



**TEATRO
SIDARTE**

PROTOCOLO Y REGLAMENTO
LABORAL
SIDARTE



SIDARTE
SINDICATO DE ACTORES
Y ACTRICES DE CHILE

**REGLAMENTO INTERNO DE LA
COMISIÓN LABORAL 2021**

PREÁMBULO

El Sindicato es un órgano que está al servicio de las personas y su accionar se enmarca en el cumplimiento de la ley junto con la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

En SIDARTE entendemos que el accionar del sindicato es complementario al de las autoridades encargadas de fiscalizar el orden público laboral (Inspección del Trabajo) y resolver las controversias entre las partes (Tribunales del Trabajo), pero creemos firmemente y otorgamos especial valor a la autonomía de las personas para abordar con soluciones justas y eficaces todo lo que involucra sus relaciones laborales.

Los mecanismos alternativos de solución de conflictos surgen como una opción frente a los mecanismos institucionales, los cuales muchas veces resultan lejanos, complejos y poco accesibles. Las instancias alternativas enfatizan el diálogo y la colaboración entre las partes por sobre el debate adversarial y relevan los intereses y necesidades de las personas involucradas por la vía de la consensualidad que ayuda a las partes a negociar mejor los conflictos y a fortalecer sus lazos sociales.

Estos Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias incluyen métodos tales como: negociación, mediación, conciliación y el arbitraje, entre otros.

El siguiente protocolo ha sido creado con la finalidad de servir como una herramienta que permita canalizar y resolver a través de un proceso interno de mediación, aquellas situaciones en donde cualquiera de nuestros/as asociados/as vean comprometidos sus derechos laborales y/o previsionales y requiera el apoyo del Sindicato.

Para su confección se ha tenido en consideración los derechos y deberes de las organizaciones sindicales contempladas en el Libro III capítulo I y siguientes del Código del Trabajo, así como los recogidos en los Estatutos del Sindicato de Actores de Chile, "SIDARTE".

DE LA COMISIÓN LABORAL Y SUS ATRIBUCIONES .

ARTÍCULO 1: La Comisión Laboral SIDARTE, es un órgano inserto en la estructura interna del Sindicato, cuya misión es fomentar y defender los intereses de sus afiliados/as, y que tiene como función atender las necesidades y demandas específicas de los(as) trabajador(as) a través de una intervención directa ante controversias que puedan originarse en el ámbito de sus relaciones de trabajo.

ARTÍCULO 2: La Comisión Laboral SIDARTE está facultada para:

- a) Colaborar activamente con el Directorio del Sindicato en el cumplimiento de las leyes del trabajo y de seguridad social, pudiendo denunciar las infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales cuando afectaren a sus asociados/as.
- b) Constituirse, en caso de controversia, como canal de mediación a fin de generar soluciones alternativas en un rol de tercero imparcial, quien actuará como moderador para facilitar la comunicación, teniendo éste la facultad de propiciar consensos mediante una acción persuasiva, así como de proponer soluciones complementarias.
- c) Colaborar con el Directorio en la canalización de inquietudes y necesidades de sus afiliados.
- d) Colaborar en el mejoramiento de la calidad del empleo de los socios de SIDARTE.
- e) Promover la educación gremial técnica y general de sus asociados/as, al igual que procurar su perfeccionamiento y capacitación intelectual, cultural, laboral y profesional.
- f) Atender las consultas de carácter laboral que sean planteadas por los asociados con

los canales sindicales y/o jurídicos pertinentes.

- g) Intervenir como coadyuvante en controversias planteadas por los asociados/as frente a terceros, sean estos, empleadores u organismos gubernamentales.
- h) Las demás funciones que el Directorio de SIDARTE encomiende a la comisión y que sean competencia de ésta, de conformidad con la legislación laboral y los Estatutos Sindicales.

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL ACTUAR DE LA COMISIÓN LABORAL

ARTÍCULO 3: La Comisión se regirá por los siguientes principios que determinarán su marco de actuación:

1. **LEGALIDAD:** La comisión deberá actuar al amparo de la legalidad de conformidad a las leyes de la República y a la normativa estatutaria vigente, atendiéndose a los valores de justicia, equidad y bien común.
2. **OBJETIVIDAD:** La comisión tendrá un carácter objetivo, evitando cualquier arbitrariedad o sesgo en el desempeño de sus funciones. Se regirá por un criterio de imparcialidad, entendida como la falta de prejuicio a favor o en contra de alguna de las partes, y de neutralidad, al no inclinarse a favor de alguna de las posturas, guardando equidistancia de los contenidos tratados.
3. **TRANSPARENCIA:** De todas las actuaciones de la comisión, se garantizará el acceso público a la información contenida en sus procedimientos, resguardando la confidencialidad de los datos y/o antecedentes cuya exposición pudiere vulnerar o afectar la garantía de los derechos fundamentales de las personas intervinientes.
4. **COORDINACIÓN Y COOPERACIÓN:** El trabajo de la comisión deberá

desarrollarse en un ámbito de convivencia con el resto de las comisiones y el Directorio vigente del Sindicato, dentro del marco de las competencias que correspondan a cada órgano.

5. EFICIENCIA: Los procedimientos de la Comisión se iniciarán y desarrollarán sobre la base de una finalidad resolutoria específica, sin dilaciones, respetando el procedimiento de mediación instaurado para el abordaje de conflictos.
6. VOLUNTARIEDAD: Las actuaciones de la comisión de mediación se iniciarán a requerimiento de cualquier miembro del sindicato, cuando ello sea expresamente solicitado al órgano sindical.
7. GRATUIDAD: La labor de la comisión, así como la asesoría prestada de conformidad a la ley vigente y a los estatutos de la organización, será de carácter gratuito para todos los miembros del Sindicato.

DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN LABORAL

ARTÍCULO 4: La comisión estará conformada por 7 socios activos y sus mandatos durarán 3 años pudiendo ser reelegidos.

ARTÍCULO 5: La elección de los integrantes de la Comisión Laboral se hará por votación con mayoría simple en asamblea nacional . El Directorio podrá considerar candidaturas presentadas voluntariamente por parte de los integrantes de la organización y aceptar o rechazar la solicitud, comunicándolo a través de un pronunciamiento fundado, ratificado por mayoría simple de sus miembros.

DE LAS EXCLUSIONES

ARTÍCULO 6: El directorio SIDARTE podrá excluir total o parcialmente de la Comisión Laboral a quienes incurran en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Negativa injustificada a atender una denuncia, conflicto o necesidad; b) Inasistencia injustificada a más de dos reuniones en un proceso de mediación;
- c) Conductas o acciones éticamente reprochables, dolosas o deshonestas, declaradas por el Directorio o por el órgano disciplinario interno.
- d) Negativa injustificada y reiterada a participar en los cursos de capacitación que el Sindicato organice para el desarrollo de las habilidades de los miembros de la Comisión;
- e) Encontrarse afecto a alguna circunstancia sobreviniente que le inhabilite para ejercer derechos civiles o políticos.
- f) Presentar conflicto de intereses respecto de las funciones propias de la Comisión.

ARTÍCULO 7: Sin perjuicio de las causales mencionadas, el Directorio, transcurrido un año de permanencia en la Comisión, podrá revisar y renovar a los integrantes cuando las circunstancias lo hagan aconsejable, tomando en cuenta, entre otros factores, los mecanismos de evaluación y control implementados por el Sindicato.

DE LOS REQUERIMIENTOS A LA COMISIÓN LABORAL

ARTÍCULO 8: La o los socios que interpongan una denuncia o disputa al conocimiento e intervención mediadora de la Comisión Laboral, lo deberán solicitar por escrito con las siguientes menciones:

- a) Identificación de las partes involucradas, sus correos electrónicos, teléfonos u otros medios de contacto.
- b) Exposición resumida del asunto objeto del caso. Antecedentes, fechas e indicación de la normativa o derecho que se alega transgredido.
- d) Documentos de soporte que tengan relación con la controversia.

La omisión de cualquiera de estos requisitos podrá dar lugar a la declaración de inadmisibilidad de la presentación.

DEL PROCESO DE Mediación

ARTÍCULO 9: Una vez recibida la solicitud de intervención en la Comisión, se verificará que el asunto sea susceptible de mediación autónoma por parte del Sindicato, tomando en consideración el contenido y la naturaleza del conflicto presentado. Si no lo fuere, por ser de competencia de órganos del Estado, será comunicado al solicitante.

ARTÍCULO 10: Aceptada la solicitud, la Comisión se pondrá en contacto con la contraparte en el conflicto a la mayor brevedad posible y por la vía que estime más conveniente, a fin de que tome conocimiento de la solicitud presentada y su contenido. Esta

comunicación tendrá por objeto la entrega de información acerca del proceso, y la solicitud expresa de su consentimiento para participar voluntariamente en el mismo.

ARTÍCULO 11: Agotadas las gestiones anteriores, sin que la contraparte declare su consentimiento para iniciar la mediación, se dará por terminada la actuación de la Comisión, lo que será comunicado al o los solicitantes y a las demás partes.

ARTÍCULO 12: Si la contraparte accede a iniciar la mediación, la Comisión comunicará al solicitante de ello y procederá a la designación del mediador(a) y/o de los co-mediadores(as) dentro de los tres días hábiles siguientes, teniendo en cuenta la especialidad del asunto. La designación será comunicada al mediador y a las partes, el mismo día del nombramiento o a más tardar al día hábil siguiente.

ARTÍCULO 13: Tan pronto se haya notificado el nombramiento del mediador(a) a las partes, la Comisión procederá a fijar la fecha y hora de la primera sesión de mediación, así como el lugar o la forma (presencial o telemática) en que tendrá lugar. La convocatoria será comunicada a las partes y al mediador(a) o mediadores(as).

ARTÍCULO 14: Todas las notificaciones que deban efectuarse con motivo de la mediación se realizarán por el medio que la Comisión estime más adecuado para agilizar el proceso. En cumplimiento del deber de confidencialidad, los documentos que contengan información esencial acerca de la mediación sólo podrán ser enviados por medios que aseguren la privacidad de su contenido.

INHABILITACIONES Y SUSTITUCIONES

ARTÍCULO 15: Las partes podrá inhabilitar a él o los mediadores(as) designados (as), dentro de los tres días hábiles siguientes de haber sido notificada la designación. Será causal para su inhabilitación cualquier relación societaria, política o personal del mediador(a) con una o más partes, así como la existencia de un interés económico, laboral o personal del mediador (a) en los resultados de la mediación.

ARTÍCULO 16: Si el (la) mediador(a) designado(a) fuere inhabilitado(a), entrarán a conocer del asunto los(las) sustitutos(as). De no existir sustitutos (as) o en caso de no poder asumir los existentes, La Comisión designará un(a) nuevo(a) mediador(a) dentro de los tres días hábiles siguientes, a contar desde la fecha de inhabilitación.

ARTÍCULO 17: En caso de que concurra una causal de inhabilitación de que el mediador(a) designado(a) tenga conocimiento, deberá excusarse.

ARTÍCULO 18: Todas las normas citadas anteriormente serán igualmente aplicables, si concurriere durante la mediación, una causal sobreviniente que inhabilite al mediador(a).

ARTÍCULO 19: Si como consecuencia de la inhabilitación del mediador(a), no pudiere celebrarse la primera sesión en la oportunidad fijada por la Comisión, ésta procederá a señalar una nueva fecha a la brevedad.

ARTÍCULO 20: Si alguna de las partes fuere una empresa u otra persona jurídica, deberá

notificar a la Comisión el nombre, domicilio, correo electrónico y números de teléfono de la o las personas que concurrirán en su representación a las sesiones dentro del proceso de mediación. Estos representantes deberán acompañar poder conferido por el/la representada, en virtud del cual se le concedan las facultades de renunciar a los recursos o los términos legales, transigir, comprometer, aprobar convenios y percibir. Si el representante asiste a la primera sesión sin acompañar el poder mencionado en el párrafo anterior, ésta no se iniciará hasta que acredite su personería.

ARTÍCULO 21: Si llegado el día y hora preestablecido, resulta imposible la celebración de la primera sesión por inasistencia de alguna de las partes, se fijará una nueva sesión para dentro de los diez días siguientes.

ARTÍCULO 22: Si la segunda sesión a que han sido convocadas las partes fracasa por la inasistencia injustificada de todas o alguna de ellas, se tendrá por concluido el proceso.

Ello deberá ser comunicado por la Comisión a las partes y a el (la) o los(las) mediadores(as).

ARTÍCULO 23: Antes de iniciar la primera sesión de mediación, las partes firmarán ante la Comisión una declaración de compromiso de cumplimiento.

Al terminar la primera sesión, se determinará si es necesario celebrar otra y, en caso afirmativo, el mediador(a) fijará la fecha y hora de su realización.

De lo ocurrido en cada sesión de mediación, se dejará constancia en un acta que ha de ser suscrita por todos los asistentes a la instancia.

ARTÍCULO 24: El mediador(a) no tendrá autoridad para imponer una solución a las partes, sino que las ayudará a llegar a ellas mismas a una opción satisfactoria para su disputa

basada en el consenso.

El(la) mediador(a) está autorizado para dirigir el proceso de mediación, para lo cual podrá:

- a) Convocar a las partes a sesión conjunta o privada;
- b) Poner término al proceso de mediación si considera que este mecanismo no podrá contribuir a la resolución de la disputa.
- c) Sugerir a las partes que obtengan el asesoramiento de un experto en las cuestiones legales y técnicas que sean parte de la mediación.
- d) Adoptar las demás medidas adecuadas para la conducción del proceso de mediación.

ARTÍCULO 25: Las sesiones que tengan lugar en el proceso de mediación son privadas. En consecuencia, cualquier persona distinta de las partes y sus representantes si los hubiere, no podrá participar sino con la autorización de las partes y del mediador(a).

ARTÍCULO 26: La mediación termina:

- a) Por la celebración de un acuerdo entre las partes;
- b) Por una declaración escrita del mediador, si considera que la mediación no podrá contribuir a la resolución de la disputa;
- c) Por una declaración escrita de la o las partes, poniendo término al proceso de mediación.
- d) Por las situaciones previstas en el presente reglamento;

En todos los casos se redactará y firmará un acta por todos los participantes.

ARTÍCULO 27: Si la mediación concluye en un acuerdo, sea este total o parcial, se redactará y firmará un acta y un documento que consigne el acuerdo, el que para efectos de todo derecho y/u obligación que requiera ejecución, tomará la forma de un contrato de Transacción con firma notarial.

El mediador(a) procurará que el acuerdo sea revisado por los abogados de las partes, si los hubiere.

Si las partes deciden celebrar un acuerdo verbal, se aplicará a su voluntad, sin perjuicio de levantarse y firmarse el acta a que se refiere el inciso final del artículo 26 del presente Reglamento.

Ni la Comisión Laboral ni los mediadores(as) serán responsables por la ejecución de los derechos y obligaciones consignados en el acuerdo.

DE LA ASESORÍA JURÍDICA

ARTÍCULO 28: El Sindicato proporcionará por medio de sus abogados, orientación legal destinada a guiar al Directorio, la Comisión Laboral y los socios afectados por actos de vulneración de derechos laborales y previsionales.

Cuando sea requerida asesoría jurídica en materia laboral y sindical, ésta deberá ajustarse al convenio vigente con los servicios jurídicos.

En caso de requerir servicios judiciales, se podrá contar con el/la /le abogado del sindicato según el convenio vigente.

En aquellas situaciones en que ambas partes de la controversia sean socios/s del sindicato, no se prestará asesoría jurídica desde los servicios contratados por el sindicato, en resguardo del deber de imparcialidad que corresponde garantizar por parte de la organización sindical.

Denuncias a integrantes de directorio.

Si llegase una denuncia a algún miembro del directorio del Sindicato, esta tendrá que ser revisada por la comisión de ética.

Denuncias a personas trabajando en espacios de Sidarte Al igual como lo exige el protocolo de género y equidad de nuestro Sindicato:

“Si una persona denunciada se encuentra realizando un taller, exhibición u

otra actividad en las dependencias de Teatro Sidarte o Sindicato, ésta

deberá ser suspendida hasta que la resolución de su caso sea investigada y cerrada.

Lo anterior se aplica para denuncias en curso, como también a denuncias que

hayan finalizado en alguna represalia en contra de la persona denunciada.”