Para cuidar, primero debemos cuidarnos.
SINDICATO EMPRESA DE TRABAJADORES PROFESIONALES Y DE SERVICIOS DE SALUD DE CLÍNICA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.

Propuesta Modificación de estatutos del Sindicato CUDLA2
Sindicato Empresa de Trabajadores Profesionales y de Servicios de Salud de Clínica Universidad de los Andes

Texto de reforma estatutaria
Se introducen las siguientes modificaciones a los estatutos del Sindicato Empresa de Trabajadores Profesionales y de Servicios de Salud de Clínica Universidad de los Andes, RSU 13.22.0889:

Modificación del domicilio
Se reemplaza, en el artículo 1 de los estatutos, la expresión que fija el domicilio en Catedral N.º 1009, Oficina N.º 501, comuna de Santiago de Chile, por la siguiente:
"domiciliado en Avenida La Plaza N.º 2501, comuna de Las Condes, Región Metropolitana de Santiago".

Incorporación de la denominación abreviada
Se agrega, a continuación del artículo 1 de los estatutos, el siguiente artículo 1 bis:
Artículo 1 bis. Denominación abreviada. El sindicato podrá utilizar el nombre de fantasía o denominación abreviada "Sindicato CUDLA2" en sus comunicaciones, actividades, material informativo y medios de difusión. En los actos, contratos, instrumentos colectivos, presentaciones ante autoridades y demás documentos que generen derechos u obligaciones se consignará la denominación formal establecida en el artículo 1 y el Rol Sindical Único, pudiendo añadirse la denominación abreviada.

Reemplazo de la letra a del artículo 24
Se reemplaza la letra a) del artículo 24 de los estatutos por la siguiente:
"a) Ejercer, según la designación del directorio, el cargo de co-secretario o de co-tesorero, conforme al artículo 24 bis".

Incorporación del co-secretario y del co-tesorero

Se agrega, a continuación del artículo 24 de los estatutos, el siguiente artículo 24 bis:
Artículo 24 bis. Co-secretario y co-tesorero. Cuando el directorio esté integrado por cinco miembros, uno de los dos directores que no ejerzan la presidencia, la secretaría o la tesorería asumirá el cargo de co-secretario y el otro el de co-tesorero. La designación se efectuará por quien ejerza el cargo de presidente del sindicato, dejando constancia en acta, y podrá modificarse el integrante del directorio señalado.
El co-secretario y el co-tesorero tendrán, para todos los efectos legales y estatutarios, las mismas obligaciones, deberes y responsabilidades que el secretario y el tesorero, respectivamente, conforme a los artículos 22 y 23 y a las demás disposiciones aplicables de estos estatutos. Ejercerán sus cargos conjuntamente con los respectivos titulares.

Se exceptúa al co-tesorero de las atribuciones y obligaciones de firma que correspondan específicamente al tesorero conforme a los artículos 18 y 23 y a las demás disposiciones aplicables de estos estatutos. Dichas firmas se mantendrán reservadas al tesorero titular, sin perjuicio de las que correspondan al co-tesorero en su calidad de director sindical.
El ejercicio conjunto de estos cargos no releva al secretario ni al tesorero de sus propias obligaciones y responsabilidades. La excepción de firma del co-tesorero no lo exime de las demás obligaciones y responsabilidades que le corresponden conforme a este artículo.
Estos cargos recaerán en directores ya elegidos y no aumentarán el número de integrantes del directorio, sus votos ni las prerrogativas legales correspondientes a cada uno.

Incorporación de la autorización y la facultad documental

Artículo 2 bis. Autorización, representación sindical y facultad de requerir antecedentes laborales. Los afiliados podrán conferir expresamente a la organización sindical, mediante su aceptación de estos estatutos, instrumento de afiliación, autorización individual u otro medio válido que permita acreditar inequívocamente su voluntad, las facultades necesarias para solicitar, requerir, acceder y recibir del empleador antecedentes, datos personales, documentos y registros relativos a sus relaciones laborales individuales o colectivas. La autorización comprenderá la obtención, recepción, conservación, análisis y utilización de dichos antecedentes para el cumplimiento de los fines previstos en el artículo 2 de estos estatutos y el ejercicio de las funciones de representación, fiscalización y defensa reconocidas en el artículo 220 y demás disposiciones aplicables del Código del Trabajo. Esta facultad podrá ser ejercida por cualquiera de los integrantes del directorio sindical, actuando en nombre y representación de la organización. La entrega de los antecedentes a cualquiera de los directores se entenderá efectuada a la organización sindical.

Corresponderá a la organización sindical, en ejercicio de su autonomía y de sus facultades legales de representación, determinar la necesidad, pertinencia, extensión y utilidad de los antecedentes requeridos para el cumplimiento de sus fines legales y estatutarios. Los requerimientos podrán referirse indistintamente a situaciones individuales de uno o más afiliados, consideradas separada o conjuntamente, o a situaciones de carácter colectivo que afecten a la generalidad de sus socios. La autorización expresa del trabajador habilitará a la organización sindical para actuar en su nombre y representación en la obtención de antecedentes laborales de carácter personal cuando exista autorización expresa del titular, el deber de reserva legal, no constituirá impedimento para comunicar al sindicato los antecedentes comprendidos en dicha autorización, sin perjuicio de otras restricciones legales que resulten aplicables. El tratamiento de los datos personales se sujetará a la Ley N.º 19.628 y sus modificaciones, particularmente a las disposiciones introducidas por la Ley N.º 21.719 desde su entrada en vigencia,

debiendo respetarse los principios de licitud, finalidad, proporcionalidad, seguridad y confidencialidad, así como las exigencias especiales aplicables a los datos personales sensibles. Para los efectos de esta disposición, se entenderá por antecedentes laborales todo documento, registro, dato, archivo o información relacionado con la prestación de servicios del afiliado, sus remuneraciones, condiciones de trabajo, cumplimiento de obligaciones contractuales, derechos laborales, previsionales, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo, cualquiera sea su soporte físico, digital o electrónico, que obre en poder o bajo el control del empleador. La enumeración siguiente será meramente ejemplar y no taxativa:

a) Liquidaciones de remuneraciones, reliquidaciones, hojas de cálculo, planillas de remuneraciones, comprobantes de pago, bonos, gratificaciones, comisiones, incentivos, informes de cumplimiento de metas y demás antecedentes necesarios para verificar la determinación y pago de las remuneraciones.

b) Contratos individuales de trabajo, anexos, modificaciones, pactos de horas extraordinarias, acuerdos de distribución de jornada, instrumentos colectivos aplicables y comprobantes de declaración y pago de cotizaciones previsionales y de seguridad social.

c) Registros de asistencia, jornada, turnos, marcaciones, horas ordinarias y extraordinarias, reportes de sistemas electrónicos de control de asistencia y archivos de auditoría, incluidos los registros originales o datos brutos, cuando su entrega resulte legalmente procedente.
d) Registros de ingreso, salida, acceso y permanencia en instalaciones, faenas, dependencias o recintos de la empresa, incluidos los generados mediante sistemas electrónicos o digitales.

e) Antecedentes que permitan determinar o verificar el tiempo destinado al cambio de uniforme, vestuario, colocación y retiro de elementos de protección personal, desplazamientos internos, charlas, inducciones, preparación de labores y demás actividades realizadas antes, durante o después de la jornada registrada, cuando puedan constituir tiempo de trabajo conforme a la legislación aplicable.

f) Reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, protocolos de prevención de riesgos, matrices de identificación de peligros y evaluación de riesgos, registros de entrega de equipos de protección personal, instrucciones operativas y demás documentos que incidan en las condiciones laborales del afiliado.

g) Antecedentes de investigaciones internas, procedimientos disciplinarios, denuncias, medidas preventivas o correctivas y procedimientos relativos al acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, exclusivamente en cuanto su acceso sea legalmente procedente, respetando las obligaciones especiales de reserva, confidencialidad y protección de los derechos de las personas involucradas.

La autorización conferida en virtud del presente artículo comprenderá la totalidad de los antecedentes laborales generados con anterioridad a su otorgamiento, durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión o con posterioridad a su terminación, cualquiera sea la causal que la origine, incluidos el despido, la renuncia voluntaria, el mutuo acuerdo o cualquier otra forma de desvinculación.

La terminación de la relación laboral, aun cuando implique la pérdida de la calidad de afiliado a la organización sindical, no producirá, por ese solo hecho, la extinción, suspensión ni revocación de la autorización expresamente otorgada. En consecuencia, el sindicato podrá continuar requiriendo, obteniendo, examinando y utilizando los antecedentes laborales del extrabajador, en virtud de la autorización vigente del titular y en cuanto resulte legalmente procedente, para la protección, verificación y ejercicio de sus derechos laborales, previsionales y de seguridad social.

Estas facultades podrán ejercerse mientras subsistan derechos o acciones susceptibles de reclamación, conforme a los plazos de prescripción establecidos en el artículo 510 del Código del Trabajo y demás disposiciones legales aplicables, o mientras se encuentren pendientes reclamaciones administrativas, procedimientos de fiscalización o procesos judiciales relacionados con dichos derechos. Lo anterior se entenderá sin perjuicio del derecho del titular a revocar expresamente su autorización y de las exigencias legales aplicables a la representación y protección de sus datos personales.

La subsistencia de la autorización documental no implicará, por sí sola, la conservación de la calidad de afiliado ni conferirá a la organización sindical facultades de representación judicial o extrajudicial distintas de aquellas que legalmente correspondan.

Las facultades establecidas en este artículo son independientes y complementarias de los derechos de información reconocidos a las organizaciones sindicales en los artículos 315 y siguientes del Código del Trabajo. En consecuencia, el ejercicio de la representación individual de un afiliado y la solicitud de sus antecedentes personales, debidamente autorizada, no estarán condicionados a la existencia de una negociación colectiva en curso, un instrumento colectivo vigente o un procedimiento judicial previamente iniciado.

Asimismo, el sindicato podrá solicitar las planillas de remuneraciones y demás antecedentes contemplados en el artículo 316 del Código del Trabajo, en los términos, condiciones y oportunidades previstos por dicha disposición.

La organización sindical podrá solicitar que la entrega de los antecedentes se efectúe dentro del plazo de cinco días hábiles contado desde la recepción del requerimiento, sin perjuicio de los plazos especiales establecidos por la legislación laboral y de los que resulten razonablemente necesarios atendida la naturaleza, volumen y disponibilidad de la información requerida.

La información se solicitará en forma completa, legible y verificable, procurando que los documentos electrónicos se proporcionen en su formato original o nativo cuando ello sea técnicamente posible, legalmente procedente y necesario para comprobar su integridad o contenido. Cuando los documentos requeridos contengan datos personales de terceros cuya comunicación no se encuentre legalmente autorizada, el sindicato podrá solicitar entregar la información correspondiente al afiliado mediante mecanismos de tarjado, anonimización, o extracción parcial de antecedentes. Para la organización sindical la existencia de información de terceros no justificará, por sí sola, la negativa total cuando sea posible separar los antecedentes solicitados.

El sindicato deberá resguardar la confidencialidad y seguridad de la información recibida, limitando su acceso y utilización a las personas autorizadas y a las finalidades legítimas de representación y defensa de sus afiliados, conforme a la normativa vigente. La negativa, obstrucción, ocultamiento, alteración o entrega deliberadamente incompleta de antecedentes legalmente exigibles podrá ser puesta en conocimiento de la Inspección del Trabajo y de los tribunales competentes. Cuando tales conductas constituyan una afectación de la libertad sindical, la organización podrá ejercer las acciones pertinentes por prácticas antisindicales, conforme a los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo, sin perjuicio de las demás acciones administrativas o judiciales que procedan.