Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Nº 208
AÑO LXVIII
JULIO - DICIEMBRE 2000
Fundada en 1933

ISSN 0303 - 9986

BIBLIOTECA

REVISTA DE DERECHO

UNIVERSIDAD DE CONCEPCION

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

ORGANIZACIONES SINDICALES

FRANCOISE ETCHEBERRY PARES
Profesora de Derecho Laboral
Universidad de Concepción

La libertad sindical se encuentra reconocida, en nuestra Constitución Política, como uno de los derechos fundamentales que la Carta Fundamental concede a los trabajadores, artículo 19 Nº 19, el que consagra..."el derecho de sindicarse en los casos y formas que determine la ley. La afiliación será siempre voluntaria".

Esta libertad sindical se traduce no sólo en la libertad para crear organizaciones sindicales de distinto grado como son las centrales sindicales, federaciones, confederaciones y sindicatos, sino también se reconoce la libertad de los trabajadores para afiliarse a los mismos y desafiliarse de éstos cuando lo estimen conveniente. Asimismo la libertad sindical se expresa en la autonomía que tienen estas organizaciones para actuar en la vida del derecho y relacionarse con los distintos sujetos del derecho del trabajo, autonomía que se ha visto acentuada notoriamente con la última reforma introducida al nuestro Código del Trabajo con la Ley Nº 19.759, la que entrará en vigencia el 1 de diciembre de 2001, tal como lo expondremos en el desarrollo de este trabajo.

A mayor abundamiento, esta autonomía sindical también se encuentra consagrada en varios pactos internacionales suscritos por Chile, tal como el Convenio Nº 87 del año 1948, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por nuestro país en febrero del año 2000. En este convenio internacional, que obliga a todos los países miembros de la OIT, se reconoce la libertad sindical en sentido amplio, esto es, el derecho a constituir organizaciones sindicales, las que podrán darse sus propias normas sin sujeción a autoridad alguna, elegir sus representantes y la libertad de los trabajadores para afiliarse o no a las mismas y, además, el derecho a desafiliarse cuando lo estimen conveniente para sus derechos.

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

También la encontramos recogida en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, vigente en nuestro país, en el que se consagra el derecho de formar sindicatos y afiliarse a ellos, únicamente con sujeción a las normas y estatutos propios de cada organización sindical respectiva, sin más límite que el respeto a las normas impuestas por el estado de derecho.

REGLAMENTACION LEGAL

La legislación chilena ha reglamentado la materia a partir de 1924 con las denominadas "Leyes Sociales", las que posteriormente se refundieron en el Código del Trabajo de 1931. Sin embargo, estas leyes fueron insuficientes para garantizar a los trabajadores sus derechos sindicales.

No fue sinó hasta la década de los sesenta, con la dictación en 1967 de la Ley Nº 16.625 sobre sindicalización campesina, que se reconoció efectivamente la posibilidad a los trabajadores de organizarse sindicalmente. Posteriormente, en 1979 el Decreto Ley Nº 2.756 establece un régimen general de sindicalización.

Posteriormente el Código de 1987 refundió las normas anteriores uniformándolas en su aplicación respecto de todos los trabajadores por cuenta ajena, dejando así atrás la histórica distinción entre obreros y empleados.

Finalmente y debido a que la vigencia de las normas denominadas del "Plan laboral" habían sido cuestionadas tanto por trabajadores como por empleadores, en el año 1991 se dictó la Ley Nº 19.069, la que derogó los libros III y IV del Código del Trabajo de 1987, estableciéndose, de esta manera una nueva normativa en materia sindical, manteniéndose eso sí en gran parte la estructura del DL 2.756, en cuanto a las organizaciones sindicales y por supuesto los principios de rango constitucional consagrados en la Constitución Política de 1980.

Actualmente el tema se encuentra reglamentado en el Libro III del Código del Trabajo vigente, el que refundió las normas anteriores y que ha sido recientemente modificado por la Ley N° 19.759, cuyo análisis es el objetivo del presente trabajo.

De manera preliminar debemos hacer presente que la discusión de esta ley generó amplio debate entre nuestros parlamentarios y evidentemente entre los sectores de trabajadores y empresarios. Los primeros porque consideraban insuficientes la protección que a sus derechos se les confería y los segundos porque veían en esta ley un obstáculo para el desarrollo del sector productivo y la oferta de mano de obra. Sea cual sea nuestra opinión al respecto, lo cierto es que la reforma en comento amplía considerablemente el concepto de autonomía sindical, facilitando la constitución de sindicatos, prácticamente eliminando todo control sobre los órganos que en ella in-

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

tervienen incluso la fiscalización que el Estado a través de sus entes auxiliares debe ejercer sobre ellos, lo que a nuestro juicio, podría constituir un peligro para el ejercicio correcto, adecuado y de buena fe de las relaciones laborales en el ámbito del derecho colectivo.

ORGANIZACIONES SINDICALES

Tal como ya lo señaláramos, esta materia se encuentra reglamentada en el Libro III del Código del Trabajo, el que en su Título I habla "De las organizaciones sindicales".

Por su parte el artículo 212 prescribe que se reconoce a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir sin autorización previa organizaciones sindicales, con sujeción a las leyes y estatutos de las mismas. Reafirma lo anterior el texto de los artículos 19 Nº 19 y 1º de la Constitución Política de la República, los que se consagra el principio de autonomía sindical y el deber del Estado de reconocer y amparar a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza la sociedad, garantizándoles su adecuada autonomía, para el cumplimiento de los fines que le son propios.

ANALISIS PARTICULAR DE LA REFORMA INTRODUCIDA POR LA LEY Nº 19.759

En las próximas líneas nos abocaremos a analizar el texto de la ley que introdujo importantes modificaciones sobre el tema de nuestro estudio, con el fin de dar a conocer el nuevo texto del Libro III del C. del T., procurando hacer un estudio comparativo de las disposiciones legales que han sido modificadas.

1. ARTICULO 216

El texto antiguo del artículo 216 del Código del Trabajo reconocía la posibilidad de que los trabajadores se agruparan en sindicatos en consideración a las características propias los miembros que se iban a afiliar a ellos. Hasta antes de la reforma el texto de este artículo reconocía taxativamente la existencia de determinados tipos de sindicatos tales como:

a) Sindicato de Trabajadores de Empresas: Son aquellos que reúnen a trabajadores de una misma empresa, esto es dependientes de un mismo empleador.
b) Sindicato de Trabajadores Interempresa: Son aquellos que reúnen trabajadores pertenecientes a distintas empresas, esto es dependientes de dos o más empleadores.
c) Sindicatos de trabajadores Independientes: Son aquellos que reúnen a trabajadores que no dependen de empleador alguno.

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

d) Sindicato de Trabajadores Eventuales o Transitorios: Son aquellos que reúnen a trabajadores que realizan labores en períodos cíclicos o intermitentes.

Con la modificación en comento se ha abierto la puerta a la posibilidad de constituir otro tipo de organizaciones sindicales distintas a las mencionadas, ya que el nuevo texto del artículo 216 consagra una enumeración sólo de carácter enunciativa o por vía ejemplar, al decir que: "Podrán constituirse entre otras las siguientes…".

De lo expuesto podemos colegir que los trabajadores podrán constituir cualquier tipo de organización sindical tomando para ello como base las condiciones particulares que estimen pertinentes, todo ello con sujeción a las normas legales y estatutarias.

2. ARTICULO 217

El antiguo precepto vedaba la posibilidad a los trabajadores de agruparse en sindicatos a los trabajadores de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional y a aquellas que se relacionaran con el gobierno a través de dicho Ministerio.

Con la reforma el texto del artículo 217 fue reemplazado por el siguiente: Artículo 217: "Los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el gobierno a través de dicho Ministerio *podrán constituir organizaciones sindicales en conformidad a las disposiciones de este Libro*, sin perjuicio de las normas sobre negociación colectiva contenidas en el Libro siguiente".

Es así como de acuerdo al nuevo precepto se elimina la prohibición que se imponía a estos funcionarios públicos para constituir organizaciones sindicales que representaran sus intereses laborales, y actualmente se les otorga expresamente la facultad de organizarse sindicalmente sin más limitaciones que la ley y su propia normativa estatutaria. Lo anterior no significa que se les vaya a permitir negociar colectivamente.

3. ARTICULO 218

En este artículo se establecen los funcionarios que pueden actuar como ministro de fe en todas aquellas materias en que se requiera su presencia, indicando que, además de los inspectores del trabajo, podrán actuar como ministros de fe los notarios públicos, oficiales de registro civil y en general cualquier funcionario público que sea designado como tal por la Dirección del Trabajo. Sin embargo, se introduce una

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

innovación ya que se faculta expresamente a los propios trabajadores para decidir qué funcionario intervendrá en tal calidad en la constitución del sindicato de entre los señalados precedentemente. Además, en todos aquellos casos en que la ley exija genéricamente la intervención de un ministro de fe, podrá actuar cualquiera de los enunciados pero, si ésta nada dice, será ministro de fe aquel que haya sido designado en los estatutos del sindicato respectivo.

De acuerdo a lo expresado se concluye que el nuevo texto de la norma deja entregada la decisión de designar al ministro de fe interviniente a los propios trabajadores sindicalizados, lo que constituye una clara expresión de la mayor autonomía sindical.

4. ARTICULO 220: Fines del sindicato

Esta materia también ha sufrido modificaciones, que buscan acentuar el fin fundamental que debe cumplir toda organización sindical, cual es representar a los trabajadores en las distintas instancias de la negociación colectiva.

De esta manera lo que hace la ley es alterar el orden en la enumeración que hace el artículo 220 de los fines del sindicato de manera que el actual Nº 1 pasó a ser el Nº 2 y el Nº 2 pasó a ser el Nº 1, de tal suerte que en el texto actual se consagra como el primera función del sindicato: "Representar a los afiliados en las distintas instancias de la negociación colectiva y suscribir los instrumentos colectivos que corresponda..."

Además se eliminan las frases que imponían limitaciones a la negociación colectiva interempresa o también denominada supraempresa.

Con esta reforma no se ha buscado limitar los fines del sindicato, por el contrario sigue manteniendo la expresión "Son fines principales de las organizaciones sindicales..." Lo que importa es que se trata de una enumeración meramente ejemplar, poniendo énfasis, eso sí, en que la función más relevante de estas organizaciones es la representación de los derechos colectivos de sus asociados y velar por su cumplimiento.

CONSTITUCION DE SINDICATOS

La reforma también alcanzó a la constitución de las organizaciones sindicales, modificándose los requisitos y quórum y facilitándose la creación de estos organismos.

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

5. ARTICULO 227

Este precepto reglamenta la constitución del Sindicato de Empresa, que es aquél con mayor trascendencia y representatividad en las relaciones laborales colectivas.

Para determinar los requisitos constitutivos del mismo es preciso hacer una distinción en cuanto al número de trabajadores que prestan servicios en la empresa.

5.a) Empresas con más de 50 trabajadores: la ley exige para constituir un sindicato un mínimo de 25 trabajadores y que represente al menos al 10% de todos los que presten servicios en la misma.

La novedad introducida por la reforma radica en que posibilita la creación de sindicatos aun cuando no se cumplan estas exigencias de quórum, permitiendo que en estas empresas, y siempre que no exista otro sindicato vigente, se constituya una organización sindical con al menos 8 trabajadores, pudiendo completarse el quórum exigido dentro del plazo de un año. Transcurrido dicho plazo caduca de pleno derecho la personalidad jurídica del sindicato (art. 227 inc. 2).

Estimamos ésta una norma peligrosa en el sentido de permitir se creen anualmente sindicatos sin reunir los requisitos de representatividad, tal sólo con 8 trabajadores, a la espera de completar el quórum exigido por la ley y por tanto reiteradamente tendremos trabajadores aforados durante el proceso de constitución de la organización sindical y la posterior elección del directorio, lo que constituye una clara manifestación de la ampliación de la aplicación de esta especial protección, cual es el fuero sindical.

5.b) Empresas con 50 o menos trabajadores: Se les permite constituir sindicato con 8 trabajadores sin exigencias de quórum.

5.c) Aquellas empresas que cuentan con más de un establecimiento: Se les permite constituir sindicatos en cada uno de ellos, debiendo contar en cada uno de sus sucursales con 25 trabajadores que representen al menos el 30 % del total de los trabajadores de dicho establecimiento; con anterioridad a la reforma el porcentaje de representación exigido era de a lo menos el 40%. Con esta modificación se permite aumentar el número de sindicatos a organizar por cada establecimiento.

Sin perjuicio de las normas indicadas podrán constituir sindicatos 250 o más trabajadores, cualquiera sea el porcentaje que representen dentro de una misma empresa, ya que por el gran número de interesados se garantiza ampliamente la representatividad de los trabajadores.

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

ARTICULO 228

Respecto de los demás tipos de sindicatos, la ley también se ha referido a ellos, el nuevo texto del artículo 228 elimina la distinción entre los diversos y establece un requisito único para todos ellos, indicando: "...Para constituir un sindicato que no sea de aquellos a que se refiere el artículo anterior..."; esto es, sindicato de empresa exige un mínimo de 25 trabajadores para formarlo, cumpliéndose eso sí con las características propias de cada organización en particular. (Sindicato Interempresa o Supraempresa; Sindicato de Trabajadores Eventuales; Sindicato de Trabajadores Independientes).

ASAMBLEA CONSTITUTIVA

Realizada la asamblea constitutiva, verificado que se ha cumplido con las normas de número de trabajadores y quórum exigidos para la constitución, deberán aprobarse los estatutos propuestos, los que constituirán la ley por la cual deberá regirse el respectivo sindicato, se elegirá el directorio, se levanta acta, en la cual se deja constancia de las actuaciones realizadas, nómina de los asistentes y designación del directorio, todo esto en presencia de un ministro de fe, quien deberá suscribir el acta de constitución respectiva. En relación al ministro de fe ya se hizo mención a la modificación introducida por la ley al artículo 221.

PERSONALIDAD JURIDICA DEL SINDICATO

Esta materia se encuentra reglamentada en el artículo 222, el cual no sufrió modificación en su texto. De esta manera el sindicato adquiere personalidad jurídica por el solo hecho de depositar el acta de constitución y sus estatutos en la Inspección del Trabajo dentro del plazo de 15 días contados desde la fecha de la asamblea constitutiva. La Inspección del Trabajo respectiva deberá inscribirlo en el Registro de Sindicatos, adquiriendo la personalidad jurídica desde el hecho puro y simple de depósito.

Si el directorio sindical no cumple con esta obligación dentro del plazo señalado en la ley, se entiende que el sindicato no adquirió personalidad jurídica y deberá procederse a realizar una nueva asamblea constitutiva, cesando el fuero que asistía a sus directores

De acuerdo a lo indicado por el artículo 223, el que no sufrió alteración a causa de la reforma, se faculta a la Inspección de Trabajo para controlar la legalidad de la constitución del sindicato, concediéndosele un plazo de 90 días desde la fecha del depósito del acta de constitución y los estatutos para formular los reparos y observaciones que estime pertinentes, en relación a la falta de algún requisito o si los estatutos no se ajustan a derecho.

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Formuladas las objeciones por parte de la Inspección, el sindicato tiene el plazo de 60 para subsanar las observaciones o bien puede recurrir ante el juez de Letras del Trabajo para que dirima el problema, el que resolverá en única instancia, sin forma de juicio y oyendo a las partes.

Presentadas las observaciones o resuelto el reclamo por el juez, si el sindicato no subsana los errores u omisiones dentro de plazo, caduca su personalidad jurídica.

ESTATUTOS DEL SINDICATO

ARTICULO 231

En relación a los estatutos, éstos constituyen la ley por la cual se regirá la vida del sindicato. Con la reforma éstos han adquirido gran trascendencia, ya que al limitarse los controles a los que se sometían los sindicatos, serán precisamente los estatutos los que deberán reglamentar todas aquellas materias no expresamente reglada en la ley.

El antiguo precepto 231 señalaba escuetamente: "El sindicato se regirá por las disposiciones de este título, su reglamento y los estatutos que aprobare". Sin embargo con la modificación a esta norma el legislador quiso señalar expresamente qué materias quería que quedarán entregadas a la normativa interna del sindicato.

Es así como de acuerdo al nuevo texto de la ley los estatutos regulan materias tales como requisitos generales de afiliación y desafiliación al sindicato, derechos y deberes de sus afiliados, requisitos para ser elegido dirigente sindical; los que antes de la reforma estaban expresamente reglamentados en la ley art. 236, pero que ahora sólo quedan entregados a la normativa interna de la organización respectiva, normas relativas a la modificación de los estatutos, fusión de sindicatos, entre otras.

ORGANOS DEL SINDICATO

Los órganos del sindicato son fundamentalmente dos, el directorio y la asamblea. El primero constituye el órgano ejecutivo del sindicato y el segundo es la expresión democrática del mismo.

1. Directorio

ARTICULO 235

El antiguo texto del artículo 235 establecía un número fijo de directores, el que iba en directa relación los trabajadores afiliados al sindicato.

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Con la reforma esto se modificó fundamentalmente porque se eliminó este límite en cuanto al número de directores que puede tener el sindicato en relación con los afiliados al mismo, quedando esta materia entregada a lo que se indique en los estatutos.

No obstante lo señalado, si bien el espíritu del legislador fue otorgar libertad a los sindicatos para designar el número de directores que estimen conveniente a sus intereses, quiso limitar la protección absoluta que brinda el fuero sindical a los directores, otorgándolo sólo a un determinado número de directores, el que estará regulado tal como en el texto antiguo de la ley por el número de asociados al sindicato, tomando en consideración los afiliados al momento de la elección de directores. Es así como la ley presenta el siguiente cuadro:

Número Trabajadores Afiliados	Directores con Fuero, Licencias y Permisos
25 y 249	3
250 y 999	5
1000 y 2999	7
3000 o más	9

La norma contempla dos situaciones de excepción en cuanto a que aquellos sindicatos que cuenten con menos de 25 trabajadores afiliados tendrán un solo director, el que gozará de todas los derechos que le asisten de acuerdo a su cargo. Por otra parte, aquellos sindicatos que tengan una representación mayor, que trascienda del nivel meramente regional y en la medida que cuente con 3.000 o más asociados, el número de directores se aumentará en dos.

En relación con los derechos que la ley confiere a los directores sindicales, cuales son el fuero, los permisos especiales y las licencias, debemos analizar las reformas que la Ley N° 19.759 introdujo en la materia.

1. Fuero sindical

ARTICULO 221

Con la reforma introducida a este precepto el legislador buscó ampliar los fueros sindicales que hasta entonces consagraba la ley, de manera tal que se agregaron tres nuevos incisos a este artículo.

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Es así como se concede fuero a los trabajadores por el solo hecho de participar en el proceso de fundación de un sindicato tanto de empresa como interempresa, los que gozarán de fuero laboral desde los 10 días anteriores a la celebración de la asamblea constitutiva y se extenderá hasta 30 días después de su realización. Con todo el fuero no podrá exceder de 40 días.

Por su parte, aquellos trabajadores transitorios o eventuales que deseen formar un sindicato de esta naturaleza, también gozarán de fuero, el que se extiende desde los 10 días anteriores a la asamblea constitutiva y hasta el día siguiente de realizada la misma, fuero que en total no podrá exceder de 15 días.

No obstante lo señalado, si se trata de trabajadores contratados a plazo o contratados para una obra o faena determinada, se aplica la regla general en orden a que el fuero sólo lo protegerá hasta el vencimiento de dicho plazo o la conclusión de la obra o faena determinada, sin que sea necesario solicitar el desafuero para ponerle término al contrato.

En relación a esto, es preciso señalar que en ninguno de estos casos se requiere comunicación previa al empleador para quedar protegido por el fuero, como al contrario lo exige el artículo 238 en relación con el fuero que asiste a los candidatos a directores sindicales.

No obstante lo señalado, el inciso final del nuevo artículo 221 ha mantenido la limitación legal en orden a que ningún trabajador podrá gozar de este fuero más de dos veces en un mismo año calendario mientras preste servicios para un mismo empleador. Igual limitación se establece en el artículo 238.

ARTICULOS 224, 238 y 243

Es preciso indicar que de acuerdo a la ley todos los trabajadores que sean candidatos a dirigentes sindicales y por consiguiente figuren en la lista de candidatos que se elabora para este efecto, gozarán del fuero consagrado en el artículo 243. Dicha protección se extenderá desde que se comunica por escrito a el o los empleadores y a la Inspección del Trabajo respectiva la fecha de la elección y hasta que ésta se lleve a efecto. Este aviso debe darse con una anticipación no superior a 15 días contados hacia atrás desde el día de la elección. Si por algún motivo ésta no se realiza el fuero de los trabajadores cesa el día primitivamente fijado para llevarla a cabo.

Sobre este punto se introdujo una modificación importante al artículo 238. Esta disposición señalaba que si la comunicación de la fecha de la elección se omitía, los trabajadores no quedaban protegidos por el fuero. El texto de la ley de reforma

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

eliminó el inciso tercero de este precepto que prescribía: "...Este fuero no tendrá lugar cuando no se diere la comunicación a que se refieren los incisos anteriores".

Directamente relacionada con la norma en comento está el artículo 237, el cual regula la elección de directores. Esta norma fue modificada y su nuevo tenor, nos parece, provoca un efecto perverso en el sentido de que deja en una situación de indefensión a los empleadores, ya que elimina la exigencia que pesaba sobre el secretario del sindicato de comunicarles por escrito la circunstancia de haberse presentado las candidaturas. De esta manera, los empleadores, al ignorar absolutamente quiénes son los candidatos a directores y por ende a quienes beneficia el fuero, se verán enfrentados al problema de eventuales despidos sin autorización judicial; es más, hasta podrían verse imposibilitados de despedir a cualquier trabajador mientras dure el proceso eleccionario.

A mayor abundamiento, este problema se agudiza más aún si pensamos que la Ley N°19.759, modificó el artículo 236, eliminando todos los requisitos legales que se exigían para ser candidato a director, indicando que actualmente sólo deben cumplirse los requisitos que señalen los estatutos. De acuerdo al tenor de la nueva disposición, se amplía considerablemente el número de trabajadores que pueden presentar su candidatura (generalmente todos) y por tanto se extiende también de manera importante la protección de fuero sindical, la que podría alcanzar incluso a todos los trabajadores sindicalizados de la empresa.

En nuestra opinión sería deseable que, si bien en la ley por una parte se eliminaron estas medidas de publicidad a favor del empleador y por otra se amplió la protección a los trabajadores a través del fuero, en cumplimiento del principio de buena fe que debe inspirar toda relación laboral, los trabajadores afiliados a un sindicato establezcan los resguardos y medidas de publicidad necesarios en los estatutos por los cuales se regirá su organización y que es el único mecanismo de control tanto interno como externo que actualmente se contempla en la legislación, para así lograr un proceso eleccionario transparente y evitar los efectos perversos mencionados precedentemente.

No obstante lo señalado y como único límite a los posibles abusos que mantuvo expresamente la ley, lo encontramos el inciso final del artículo 238, el cual prescribe que en una misma empresa los trabajadores sólo podrán gozar de este fuero (sindical) dos veces en cada año calendario.

ARTICULOS 224, 235 y 243

Una vez realizada la elección de directorio, aquellos que resulten elegidos (quienes obtengan las más altas mayoría relativas) continúan gozando de fuero desde

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

el momento de ser elegidos y hasta seis meses de expirado su cargo. El fundamento de esta especial protección de que gozan estos trabajadores es mantener la libertad sindical, en el sentido de que puedan cumplir adecuadamente sus labores de representación de los afiliados al sindicato respectivo sin temor a verse expuestos a presiones externas.

Elección del directorio

ARTICULO 237

Para analizar el procedimiento eleccionario es preciso hacer una distinción en cuanto a si se trata de la primera elección de directorio o bien se trata de elecciones posteriores. Tratándose de la primera elección pueden ser candidatos todos los trabajadores asociados al sindicato respectivo siempre que cumplan con los requisitos que contemplen los estatutos, como ya se dijo se eliminaron las exigencias legales del artículo 236. Por el contrario, tratándose de elecciones posteriores es necesario formalizar las candidaturas en la forma y plazos que señalen los estatutos. Ante el silencio de los mismos el artículo 237 contempla una oportunidad en que deberán presentarse las candidaturas, lo que deberá hacerse por escrito ante el secretario en una fecha no anterior a 15 días ni posterior a 2 días anteriores a la fecha fijada para llevar a efecto la correspondiente elección.

Además se exige la comunicación escrita y por carta certificada del hecho de haberse presentado las candidaturas a la Inspección del Trabajo.

Tal como ya lo señaláramos, la reforma eliminó la obligación de remitir esta comunicación al empleador, esto con los graves inconvenientes que ya se mencionaron precedentemente.

La elección se realizará en votación personal y secreta y ante un ministro de fe, y resultarán elegidos aquellos que obtengan las más altas mayorías. En caso de producirse un empate se estará a lo dispuesto en los estatutos, a falta de estipulación en este sentido, deberá realizarse un nuevo proceso eleccionario entre los que hayan obtenidos las más altas mayorías.

Con el objeto de evitar eventuales actos de presión, intervención electora y/o a cohecho y a fin de garantizar la transparencia y mantener un clima de tranquilidad electoral, se prohíbe que ese día se realice ningún tipo de asamblea. Tal como lo prescribe el artículo 239 C. del T.

En relación a este punto debemos señalar que serán los estatutos los que regularán derecho a voto que tendrán los trabajadores asociados y el número de

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

votos con que contarán para elegir a sus directores, asimismo entre aquellos que obtengan las más altas mayorías se elegirá presidente, secretario y tesorero.

La reforma introdujo una innovación en cuanto al sistema de elección, ya que eliminó la posibilidad de tener un número de votos por cada socio, en proporción al número de directores que se eligieran. Artículo 232 C. del T.

Normas de publicidad

ARTICULO 225

Producida la elección y establecido el directorio, los trabajadores asociados a través de éste deben cumplir con ciertas normas mínimas de publicidad, a favor de los empleadores. Es así que deben comunicarles por escrito la circunstancia de haberse llevado a cabo dicha elección, las personas que resultaron elegidas directores y aquellos que gozarán de fuero. Esta exigencia deberá cumplirse dentro del plazo de tres días hábiles laborales siguientes al día de la elección.

Tal como ya se señalara, con la reforma se propendió a garantizar la autonomía sindical, de manera tal que casi todas las materias relativas a estas organizaciones fueron sustraídas del control de la ley y se entregó su regulación a los estatutos. De esta suerte, serán los propios estatutos los que deberán regular en general todo lo relativo a la elección de directorio, el proceso electoral propiamente tal, la inhabilidad, censura y reemplazo de los directores, materias todas que actualmente quedan entregadas a la supervigilancia de los órganos internos del propio sindicato, sin intervención de la Dirección del Trabajo, como ocurría con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley Nº 19.759.

Duración del directorio

ARTICULO 235

La ley señala que los directores permanecerán en ejercicio de su cargo por el tiempo que dure su mandato, el que en todo caso no podrá ser inferior a dos años y no podrá exceder de cuatro años. Encontramos acá una nueva innovación de la ley en cuanto a que permite aumentar la duración del cargo de director hasta un máximo de cuatro años. El antiguo artículo 242 indicaba que los directores durarían dos años en el cargo, pudiendo ser reelegidos. El actual artículo 235, en su inciso 5 extiende la duración de este cargo, manteniendo la posibilidad de reelección de forma indefinida, sin perjuicio de la posibilidad del término anticipado del mandato por renuncia, censura y las demás causales que contemplen los estatutos y las leyes.

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Fuero sindical

ARTICULO 243

Los directores gozarán de fuero durante todo su mandato y hasta después de seis meses de expirado su cargo, salvo que haya sido objeto de medida de censura por parte de la asamblea sindical o por haberse aplicado alguna sanción de origen judicial que amerite dejar el cargo.

En caso de que un director deba cesar en su cargo por cualquiera de las causas previstas, serán los estatutos los que determinarán la forma de reemplazarlo. Si por este motivo el número de directores disminuyera de manera tal que el sindicato no pudiera cumplir con los fines que le son propios, deberá procederse a una nueva elección de directorio para proveer los cargos.

Censura del directorio

ARTICULO 244

Esto constituye un mecanismo de control que tiene el sindicato hacia sus dirigentes, ya que posibilita que mediante la censura los asociados puedan destituir a aquellos directores que no cumplan con la labor de confianza que sus compañeros le han encomendado al momento de elegirlos. Para que la censura opere es preciso que exista acuerdo de la mayoría absoluta de los asociados con derecho a voto, sin necesidad de expresión de causa, ya que es un cargo de "exclusiva confianza", por lo tanto la sola circunstancia de haberse perdido ésta amerita la censura. Una vez formulada la censura afecta íntegramente al directorio.

Para proceder a votar la censura se requiere una antigüedad mínima de afiliación al sindicato de 90 días, salvo que el sindicato en sí mismo tenga una existencia menor a esto, sin perjuicio de lo que al respecto señalen los estatutos de acuerdo a lo previsto en el artículo 239 reformado.

2. Asamblea Sindical

La Asamblea Sindical constituye la expresión democrática del sindicato, ya que está conformada por la totalidad de los trabajadores asociados al mismo, y en ella se tratan materias de relevancia para los intereses de la organización. Es así como para discutir determinadas materias y tomar los respectivos acuerdos sobre ellas es preciso convocar una asamblea sindical representativa en la cual se expresará la opinión de las mayorías.

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

De acuerdo a la reforma en estudio, podríamos decir que actualmente existe mayor libertad en esta materia en cuanto a los temas a tratar tanto en asamblea ordinaria como extraordinaria, ya que al derogarse el artículo 254, se elimina la exigencia en orden a que en las asambleas extraordinarias sólo podrían tratarse determinadas materias, las de mayor importancia, y en la medida que fuesen expresamente incluidas en la tabla a revisar en dicha asamblea. Por el contrario, con la normativa actual ya no existe esta limitación, permitiéndose de esta manera tratar cualquier materia que los asociados asistentes propongan. Nos parece que esta innovación permite flexibilizar el funcionamiento del sindicato, facilitándose la toma de decisiones. Sin embargo, es preciso ser cauteloso en el sentido de tomar todas las providencias del caso para evitar que esta mayor flexibilidad se transforme en un peligro para los propios asociados, quienes podrían ver vulnerados sus derechos si los grupos dirigentes mal utilizan esta facilidad, para tomar decisiones a sus espaldas, sin la publicidad adecuada, y sin que representen efectivamente la voluntad de sus asociados, quedándoles vedados de esta manera su derecho a opinión.

Clases de Asamblea Sindical

a) Asamblea Sindical Ordinaria: Son aquellas reuniones que están preestablecidas, son citadas por el presidente del directorio y se celebran en las fechas y con la periodicidad que determinen los estatutos, con el objeto de tratar materias de interés para el sindicato.

b) Asamblea Sindical Extraordinaria: Son aquellas que se celebran cuando exista una causa que lo haga necesario de acuerdo a los intereses y necesidades que expresen los asociados. Debe ser convocada por el presidente del directorio o los socios que representen el 20% de los afiliados. Con anterioridad a la reforma se exigía sólo el 10 %, por lo que la tendencia es a aumentar las exigencias de representatividad.

Fusión de organizaciones sindicales

ARTICULO 233 bis

En directa relación con la asamblea sindical, está el tema de la fusión entre diversas organizaciones sindicales, ya que de acuerdo al nuevo texto del artículo 233 bis, éste es un asunto que sólo puede ser tratado en la asamblea sindical extraordinaria. No obstante lo ya señalado precedentemente en cuanto a la flexibilización de las materias a tratar en esta asamblea, la ley, por la importancia que este tema reviste, quiso que sólo pudiera ser discutido y acordado en reunión extraordinaria. Es así como celebrada dicha asamblea y aprobados los estatutos de la nueva organización, se procede a convocar elecciones de directorio dentro del plazo de 10 días siguientes al de la asamblea.

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Permisos sindicales

ARTICULOS 249, 235, 250, 251

Los permisos sindicales constituyen una institución mediante la cual se permite a los directores sindicales ausentarse de sus labores de manera parcial o íntegramente, esto con el fin de cumplir con la función sindical que le es propia.

Es así como la relación laboral se ve suspendida, ya sea relativa o absolutamente, dependiendo de cargo de quién sean las remuneraciones y cotizaciones previsionales, empleador o sindicato respectivamente, durante el tiempo que el director esté cumpliendo tareas sindicales dentro del ámbito de la empresa o fuera de ella. El tiempo de permiso se entiende trabajado para todos los efectos legales.

Tipos de permisos

1. Permiso general

Debemos distinguir de acuerdo al número de afiliados que tenga el sindicato respectivo. En aquellos sindicatos que reúnen a menos de 250 trabajadores, el numero de horas de permiso corresponderá a 6 horas semanales por cada director o delegado sindical.

En aquellos sindicatos que reúnan 250 o más trabajadores, el permiso corresponde de 8 horas semanales por cada director o delegado sindical.

Durante el período de permiso el director conserva su derecho a remuneraciones y cotizaciones previsionales, las que serán de cargo del sindicato respectivo (suspensión absoluta del contrato de trabajo), sin perjuicio de la facultad que existe para negociar en este sentido en orden a que sean pagadas por el empleador (suspensión relativa del contrato de trabajo).

Estas horas de permiso serán acumulables dentro de cada mes calendario, pudiendo cederse entre los directores, debiendo darse al efecto aviso escrito al empleador. Es más la ley posibilita la cesión de las horas de permiso a aquellos directores que no gozan de este derecho para ausentarse de sus funciones, pero deberá darse aviso escrito al empleador con al menos 3 días de anticipación al día en que se vaya a hacer uso de este permiso.

En caso de que el director sindical haya excedido sus horas de permiso, podrá igualmente ausentarse de sus laborales cuando sea citado en su calidad de dirigente por alguna autoridad pública, en aras de los intereses de sus asociados.

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

2. Permiso adicional o licencia

Son aquellos de que gozan ciertos directores y para determinadas materias. Debemos distinguir tres tipos de permisos especiales:

1. El director sindical podrá ausentarse por un lapso no inferior a 6 meses y hasta por todo el tiempo que dure su mandato. Para cumplir cabalmente con su labor sindical. En este caso el director suspende íntegramente sus labores en la empresa, para dedicarse exclusivamente a sus fines sindicales. En todo caso conservan la propiedad de su empleo. En este caso la suspensión del contrato de trabajo será absoluta, sin perjuicio de lo que las partes hayan podido negociar.

Para hacer uso de este permiso se requiere acuerdo de la asamblea sindical.

Asimismo para hacer uso de este permiso deberá enviarse comunicación por escrito al empleador con a lo menos 10 días de anticipación a hacer uso del mismo.

2. Los directores o delegados podrán ausentarse hasta por una semana en el año para realizar actividades propias del sindicato o de capacitación o perfeccionamiento sindical. De acuerdo a lo que determinen los estatutos y previo aviso al empleador en los términos ya indicados.

3. Los directores o delegados podrán convenir un permiso especial con el empleador por el tiempo que estimen necesario, sin goce a remuneración.

Cabe hacer presente que en materia de permisos sindicales generales y especiales, los trabajadores conservan la propiedad en su empleo, su antigüedad laboral y el tiempo de permiso se considera legalmente trabajado para todos los efectos legales.

Representación de los sindicatos interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios

ARTICULO 229

Respecto de esta especial forma de organización sindical, la ley creó una forma diversa de representar los intereses de los trabajadores afiliados a ellos, facilitándose la comunicación entre los afiliados al sindicato y los empleadores, esto se logra con la intervención de los llamados delegados sindicales, el que podrá ser elegido en aquellos sindicatos en que no se hubiere elegido director. Con anterioridad a la reforma la ley posibilitaba la elección de un solo delegado sindical. Actualmente el artículo 229 posibilita la elección de hasta 3 delegados.

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Los delegados sindicales gozan de fuero sindical desde el momento de su elección y hasta 6 meses de terminado su cargo, y tienen también derecho a horas de permiso de acuerdo a la norma general, más una semana al año para cumplir con las actividades inherentes al cargo.

La designación de delegado debe ser comunicada al empleador por carta certificada dentro de los 3 días hábiles laborales siguientes a su designación.

Patrimonio Sindical

ARTICULO 256, 263, 265, 346

El sindicato es una persona jurídica con personalidad y patrimonio propio, el cual no pertenece ni en todo ni en parte a los asociados.

El patrimonio está conformado por los aportes de los asociados y los bienes que el sindicato pueda adquirir. Los aportes de los asociados se constituye por las cuotas ordinarias y extraordinarias, sin perjuicio de las multas que los estatutos contemplen para sancionar las infracciones.

Los bienes que el sindicato pueda adquirir pueden serlo por modos de adquirir entre vivos o por causa de muerte y los frutos de éstos.

También es posible percibir ingresos del aporte que deben hacer los trabajadores no asociados al sindicato respecto de quienes se haga extensivo los efectos de un instrumento colectivo, asimismo el aporte de los trabajadores que opten por desafiliarse del sindicato pero que siguen regidos por el instrumento colectivo respectivo, los que continuaran obligados a pagar el 75% de la cuota sindical ordinaria vigente para los socios. Esto último corresponde a una innovación introducida por la reforma en comento, ya que con anterioridad aquel trabajador que se desafiliaba del sindicato respectivo cesaba en su obligación de pagar la cuota sindical, no obstante esto los beneficios del instrumento colectivo en vigor se les seguían aplicando.

Administración del patrimonio

Para la administración de sus fondos el sindicato deberá abrir una cuenta corriente o de ahorro a su nombre en alguna institución bancaria, salvo para aquellos sindicatos con menos de 50 afiliados, para los cuales no rige esta obligación.

Puede disponer de los fondos el tesorero con aprobación del presidente. La ley establece responsabilidad solidaria de estos miembros del directorio en relación a los depósitos en la respectiva cuenta.

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

De acuerdo a la Ley N° 19.759, serán los propios estatutos los encargados de reglamentar las formas de control financiero y la rendición de cuenta del directorio sindical para ante la asamblea. Además deberán tomarse todas las medidas de publicidad necesarias para que los socios tengan acceso a la información que corresponda. Con la reforma en comento se facilitó la administración del patrimonio sindical, debilitándose en cierta medida el control que de esta administración pudiera hacer el directorio, ya que se derogó el art. 264, en el cual se establecía para los sindicatos con más de 250 afiliados, la obligación para el sindicato de llevar anualmente un balance firmado por un contador y aprobado por la asamblea. Asimismo se derogó para aquellos que tuvieran menos afiliados la obligación libro de ingreso. Tampoco es posible solicitar una auditoría externa por parte de los socios.

A mayor abundamiento, debemos señalar que al derogarse el artículo 300 del C. del T., se elimina la facultad de supervigilancia que ejercía la Dirección del Trabajo en estas materias, por lo que ya no puede solicitar documentación ni requerir los antecedentes financieros y económicos del sindicato.

Esperamos que esto no signifique desorden y falta de transparencia en perjuicio de los intereses de los trabajadores representados por el órgano sindical y cuyo interés es el fin fundamental que debe proteger.

Disolución del sindicato

La ley entrega esta materia a la declaración del juez del Trabajo a través de una sentencia, mediante la cual se declara la disolución del sindicato concurriendo las causales legales.

Es así como de acuerdo al nuevo texto del artículo 295, introducido por la Ley N° 19.759, la Dirección del Trabajo queda absolutamente marginada de este proceso de disolución, al señalar: "...las organizaciones sindicales no estarán sujetas a disolución ni suspensión administrativa..."

Por tanto, la disolución tal como ya se indicara sólo puede ser declarada por el juez del Trabajo por sentencia judicial, la que deberá ser comunicada a la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá proceder a eliminar al sindicato del registro correspondiente.

Disuelto el sindicato debe liquidarse el patrimonio sindical, el cual no pasa a ser de dominio de los socios sino que debe traspasarse a otra organización sindical, que deberá indicarse en los estatutos; si éstos nada dicen, será el Presidente de la República quien designará al beneficiario.

Artículo: Organizaciones sindicales
Revista: Nº208, año LXVIII (Jul-Dic, 2000)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Asimismo, disuelto un sindicato, esto no importa la pérdida de los derechos adquiridos por los trabajadores asociados al mismo, por el contrario, el artículo 295 señala expresamente: "...la disolución de un sindicato no afectará las obligaciones y derechos que corresponden a sus socios y que emanen de los instrumentos colectivos suscritos por la organización o por los fallos arbitrales que les sean aplicables".