvieron los trabajadores que negociaron colectivamente.</p> <p>Duración y revisión del contrato colectivo</p> <p>El contrato colectivo debe pactarse por un plazo que no puede ser menor de dos años y que a la vez no puede ser mayor de cuatro años.</p> <p>En Chile no existe la institución de la revisión del contrato colectivo de trabajo.</p> <p>Las normas del contrato colectivo reemplazan en lo pertinente a las de los contratos individuales de trabajo y la ley expresamente impide que un contrato individual de trabajo posterior disminuya los beneficios y derechos establecidos colectivamente.</p> <p>Prórroga del contrato colectivo</p> <p>Los trabajadores tienen la facultad de exigirle al empleador, en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación, la prórroga del contrato colectivo vigente. Este nuevo contrato debe contener las mismas estipulaciones del contrato vigente, no reajustadas.</p> <p>La prórroga del contrato se extiende por el plazo de dieciocho meses.</p> <p>Término del contrato colectivo de trabajo</p> <p>La forma ordinaria de terminación del contrato colectivo de trabajo es por la suscripción de un nuevo instrumento colectivo, aun cuando también puede terminar por el vencimiento del plazo.</p>	<p>partes puede solicitar su revisión.</p> <p>Si el contrato colectivo fue celebrado por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que éstos representen al menos a la mayoría absoluta de la totalidad de los miembros de los sindicatos.</p> <p>Si el contrato colectivo fue celebrado por varios patrones, la revisión se hará siempre que éstos al menos representen a la mayoría absoluta de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato.</p> <p>En cuanto a la oportunidad para solicitar la revisión del contrato colectivo, se observarán las reglas siguientes:</p> <p>En los contratos colectivos que tienen pactada una duración menor de dos años, la solicitud de revisión debe hacerse a lo menos sesenta días antes de su vencimiento.</p> <p>En los contratos colectivos que tienen pactada una duración mayor de dos años, la solicitud de revisión debe hacerse a lo menos sesenta días antes del transcurso de dos años.</p> <p>En los contratos colectivos que tienen pactada una duración por tiempo indeterminado o por obra determinada, la solicitud de revisión debe hacerse a lo menos sesenta días antes del transcurso de dos años.</p> <p>Si ninguna de las partes solicita la revisión del contrato colectivo o no ejercita el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continua por tiempo indeterminado.</p> <p>Término del contrato colectivo de trabajo</p>
--	---

	<p>El contrato colectivo de trabajo termina por vencimiento del plazo y por el mutuo acuerdo de las partes, o de manera consecuencial por la terminación de la obra que le dio origen o por el cierre de la empresa o establecimiento donde regía, siempre que, en este último caso, el contrato colectivo se hubiera aplicado exclusivamente en ese establecimiento.</p> <p>Por el contrario, si firmado una vez firmado el contrato colectivo, uno de los empleadores se desafilia del sindicato que lo celebró, el contrato seguirá rigiendo las condiciones de trabajo de ese patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que lo hayan suscrito.</p> <p>Si lo que se produce es la disolución del sindicato de trabajadores que suscribió el contrato colectivo, las condiciones de trabajo pactadas en éste continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.</p>
<p style="text-align: center;">DERECHO DE HUELGA</p> <p>La Constitución Política reconoce el derecho a huelga de manera indirecta, señalando los tipos de actividades que no podrán declararla.</p> <p>Tipos de huelga</p> <p>En Chile la huelga sólo es susceptible de ser calificada como legal, que es aquella que cumple con los requisitos establecidos en la ley e ilegal, que es cualquier paralización de las actividades laborativas efectuada por los trabajadores que no cumple con los requisitos legales.</p> <p>Ámbito de la huelga</p>	<p style="text-align: center;">DERECHO DE HUELGA</p> <p>La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce las huelgas y los paros como un derecho de los obreros y de los patrones.</p> <p>Las huelgas pueden tener dos caracteres: lícitas o ilícitas. La regla es que las huelgas se consideran lícitas, de esta forma se garantiza el ejercicio de este derecho.</p> <p>La huelga es lícita cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.</p>

<p>En Chile la huelga sólo puede ser declarada en las empresas del sector privado y en las empresas del Estado habilitadas para negociar colectivamente.</p> <p>Oportunidad de la huelga</p> <p>La huelga sólo puede ser declarada durante el desarrollo del procedimiento de negociación colectiva reglado, una vez que las partes han agotado la etapa de negociación del proyecto.</p> <p>Requisitos de la huelga</p> <p>Para que los trabajadores puedan declarar la huelga se requiere que se cumplan los siguientes requisitos copulativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La negociación no debe estar sujeta a arbitraje (forzoso o voluntario). ○ Deben haber vencido los plazos establecidos en la ley para el desarrollo de la etapa de negociación directa entre las partes. ○ Los trabajadores involucrados deben aprobar la huelga por la mayoría absoluta en votación secreta efectuada ante un ministro de fe. <p>Oportunidad para hacer efectiva la huelga</p> <p>Una vez aprobada la huelga los trabajadores deben hacerla efectiva al tercer día hábil siguiente.</p> <p>Este plazo se puede prolongar por el requerimiento de una de las partes a la Inspección del Trabajo, para que inicie el procedimiento de los buenos oficios. En este caso la huelga se debe hacer efectiva al cabo de cinco días.</p>	<p>Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerce actos violentos contra las personas o las propiedades.</p> <p>La regla anterior se invierte en el caso de los paros, toda vez que estos son lícitos únicamente cuando el exceso de producción hace necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Esta regla es coherente con el hecho que este derecho también puede ser ejercido por los empleadores o patrones.</p> <p>Despido Antisindical</p> <p>La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sanciona el despido antisindical, disponiendo que el empleadores o patrón que despidan a un obrero por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.</p> <p>La Huelga</p> <p>En México el derecho de huelga esta extensa y prolijamente regulado. La Ley Federal del Trabajo no sólo define la huelga, sino que regula los caracteres en que se puede presentar, las distintas oportunidades que existen para hacerla efectiva, las reglas para determinar la representatividad del sindicato que pretende hacerla efectiva, la obligación de mantener equipos de emergencia durante su vigencia y los mecanismos institucionales de que disponen las partes para su resolución y determinación de las compensaciones a que hubiere lugar.</p>
---	--

<p>Si llegado el día en que se debe hacer efectiva la huelga, más de la mitad de los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva continúan laborando, se entiende que la huelga no se ha hecho efectiva y que, en consecuencia, los trabajadores han aceptado la última oferta de la empresa.</p> <p>Efectos de la huelga</p> <p>La huelga produce la suspensión de las obligaciones del contrato de trabajo, en consecuencia, los trabajadores dejan de estar obligados a prestar servicios y el empleador deja de estar obligado a pagar las remuneraciones.</p> <p>La huelga al dejar vigente la relación laboral también produce el efecto de mantener vigentes algunas de las obligaciones recíprocas que existen entre las partes, así por ejemplo, para el trabajador se mantiene el fuero laboral y la estabilidad en el empleo que este le asegura. Los trabajadores por su parte continúan afectos al deber de lealtad con el empleador lo cual implica, entre otras cosas, que deben mantener reserva de la información confidencial a que hayan tenido acceso durante la negociación colectiva.</p> <p>Duración de la huelga</p> <p>En Chile la huelga puede extenderse indefinidamente, toda vez que la ley no le definió un plazo máximo de duración.</p> <p>Equipo de emergencia</p> <p>Los trabajadores en huelga están obligados a designar un equipo de emergencia que continúe efectuando sus labores, siempre que se cumpla</p>	<p>La huelga esta definida como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. La Ley enfatiza esta definición señalando que esta “<i>debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo</i>”; es por esta razón que la doctrina ha estimado que la ley sólo ampara el derecho de huelga, sin que esta protección se extienda a los paros. Esta consecuencia es coherente con la regulación constitucional, que en esta materia también efectúa un distingo en el ejercicio lícito de una huelga y de un paro.</p> <p>Tipos de Huelga</p> <p>La ley mexicana regula distintos tipos de huelga, de forma tal que para analizarla hay que distinguir respecto de las siguientes categorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Huelga legalmente existente. ○ Huelga legalmente inexistente. ○ Huelga lícita o ilícita. ○ Huelga justificada. <p>Huelga legalmente existente: Es aquella que persigue los siguientes objetivos establecidos en la ley:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. ○ Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia. ○ Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia. ○ Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese
---	--

<p>alguna de las siguientes causales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ En todos los casos en que la huelga pueda provocarle a la empresa un daño irreparable en sus bienes materiales. ○ Cuando la huelga pueda causar un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud. ○ Cuando se trate de empresas que presten servicios esenciales. <p>El trabajador deberá requerir por escrito al sindicato o grupo negociador que proporcione el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar daño.</p> <p>La comisión negociadora, dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicho requerimiento, le debe señalar al empleador los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia.</p> <p>El empleador puede reclamar a la Inspección del Trabajo a fin de que ésta se pronuncie sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar dicho equipo.</p> <p>Reemplazo de trabajadores en huelga</p> <p>En Chile la regla general es que está prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga.</p> <p>Esta regla sin embargo admite excepciones. Las excepciones dicen relación con el derecho del empleador a reemplazar a los trabajadores desde el primer día o desde el día quince de la huelga en su caso, siempre que se éste cumpla con los requisitos establecidos en la ley.</p> <p>Reemplazo desde el primer día de la huelga</p>	<p>sido violado.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. ○ Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los objetivos anteriores. ○ Exigir la revisión de los salarios contractuales. <p>Huelga legalmente inexistente: La huelga es legalmente inexistente cuando se configura alguna de las siguientes causales establecidas en la ley:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Es inexistente la huelga que se lleva a cabo por una minoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. ○ También es inexistente la huelga que se realiza para cumplir un propósito distinto a los dispuestos en los objetivos legales de la huelga que señalamos anteriormente. ○ Por último es inexistente la huelga que no cumple con los requerimientos que establece el procedimiento de huelga definido en la ley. <p>La calificación de la existencia o inexistencia de la huelga le corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje, a requerimiento de los trabajadores, de los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o de terceros interesados.</p> <p>Si se declara legalmente inexistente una huelga, los trabajadores deben regresar a sus labores en un plazo de 24 horas, de lo contrario su contrato de trabajo queda rescindido por el solo hecho de no acatar la resolución.</p> <p>Huelga ilícita: La huelga es ilícita cuando una mayoría de los</p>
---	---

<p>El empleador podrá contratar reemplazantes a partir del primer día de la huelga siempre que en la última oferta se contemple a lo menos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Idénticas estipulaciones que las contenidas en el instrumento colectivo vigente. ○ Que los beneficios en dinero o avaluables en dinero contenidas en el instrumento colectivo vigente se ofrezcan debidamente reajustadas. ○ Que se ofrezca la reajustabilidad de estos mismos beneficios por todo el período ○ Que se ofrezca al sindicato el pago de un bono por concepto de reemplazo por la suma de cuatro unidades de fomento, por cada trabajador contratado como reemplazante. 	<p>trabajadores comete actos de violencia contra las personas o contra la propiedad. La doctrina ha señalado que <i>“aún habiendo violencia, si ésta sólo es imputable a uno o a unos cuantos de los huelguistas, se sancionará sólo a los responsables, sin que se afecte en nada la licitud de la huelga”</i>.</p> <p>También es ilícita la huelga que se declara en tiempos de guerra, cuando los huelguistas son empleados del gobierno.</p> <p>La calificación de la licitud de la huelga le corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la huelga es calificada como ilícita se rescinde la relación laboral de los trabajadores que participaron en ella.</p>
<p>Reemplazo desde el décimo quinto día de la huelga</p> <p>El empleador podrá contratar reemplazantes a partir del décimo quinto día de la huelga cuando la última oferta efectuada a los trabajadores no cumpla con alguno de los requisitos señalados anteriormente.</p>	<p>Huelga justificada: La huelga justificada es aquella es aquella cuyos motivos son imputables al patrón o empleador <i>“por ejemplo, cuando éste infringe sistemáticamente el contrato colectivo”</i>.</p> <p>La imputación de los motivos de la huelga y la declaración de la misma como justificada o injustificada le corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p>
<p>Reintegro individual de los trabajadores en huelga</p> <p>Cuando la última oferta del empleador cumpla con los requisitos que habilitan al empleador para contratar reemplazantes a partir del primer día de huelga, los trabajadores pueden optar por reintegrarse individualmente a sus labores a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga.</p> <p>Cuando la última oferta del empleador cumpla con los requisitos que</p>	<p>Oportunidad de la huelga</p> <p>Las huelgas legales en los Estados Unidos Mexicanos pueden desarrollarse durante el procedimiento de negociación colectiva o fuera del procedimiento de negociación colectiva. Dentro de estas últimas podemos distinguir las siguientes:</p> <p>Huelgas que se producen durante la vigencia de un contrato colectivo, en este caso sólo proceden cuando el patrón infringe el contrato, o cuando se pretenden</p>

<p>habilitan al empleador para contratar reemplazantes a partir del décimo quinto día de huelga, los trabajadores pueden optar por reintegrarse individualmente a sus labores a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.</p> <p>El empleador puede oponerse a que los trabajadores se reincorporen en, este caso siempre que el uso de esta prerrogativa afecte a todos los trabajadores, sin que pueda discriminar entre estos.</p> <p>Si se reintegra más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación, la huelga llega su término ese mismo día. En este caso, los trabajadores que continúan en huelga deben reintegrarse dentro de los dos días siguientes, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.</p> <p>Trabajadores impedidos de declarar la huelga</p> <p>La Constitución señala que no podrán declararse en huelga las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función que atiendan servicios de utilidad pública, o cuya paralización causa grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o la seguridad nacional.</p> <p>En el mismo sentido el Código del trabajo señala que no pueden declarar la huelga los trabajadores que se desempeñen en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Las empresas que atiendan servicios de utilidad pública. ○ Las empresas cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la 	<p>establecer nuevas condiciones de trabajo durante una revisión salarial anual.</p> <p>Huelgas que se producen durante la fijación del reparto de utilidades, como medio para hacer valer las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Huelgas de solidaridad, que son aquellas que tienen lugar en cualquier momento con objeto de apoyar otra huelga legal.</p> <p>Calificación de la existencia de la huelga</p> <p>Una huelga es legalmente inexistente si la declara una minoría de trabajadores en una empresa o establecimiento.</p> <p>Los trabajadores en huelga, el patrón o un tercero afectado tienen la posibilidad de accionar, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de las actividades, ante la Junta de Calificación y Arbitraje para que esta califique la existencia de la huelga.</p> <p>Si el procedimiento determina que una mayoría de los trabajadores no apoya la huelga, ésta es declarada inexistente y se decreta la reanudación de labores en un plazo de 24 horas, bajo apercibimiento de rescindir la relación laboral.</p> <p>Ámbito y sujetos de la huelga</p> <p>La ley dispone que la huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos. La misma ley dispone que para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica</p>
--	--

<p>seguridad nacional.</p> <p>Respecto de la segunda categoría de empresas se debe cumplir que se comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.</p> <p>La calificación de encontrarse la empresa en alguna de estas situaciones es efectuada anualmente por los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción.</p> <p>Los trabajadores que se encuentren ante la imposibilidad e declarar la huelga deben recurrir al arbitraje obligatorio.</p> <p>Reanudación de faenas</p> <p>El Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas cuando la huelga por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a:</p> <ul style="list-style-type: none"> o La salud de la población. o Al abastecimiento de bienes o servicios de la población. o La economía del país. o La seguridad nacional,. <p>En este caso el conflicto se somete a arbitraje para su resolución.</p> <p>Los trabajadores que reanudan faenas, se integran a la empresa en las mismas condiciones que existían al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.</p> <p>El lock out o cierre patronal</p> <p>El lock out o cierre patronal consiste en la facultad que la ley le entrega al</p>	<p>que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.</p> <p>La doctrina ha abundado en este concepto señalando que <i>“la ley es muy clara y se refiere a los establecimientos, considerados estos como sucursales de la casa matriz, en los que sí puede declararse la huelga, debido a que pueden encontrarse en una situación totalmente distinta a la de la casa central”</i>.</p> <p>En lo que se refiere a los sujetos de la huelga, la ley dispone que no se dé trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley.</p> <p>Por su parte la constitución garantiza el derecho de obreros y empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Para los efectos de éste procedimiento, los sindicatos de trabajadores son considerados como coaliciones permanentes.</p> <p>Procedimiento de la huelga</p> <p>El procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación de un pliego dirigido por escrito al patrón en el que se formulan las peticiones, además se anuncia el propósito de ir a la huelga si éstas peticiones no son satisfechas, se expresa concretamente el objeto de la misma y señala el día y hora en que se suspenderán las labores. Este petitorio es enviado también a la Junta de Conciliación y Arbitraje</p> <p>El aviso para la suspensión de las labores debe darse, por lo menos, con</p>
---	---

<p>empleador para impedir el acceso a la empresa a todos los trabajadores en huelga, una vez que esta se ha hecho efectiva.</p> <p>Para poder efectuar el cierre el empleador debe cumplir con los siguientes requisitos establecidos en la ley:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Que la huelga afecte a más de la mitad de los trabajadores de la empresa. o Que la huelga signifique la paralización de actividades imprescindibles para el funcionamiento de la empresa. <p>El lock out no puede extenderse por más de treinta días, ni tampoco puede afectar a los trabajadores que por ley están imposibilitados de negociar colectivamente.</p> <p>Efectos del lock-out</p> <p>Durante el lock-out se entenderán suspendidas las obligaciones del contrato de trabajo, en consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de las remuneraciones.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social a los trabajadores afectados por el lock-out que no se encuentren en huelga.</p>	<p>seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo. El término se cuenta a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.</p> <p><i>“Los sindicatos entregan el emplazamiento de huelga junto con su demanda de revisión de contrato o revisión salarial, por lo que las autoridades laborales registran miles de emplazamientos de huelga al año aunque el estallido de una huelga es menos frecuente”.</i></p> <p>El patrón debe responder por escrito a las demandas de los trabajadores dentro de las 48 horas siguientes a que el empleador es notificado del emplazamiento de huelga.</p> <p>Efectos de la huelga</p> <p>La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo de la duración de ésta.</p> <p>El ejercicio del derecho de huelga, excepto la huelga solidaria, también suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo que el sindicato someta el conflicto a la decisión de la Junta.</p> <p>A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga se suspende la ejecución de las acciones judiciales que pudieran perjudicar los derechos de los trabajadores, <i>“particularmente en lo que se refiere a pensiones, liquidaciones, seguro social y pagos de fondos para la vivienda. Las demandas de los trabajadores en este sentido tienen prioridad sobre cualquier otra, salvo las fiscales”.</i></p>
---	---

	<p>Respecto del ejercicio mismo de la huelga, la ley señala que tanto la Junta de Calificación y Arbitraje como las autoridades civiles deben otorgar al sindicato las garantías y la ayuda necesarias para suspender las actividades.</p> <p>Conservación del equipo y materias primas</p> <p>Una vez declarada la huelga la empresa debe suspender sus actividades, la excepción esta dada por la obligatoriedad de mantener las funciones indispensables para proteger los equipos y las materias primas, la Junta de Calificación y Arbitraje tiene facultades para determinar el número de trabajadores que deberán realizar estas funciones.</p> <p>Obligación de continuar prestando los servicios durante la huelga</p> <p>La ley dispone que los trabajadores que se desempeñan en determinadas actividades “<i>de interés público</i>” deban continuar prestando servicios no obstante haberse declarado la huelga. Entre estos sectores se encuentra el transporte y los hospitales.</p> <p>En general, el propósito de estas leyes es garantizar la continuidad de los servicios a fin de evitar daños a los intereses del público. Las leyes facultan al gobierno federal para asumir el control de empresas de transporte o telecomunicaciones en situaciones específicas, como puede ser en tiempos de guerra o en casos de “<i>peligro inminente para la economía nacional</i>”.</p> <p>Reemplazo de trabajadores en huelga</p> <p>La ley prohíbe el reemplazo de trabajadores en huelga, considerando</p>
--	---

	<p>que esta práctica constituye una “ofensa de los derechos de la sociedad”.</p> <p>Al respecto la Ley federal del trabajo prohíbe tanto que “se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga” como que “la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando”.</p> <p>No obstante lo anterior, la ley faculta al Gobierno Federal para asumir la administración de las empresas de transporte y telecomunicaciones en caso de “peligro inminente”, en este caso el administrador puede contratar trabajadores reemplazantes para mantener las funciones de la empresa mientras esta en huelga.</p> <p>Término de la huelga</p> <p>La huelga termina por acuerdo suscrito entre los trabajadores huelguistas y los patrones. En el caso que el empleador se allana a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga, ésta termina si el patrón cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.</p> <p>La huelga también puede terminar por laudo, sea que este provenga del árbitro que libremente hayan elegido las partes o que el mismo provenga de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando los trabajadores huelguistas hayan sometido el conflicto a su decisión.</p>
<p>PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p> <p>En Chile cabe destacar el procedimiento de negociación colectiva de los trabajadores agrícolas</p>	<p>PROCEDIMIENTOS ESPECIALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p> <p>Procedimiento de negociación de un contrato-ley</p>

<p>de temporada, por cuanto su regulación presenta diferencias notables con el procedimiento reglado de aplicación general.</p> <p>Este procedimiento constituye una opción sumamente interesante de promoción de la negociación colectiva en un sector donde tradicionalmente los índices muestran un bajísimo nivel de sindicalización y una casi inexistente cobertura de contratos colectivos.</p> <p>Procedimiento para los trabajadores agrícolas de temporada</p> <p>Este procedimiento tiene por objeto promover la negociación colectiva de los trabajadores que se desempeñan de manera temporal en faenas agrícolas.</p> <p>La regulación de esta negociación mantiene algunos de los elementos propios de los convenios colectivos (ausencia de fuero laboral e imposibilidad de declarar la huelga) al tiempo que introduce peculiaridades que le son propias.</p> <p>Inicio del procedimiento</p> <p>Le corresponde al sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada la facultad de presentar a el o a los respectivos empleadores, un proyecto de convenio colectivo.</p> <p>El o los empleadores requeridos están compelidos por ley a dar respuesta dentro del plazo de quince días desde la recepción del respectivo proyecto de convenio.</p> <p>Si la respuesta es afirmativa, se inicia el proceso de negociación colectiva con el o los empleadores que la acepten. La respuesta negativa del</p>	<p>La ley define al contrato-ley como “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.</p> <p>El contrato- ley tiene una aplicación más extensa que la del contrato colectivo, por cuanto “el contrato-ley tiene el propósito de aplicar los términos negociados de un contrato a todos los patrones y trabajadores de una rama específica de una industria”.</p> <p>Titularidad y sujetos del contrato-ley</p> <p>Los contratos-ley pueden celebrarse tanto para industrias que estén ubicadas en el ámbito federal como en el local.</p> <p>La celebración de un contrato-ley puede ser solicitada por los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas. También puede ser solicitada por los sindicatos que tengan esa misma representatividad en una o más zonas económicas o que la misma abarque una o más de dichas Entidades Federativas o que se extienda a todo el territorio nacional.</p> <p>Proceso de negociación del contrato-ley</p> <p>La solicitud de celebración del</p>
--	---

<p>empleador, sólo habilita al sindicato para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada.</p> <p>Si un empleador no entrega su respuesta al sindicato, la Inspección del Trabajo a solicitud del sindicato, podrá apercibirlo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de esta solicitud, a fin de que la respuesta sea entregada, bajo apercibimiento de la sanción</p> <p>Materias de negociación</p> <p>Las partes podrán negociar el pacto de condiciones comunes de trabajo y remuneraciones incluyéndose especialmente entre estas algunas materias que están prohibidas en la negociación colectiva ordinaria, por corresponder a materia propias de las facultades de administración del empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La prevención de riesgos, higiene y seguridad en el trabajo. ○ Distribución de la jornada de trabajo. ○ Alimentación, traslado, habitación y salas cunas. ○ Acordar normas sobre remuneraciones mínimas, que regirán para los trabajadores afiliados al sindicato. ○ Pactar las formas y modalidades bajo las cuales se cumplirán las condiciones de trabajo y empleo convenidas. ○ Pactar la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación. <p>Oportunidad de la negociación</p> <p>La negociación directa entre las partes, por mandato de la ley, debe finalizar con una antelación mínima de treinta días al de inicio de las labores</p>	<p>contrato-ley se presenta ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal y ante el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal si se trata de industrias de jurisdicción local.</p> <p>Los solicitantes tienen la carga de justificar que satisfacen el requisito de mayoría necesario para ser titular de la negociación del contrato-ley.</p> <p>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal en su caso, deberán verificar el cumplimiento del quórum de mayoría exigido y además deberán proceder a calificar si a su juicio es oportuna y beneficiosa para la industria la celebración del contrato-ley.</p> <p>Si su evacuación es positiva debe convocar a una convención tripartita a los sindicatos de trabajadores y a los patronos que puedan resultar afectados. La convocatoria se publica en el Diario Oficial.</p> <p>La convención es presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen. Los miembros de la convención tripartita formulan su reglamento de funcionamiento y forman las comisiones que juzguen convenientes.</p> <p>Contenido del contrato-ley</p> <p>Dentro de las estipulaciones obligatorias del contrato-ley están: la identificación de los sindicatos de</p>
--	--

<p>agrícolas de temporada.</p> <p>Convenio colectivo de trabajador agrícola de temporada</p> <p>Las estipulaciones de estos convenios, se tendrán como parte integrante de los contratos individuales que se celebren, durante la vigencia del instrumento colectivo, con quienes se encuentren afiliados al sindicato.</p> <p>Duración del convenio colectivo de trabajador agrícola de temporada</p> <p>La duración del convenio colectivo de trabajador agrícola de temporada no podrá ser inferior a la respectiva temporada.</p>	<p>trabajadores y de los patrones que concurren a la convención; su ámbito de aplicación, con mención expresa de las Entidades Federativas y de las zonas que abarque o en su caso si va a regir en todo el territorio nacional; la duración del contrato-ley, la que no podrá exceder de dos años; las condiciones de trabajo; las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas de capacitación y adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y las demás estipulaciones que convengan las partes.</p> <p>En el contrato-ley al igual que en el contrato colectivo, pueden establecerse cláusulas de privilegio sindical. En este caso, su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.</p> <p>Suscripción, vigencia y extensión del contrato-ley</p> <p>El convenio debe ser aprobado por la mayoría de los trabajadores involucrados y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.</p> <p>Una vez aprobado el convenio, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, debe publicarlo en el Diario Oficial. Desde este momento adquiere la vigencia de contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.</p> <p>Efectos del contrato-ley</p> <p>El contrato-ley producirá efectos a</p>
---	--

	<p>partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial, salvo que la convención señale una fecha distinta.</p> <p>El contrato-ley se aplicará a todos los trabajadores que formen parte de los sindicatos que lo suscribieron y no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado. La excepción esta hecha por la aplicación de aquellas materias en que las estipulaciones del contrato colectivo sean más favorables al trabajador.</p> <p>Administración y revisión del contrato-ley</p> <p>En cada empresa la administración del contrato-ley le corresponde al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce también la pérdida de la administración.</p> <p>La revisión del contrato-ley puede ser solicitada por los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria, Entidades Federativas, zonas económicas o de todo el territorio nacional, según se trate.</p> <p>La solicitud se presenta ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley.</p> <p>La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención tripartita</p>
--	--

	<p>para negociar el contrato-ley.</p> <p>Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial. Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios.</p> <p>Si ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejerce el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.</p> <p>Término del contrato-ley</p> <p>El contrato ley termina por mutuo consentimiento de las partes y si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un acuerdo para celebrar un nuevo convenio, salvo que aquéllos ejerzan el derecho de huelga.</p> <p>Transmutación del contrato colectivo de trabajo en contrato-ley</p> <p>El contrato colectivo de trabajo puede transformarse en contrato-ley cuando se celebró por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, siempre que además se efectúe la solicitud respectiva ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal y que los sindicatos de trabajadores y los patrones comprueben que cuenten con los quórum requeridos.</p>
--	--

	<p>La autoridad que reciba la solicitud debe ordenar su publicación en el Diario Oficial y debe señalar un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones, si éstas no se formulan el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio declarará obligatorio el contrato-ley.</p> <p>Por el contrario si se formula oposición, se abre un plazo de quince días para que los trabajadores y los patrones presenten por escrito sus observaciones, acompañando las pruebas que las justifiquen. El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.</p>
--	---

VIII.- PRACTICAS ANTISINDICALES	
CHILE	MEXICO
<p>Las prácticas desleales y antisindicales son todas las acciones que atentan contra a la libertad sindical y también las acciones que atentan contra la negociación colectiva.</p> <p>1.- PRACTICAS ANTISINDICALES</p> <p>Las siguientes acciones atentan contra la libertad sindical:</p> <ul style="list-style-type: none"> o El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida 	<p style="text-align: center;">PRACTICAS ANTISINDICALES</p> <p>La sanción de las prácticas antisindicales esta en concordancia con el principio de libertad de afiliación sindical que la ley Federal del Trabajo concreta expresamente en dos reglas, a saber:</p> <p><i>“Los trabajadores y los patrones tienen derecho a constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa” y “A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”.</i></p> <p>En este punto hay que hacer presente que las reglas de privilegio sindical</p>

<p>del empleo o beneficios, o del cierre de la empresa, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ El que se niegue a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información financiera de la empresa que establece la ley para negociar colectivamente. ○ El que realice alguna de las acciones precedentes a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente; ○ El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a uno y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones; ○ El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical, y ○ El que extienda las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone. 	<p>que se pueden pactar en el contrato colectivo y en el contrato ley, el México no son consideradas un atentado a la libertad sindical.</p> <p>Despido Antisindical</p> <p>El despido antisindical está prohibido constitucionalmente, el artículo 123 de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su fracción XXII. Dispone que <i>“El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización”</i>.</p> <p>Como una garantía adicional para la organización sindical, la carga de la prueba está invertida, de forma tal que le corresponde al empleador justificar la procedencia del despido, acreditando que los motivos que lo llevaron a separar al trabajador son justificados y que no han tenido una motivación antisindical.</p> <p>Prohibición de medidas de coacción antisindical</p> <p>La Ley Federal del Trabajo establece una prohibición expresa a los patrones de realizar cualquier tipo de actos que coaccionen la libertad de los trabajadores para afiliarse o retirarse de la organización sindical o a conminarlos a que voten por una determinada candidatura.</p>
<p>Prácticas desleales</p> <p>Las siguientes acciones atentan contra la libertad sindical:</p>	<p>Prohibición de medidas de intervención antisindical</p>

<ul style="list-style-type: none"> ○ El que acuerde con el empleador la ejecución de alguna práctica desleal atentatoria contra la libertad sindical y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos; ○ El que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido; ○ Los que apliquen sanciones de multas o de expulsiones de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla; ○ El que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste. ○ Los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a éste los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados. <p>Prácticas desleales graves</p> <p>Las siguientes acciones atentan gravemente contra la libertad sindical:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Los que ejerzan fuerza física o 	<p>La Ley Federal del Trabajo también establece una prohibición expresa a los patrones de Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.</p>
---	--

<p>moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical.</p> <ul style="list-style-type: none">○ Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.	
---	--