

[< volver](#)

## ORD. N°1413/32

Fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

DEPARTAMENTO JURÍDICO

S/K (261)/2017

ORD.:1413/32

MAT.: Ley N°20.940; Moderniza el sistema de relaciones laborales; Modificaciones al Libro III "De las Organizaciones Sindicales"

RDIC.: Fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la ley N°20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

ANT.: 1) Instrucciones, de 22.03.2017, de Director del Trabajo

2) Instrucciones, de 31.01.2017, de Jefe Departamento Jurídico.

2) Necesidades del Servicio.

FUENTES: Ley N° 20.940, artículo 1°, numerales 13) al 35).

SANTIAGO, 31.03.2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

Por razones de buen servicio se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en los numerales 13) al 35) del artículo 1° de la ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, que modifica diversas normas del Libro III: de las organizaciones sindicales y del delegado del personal, del Código del Trabajo y que, en lo concerniente a la materia en referencia, rige a partir del 1 de abril de 2017.

Al respecto, cabe señalar que uno de los principales propósitos perseguidos por el legislador para introducir las aludidas reformas, según se indica en el Mensaje Presidencial con el que se dio inicio al proyecto de la ley N°20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales, es la promoción de «...espacios efectivos de diálogo y acuerdo que colaboren a compatibilizar las necesidades derivadas del dinamismo, la competitividad y la productividad de las empresas en la economía nacional y global, con relaciones laborales en donde exista una justa distribución de la renta, un trato respetuoso de los trabajadores y en el que se fortalezca la organización y capacidad de negociación de los trabajadores, a través de los sindicatos, que expresan en forma permanente y seria la voluntad del colectivo». (Historia de la Ley N°20.940. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, p.6).

En este contexto, las aludidas modificaciones al Libro III, que se analizarán a continuación, junto con la sustitución del Libro IV: de la negociación colectiva y la modificación de algunas de las normas del Libro I, todos del Código del Trabajo, tienen por finalidad conciliar sus disposiciones con el nuevo sistema de relaciones laborales.

### I. MINISTROS DE FE

1. Modificación del artículo 218, inciso primero del Código del Trabajo, que incluye a los Secretarios Municipales como ministros de fe, en la situación que indica.

El artículo 1° de la ley precitada, en su numeral 13), modifica el inciso 1° del citado artículo, incorporando una nueva frase, en los siguientes términos:

"13) Intercálase, en el inciso primero del artículo 218, entre la palabra "trabajo" y el punto aparte, la frase "y los secretarios municipales en localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles".

Es así que el nuevo texto del inciso primero del artículo 218 del Código del Trabajo, es el que sigue:

"Para los efectos de este Libro III serán ministros de fe, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración Pública del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo y los secretarios municipales en localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles."

Con la inclusión como ministros de fe de los secretarios municipales, en el evento de no contar la respectiva localidad con aquellos a quienes la norma antes transcrita también confiere tal calidad, el legislador ha previsto que la falta de estos últimos no constituya un obstáculo para que las organizaciones sindicales puedan llevar a cabo todos los actos que en conformidad a las normas del Libro III del Código del Trabajo, requieren de la presencia de un ministro de fe.

## 2. Modificación del artículo 221 del Código del Trabajo. Constitución de un sindicato interempresa. Ministro de fe.

El artículo 1º de la ley precitada, en su numeral 14), ordena la incorporación en el inciso primero del artículo 221 del Código del Trabajo, de la siguiente oración final:

"14) En el artículo 221:

a) Agrégase, en el inciso primero, la siguiente oración final: "tratándose de la constitución de un sindicato interempresa, sólo podrán actuar como ministros de fe los inspectores del trabajo".

De este modo, luego de la modificación antes transcrita, el nuevo texto del inciso primero del artículo 221 del Código del Trabajo, inserto en el Libro III, Capítulo II, del Código del Trabajo, que establece normas sobre la constitución de los sindicatos, es el siguiente:

"La constitución de los sindicatos se efectuará en una asamblea que reúna los quórum a que se refieren los artículos 227 y 228 y deberá celebrarse ante un ministro de fe. Tratándose de la constitución de un sindicato interempresa, sólo podrán actuar como ministros de fe los inspectores del trabajo."

Del precepto recién anotado se infiere que en la asamblea que se celebre para la constitución de un sindicato interempresa podrán actuar como ministros de fe únicamente los inspectores del trabajo.

Lo anterior encuentra su sentido en la necesidad de consolidar como únicos fedatarios públicos a los funcionarios de la Dirección del Trabajo investidos de tal calidad, tratándose de un acto de constitución de una organización sindical de mayor complejidad, como lo es el sindicato interempresa en referencia, con el objeto de que sea la propia institución facultada por ley para formular las observaciones que corresponda luego de llevada a cabo la referida constitución, en conformidad a lo previsto en el artículo 223 del Código del Trabajo, la que, a través de la actuación de uno de sus ministros de fe en los actos que se lleven a cabo para tal efecto, sea la encargada de velar por la correcta aplicación de la normativa aplicable en la especie.

## II. FUERO DE LOS CONSTITUYENTES DE UN SINDICATO INTEREMPRESA

Sustitución, por el artículo 1º, numeral 14), letras b) y c), del inciso tercero del artículo 221 del Código del Trabajo e incorporación de un nuevo inciso cuarto a la misma norma, en los siguientes términos:

"b) Sustitúyese el inciso tercero, por el siguiente:

"Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa gozarán de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de cuarenta días".

c) Intercálase el siguiente inciso cuarto, nuevo, pasando los actuales incisos cuarto y quinto a ser quinto y sexto, respectivamente:

"Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato interempresa gozarán de fuero laboral desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de realizada esta. La asamblea deberá verificarse dentro de los diez días siguientes a la solicitud de ministro de fe".

Es así que, luego de las modificaciones antes transcritas, el texto actual de los incisos tercero y cuarto del artículo 221 del Código del Trabajo, es del siguiente tenor:

"Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa gozarán de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de cuarenta días.

Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato interempresa gozarán del fuero laboral desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de realizada esta. La asamblea deberá verificarse dentro de los diez días siguientes a la solicitud de ministro de fe."

En rigor, con la incorporación del nuevo inciso cuarto a la normativa preinserta, se modifican las reglas relativas al fuero de los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato interempresa, quienes, a partir de la entrada en vigencia de la ley en comento, gozarán de dicha prerrogativa desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días después de que esta se hubiera llevado a cabo, agregando el precepto en referencia que dicha asamblea deberá verificarse dentro de los diez días siguientes a la solicitud reservada de ministro de fe.

De esta forma, la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva se establece como un requisito formal para acceder al fuero de constitución de un sindicato Interempresa. Por otro lado, cabe señalar que al contemplarse un plazo máximo de diez días para realizar la asamblea constitutiva, ello se traduce en que si no se realiza dicha asamblea en el plazo establecido, no se originará el mencionado fuero. Adicionalmente, puede darse el caso en que el fuero antes de la asamblea constitutiva sea inferior a diez días, situación que ocurrirá cuando el plazo que transcurra entre la solicitud reservada de ministro de fe y la fecha de la asamblea constitutiva, sea inferior a diez días.

Con ello el legislador ha tenido en vista uno de los objetivos perseguidos por la reforma en comento en lo concerniente al fuero sindical, según se desprende del citado Mensaje Presidencial, en el que se indica: «Por otra parte, se introducen una serie de modificaciones a los fueros sindicales, haciéndose cargo de la necesidad de acotar la proliferación de malas prácticas que, finalmente, sólo contribuyen a la debilitación de los sindicatos». (Op. cit., p.13).

### III. QUÓRUM DE CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO EN LAS EMPRESAS CON UN NÚMERO MÁXIMO DE CINCUENTA TRABAJADORES

El artículo 1° de la ley precitada, en su numeral 15), sustituye el inciso tercero del artículo 227 del Código del Trabajo, por el siguiente:

"Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores. Si la empresa tiene un número impar de trabajadores, el porcentaje señalado se calculará sobre el número par inmediatamente anterior a aquel. En las empresas donde no exista sindicato, será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior. Para efectos del cómputo del número total de trabajadores de la empresa, se descontarán aquellos impedidos de negociar colectivamente de acuerdo al artículo 305, sin perjuicio del derecho de estos trabajadores a afiliarse a una organización sindical."

A través del precepto antes transcrito se incorporan reglas especiales para la constitución de un sindicato en una empresa que cuente con un máximo de cincuenta trabajadores; vale decir, según la clasificación prevista en el artículo 505 bis del Código del Trabajo, en la micro, pequeña o mediana empresa -siempre que en esta última laboren no más de cincuenta trabajadores-.

En efecto, la sustitución del inciso tercero del artículo 227 del Código del Trabajo efectuada por la ley en comento, ha implicado, por una parte, introducir un requisito no contemplado en la disposición legal sustituida, cual es que el mínimo de ocho trabajadores con el que se puede constituir un sindicato en una empresa con cincuenta o menos trabajadores debe, además, representar, a lo menos, el 50% del total de los que allí laboran, aclarando, también, la citada norma, que si la empresa cuenta con un número impar de trabajadores, el porcentaje señalado se calculará sobre el número par inmediatamente anterior.

La nueva normativa en comento responde así a la necesidad de privilegiar la constitución de organizaciones más representativas y con mayor autonomía para la promoción de la defensa de los intereses colectivos y la consecución de relaciones laborales más equitativas al interior de la empresa.

La disposición en comento establece, asimismo, que en las empresas donde no exista sindicato vigente, será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior, el que se mantuvo sin modificación y que permite, en tal caso, constituir una de dichas organizaciones con ocho trabajadores, debiendo completarse el cuórum exigido por la ley en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual sin haberse cumplido con dicho requisito, caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley.

Por otra parte, cabe destacar que esta nueva normativa dispone que para los efectos del cómputo del total de trabajadores de la empresa -universo que debe servir de base para el cálculo del porcentaje mínimo del 50% de constituyentes allí exigido- deben descontarse aquellos impedidos de negociar colectivamente a que se refiere el artículo 305, sin perjuicio del derecho de estos trabajadores a afiliarse a una organización sindical.

De este modo, la remisión hecha por la disposición legal en análisis a la norma del artículo 305 del Código del Trabajo, también modificada por la ley N°20.940, en los términos ampliamente analizados en el dictamen N°5781/93, de 01.12.2016, emitido por esta Dirección a propósito de la sustitución del Libro IV del Código del Trabajo efectuada por la misma ley, permite afirmar que deben excluirse para los efectos indicados los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes y, tratándose de la micro y pequeña empresa, al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando, siempre que en los contratos individuales de todos ellos conste expresamente la prohibición de negociar a que están afectos, pues a falta de dicha estipulación se entiende que están habilitados para negociar colectivamente.

### IV. REGLAS PARA LA ELECCIÓN DE DELEGADOS SINDICALES; FUERO; DURACIÓN DEL MANDATO Y ALTERACIÓN DEL NÚMERO DE AFILIADOS

El artículo 1° de la ley precitada, en su numeral 16), reemplaza el artículo 229 del Código del Trabajo, por el siguiente:

"Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, elegirán uno o más delegados sindicales de acuerdo a las siguientes reglas: de ocho a cincuenta trabajadores elegirán un delegado sindical; de cincuenta y uno a setenta y cinco elegirán a dos delegados sindicales, y si fueran setenta y seis o más trabajadores, elegirán tres delegados.

Si entre los trabajadores de la empresa se hubieren elegido uno o más directores sindicales, estos cargos se rebajarán en igual proporción del número total de delegados sindicales que corresponda elegir en la respectiva empresa.

Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.

Las elecciones de los delegados sindicales se realizarán en presencia de un ministro de fe y respecto de ellas se deberá hacer la comunicación a que se refiere el artículo 225, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

La alteración en el número de afiliados no modificará el número de delegados, el que deberá adecuarse en la próxima elección, sin perjuicio de informar a la Dirección del Trabajo sobre este hecho, a más tardar dentro del quinto día hábil de haberse producido la alteración.

El mandato de los delegados durará el tiempo que señalen los estatutos, y si estos no lo regulan, tendrá la misma duración que el establecido para los directores sindicales."

Del tenor de la disposición legal sustituida por la ley en comento, se aprecia que se han mantenido algunas de las normas relativas a la elección de delegados sindicales, en tanto que otras fueron reemplazadas íntegramente.

Así, en lo que respecta a la elección de los delegados sindicales, la norma recién transcrita reduce el número de dichos representantes que es posible elegir en la empresa respectiva, toda vez que si el número de afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios es de ocho y hasta cincuenta, elegirán un delegado sindical; de cincuenta y uno a setenta y cinco elegirán a dos delegados, y si fueran setenta y seis o más trabajadores, a tres de dichos representantes.

Por otra parte, similares reglas sobre disminución de cargos de delegado sindical en igual proporción al número de directores electos que laboren en la empresa, se mantienen en la actual normativa, en tanto establece que si entre los trabajadores de la empresa resultaren elegidos uno o más directores sindicales, estos cargos deben rebajarse en igual proporción del número total de delegados sindicales que corresponda elegir en la respectiva empresa.

Permanece inalterable, por su parte, el goce del fuero de estos representantes sindicales, en conformidad a las normas del artículo 243, no obstante las modificaciones introducidas a este último precepto por la ley en estudio, en relación al fuero suplementario, según analizará más adelante.

Una modificación sustancial de la normativa actualmente vigente sobre la materia es aquella que dice relación con la exigencia impuesta por la ley en estudio, de llevar a cabo la elección de los delegados sindicales en presencia de ministro de fe, toda vez que actualmente la ley no exige tal formalidad, bastando con la elección por los respectivos afiliados de uno o más de dichos representantes, según corresponda, con arreglo a lo que señalen los estatutos, según se desprende de dictamen N°3839/193, de 18.11.2003, según el cual, si bien, la normativa aún vigente prevista en el artículo 229 del Código del Trabajo, utiliza tanto los vocablos "elegido" como "designar" para referirse a la forma de llevar a cabo dicho acto, de la historia de la ley 19.759, de 2001 y del propio tenor de la disposición legal es posible concluir que la intención del legislador fue establecer como único procedimiento destinado al efecto, la elección de los delegados en ambos casos. Por lo tanto, solo serán ministros de fe para estos efectos, aquellos establecidos en el artículo 218 del Código del Trabajo.

Por otra parte, el citado precepto remite expresamente al artículo 225, que exige la comunicación del aludido acto eleccionario, por la vía de exigir al sindicato interempresa, o de trabajadores eventuales o transitorios de que se trate, comunicar por escrito a la administración de la empresa la celebración de una asamblea de constitución, la nómina del directorio y quiénes de sus miembros gozan de fuero, dentro de los tres días hábiles laborales siguientes al de su celebración, agregando la nueva disposición del artículo 229, la obligación de enviar copia de dicha comunicación a la Inspección del Trabajo respectiva.

La norma en comento prevé, asimismo, que la alteración en el número de afiliados no modificará el de los delegados, el que deberá adecuarse en la próxima elección, sin perjuicio de informar a la Dirección del Trabajo sobre este hecho, a más tardar dentro del quinto día hábil de haberse producido tal alteración. Cabe indicar que la ausencia de tal comunicación a la Dirección del Trabajo no tiene apercibimiento alguno, debiendo en todo caso la organización informar su número de afiliados a la fecha de elección de un nuevo delegado en la misma empresa, a efectos de determinar el número de delegados con derecho a fuero que se deban elegir en la misma.

Finalmente, la disposición en comento incorpora una nueva norma relativa a la duración del mandato de los delegados sindicales, estableciendo al efecto que aquel regirá por el tiempo que señalen los estatutos, y si estos no lo regularen, tendrá la misma duración prevista para los directores sindicales. Cabe señalar que, de conformidad al inciso quinto del artículo 235, el mandato sindical durará no menos de dos años ni más de cuatro, límite temporal que resulta de toda lógica aplicable también a los delegados sindicales. En razón de ello, los estatutos de la organización no podrán establecer un período superior a cuatro años de duración para el mandato de los delegados sindicales.

## V. REPRESENTACIÓN FEMENINA EN EL DIRECTORIO DE LOS SINDICATOS, FEDERACIONES, CONFEDERACIONES Y CENTRALES SINDICALES

El artículo 1° de la ley precitada, en su numeral 17), dispone la incorporación de trabajadoras en el directorio sindical, a través de la interposición, en el artículo 231 del Código del Trabajo, del siguiente inciso tercero:

"El estatuto deberá incorporar un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero y a las demás prerrogativas que establece este Código, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor."

Por su parte, a través del numeral 23) del mismo artículo, la ley en comento incorpora un inciso segundo al artículo 272, inserto en el Capítulo VII del Libro III del Código del Trabajo, que dispone:

"Los estatutos de las federaciones y confederaciones deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que sus directorios estén integrados por un número de directoras no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 274, o por el número de directoras que corresponda al porcentaje de dirigentes que puedan ser electas de conformidad al artículo 273, en caso de ser menor."

A su vez, mediante el numeral 25) del mismo artículo, el citado cuerpo legal incorpora al artículo 278, inserto en el Capítulo VIII del Libro III del Código del Trabajo, un inciso final, que establece:

"Asimismo, los estatutos deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que su cuerpo directivo esté integrado por un número de directoras no inferior al 30% del total de integrantes del directorio con derecho al fuero, inamovilidad funcionaria, horas de trabajo sindical y licencias del artículo 283."

Del tenor de las nuevas disposiciones precedentemente transcritas se advierte que el legislador ha impuesto a los sindicatos, federaciones y confederaciones, la obligación de incorporar en sus estatutos un mecanismo destinado a resguardar que sus directorios estén conformados por un número de mujeres no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero, y a las demás prerrogativas de que gozan, en conformidad al Código del Trabajo, o por el número de directoras que corresponda al porcentaje de dirigentes que puedan ser electas, con arreglo a la ley, en caso de ser menor.

A su turno, las centrales sindicales estarán afectas a similar obligación, debiendo, en este caso, sus estatutos, incorporar una fórmula tendiente a resguardar que su cuerpo directivo esté integrado por un número de mujeres no inferior al 30% del total de integrantes del directorio, también con derecho al fuero y a las demás prerrogativas ya enunciadas.

Al respecto, cumpíame informar, finalmente, que esta Dirección emitió con fecha 22.03.2017, el dictamen Ord. 1306/031, referido a las disposiciones con perspectiva de género y su implicancia en los procedimientos para la integración del directorio sindical y de la comisión negociadora.

## VI. FUERO SUPLEMENTARIO DE LOS DIRECTORES Y DELEGADOS SINDICALES

El artículo 1° de la ley precitada, en su numeral 18), reemplaza el inciso primero del artículo 243 del Código del Trabajo, por el siguiente:

"Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la empresa. Asimismo, el fuero de los directores sindicales terminará cuando caduque la personalidad jurídica del sindicato por aplicación de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 223 o en el inciso segundo del artículo 227."

Del tenor de la disposición transcrita, que sustituye el actual inciso primero del artículo 243, se colige que el objetivo perseguido por el legislador ha sido la incorporación de dos causales de cese del fuero suplementario de los directores sindicales y, por expresa remisión del inciso tercero del mismo artículo, también de los delegados sindicales, que son las siguientes: a) renuncia al sindicato (no al cargo de dirigente), y b) caducidad de la personalidad jurídica del sindicato por aplicación de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 223, vale decir, en este último caso, por no haber subsanado la organización sindical los defectos de constitución o conformado sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo, en los plazos allí señalados, o no haber reclamado, dentro del mismo plazo, de esas observaciones ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente; o por aplicación del inciso segundo del artículo 227, esto es, por no haber dado cumplimiento a la norma allí contemplada, que ordena a la organización sindical que se constituyó en una empresa donde no existe sindicato vigente, con un mínimo de ocho afiliados, a completar el cuórum exigido en el inciso anterior de la misma norma, en el plazo de un año.

## VII. HORAS DE TRABAJO SINDICAL

### 1. Modificación de la expresión permisos sindicales por horas de trabajo sindical.

El artículo 1° de la ley precitada, a través de sus numerales 19), 20), 21), 24) y 26) sustituye en los incisos pertinentes de los artículos 249, 250, 252, 274 y 283 del Código del Trabajo, las frases "los permisos necesarios", "los permisos semanales", "los permisos otorgados" y toda otra que contemple el sustantivo "permiso", por las frases "las horas de

trabajo sindical", o "las horas semanales de trabajo sindical", según corresponda, además de eliminar toda referencia al carácter masculino del sustantivo "permiso", sustituyéndola por artículos y vocablos femeninos, a objeto de que resulten concordantes con la nueva denominación conferida por la ley en estudio al tiempo destinado por los directores y delegados de sindicatos, y por los directores de federaciones, confederaciones y centrales sindicales a actividades propias de sus cargos.

Así, los incisos primero, segundo, cuarto y final del artículo 249 del Código del Trabajo, modificados en la forma indicada, prescriben:

"Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho, tratándose de directores de organizaciones con 250 o más trabajadores.

El tiempo de las horas semanales de trabajo sindical será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical otorgadas a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

Las normas sobre horas de trabajo sindical y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes."

A su vez, luego de la modificación en comento, el artículo 252, queda como sigue:

"El tiempo empleado en licencias y horas de trabajo sindical se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos."

Por su parte, por obra de la aludida modificación, el inciso tercero y final del artículo 274, aplicable a los directores de federaciones y confederaciones, prevén:

"El director de una federación o confederación que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda diez horas semanales de horas de trabajo sindical para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario.

El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical antes señaladas se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes."

A su turno, los incisos tercero, cuarto y final del artículo 283, disponen:

"El director de una central sindical que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda hasta veinticuatro horas semanales, acumulables dentro del mes calendario, de horas de trabajo sindical para efectuar su labor.

El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical antes señaladas se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones por ese período serán de cargo de la central sindical.

Las normas sobre horas de trabajo sindical y remuneraciones podrán ser modificadas de común acuerdo por las partes, sólo en cuanto excedan de los montos establecidos en los incisos precedentes."

La sustitución del término permisos sindicales por el de horas de trabajo sindical, en las disposiciones antes transcritas se justifica, en primer término, porque las disposiciones recién transcritas confieren el mismo carácter a dichas horas que a aquellas correspondientes al cumplimiento de la prestación de servicios, en tanto el tiempo otorgado por la ley para efectuar actividades sindicales debe entenderse trabajado para todos los efectos por el dirigente respectivo, consignando, a su vez, los aludidos preceptos, el derecho de aquel al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a tales horas, que es de cargo de la organización respectiva. Así lo ha entendido, por lo demás, esta Dirección, en el apartado 1) del dictamen N°5078/122, de 09.11.2005, en cuanto concluye: «La expresión "se entenderá trabajado para todos los efectos", a que hace referencia el inciso 4° del artículo 249 del Código del Trabajo, en alusión al tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales, debe entenderse referida a todas las consecuencias legales y contractuales que de ello se deriven».

A su vez, la nueva denominación se aviene más con la naturaleza de tal prerrogativa, pues se trata de una obligación impuesta por el legislador a los empleadores con el fin de facilitar el correcto ejercicio de la libertad sindical, principio este consagrado por la Constitución Política de la República, en su artículo 19 N° 19.

En tal sentido, el Mensaje de la ley en comento señala: «Nuestra legislación reconoce este instrumento pero lo denomina "permisos", en circunstancias que no se trata de una concesión sino de un derecho que debe ser reconocido

para su finalidad intrínseca, esto es, para el trabajo sindical, de ahí que se proponga modificar la nomenclatura vigente, sustituyéndola por horas de trabajo sindical». (Op.cit., p.12).

A su turno, esta Dirección ha consignado al respecto, mediante dictámenes N°2422/140, de 25.07.2002 y N°4000/105, de 14.09.2005, que la libertad sindical es una garantía constitucional, una de cuyas manifestaciones es el derecho que le asiste al ente colectivo de desarrollar las actividades que le son propias.

A mayor abundamiento, con arreglo a la jurisprudencia institucional, contenida en los dictámenes institucionales N°2856/0162, de 30.08.2002 y N°4271/166, de 15.09.2004- es posible sostener que tanto la norma constitucional citada como las diversas disposiciones contenidas en el Código del Trabajo sobre la materia, entre ellas las ya analizadas, constituyen la materialización de la aplicación de los convenios 87 y 135 de la OIT, ratificados por nuestro país, el primero de ellos, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, y el segundo, a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.

2. Ampliación de las horas de trabajo sindical de los dirigentes y delegados de sindicatos, destinadas a la formación y capacitación sindical.

La ley 20.940 en estudio, no solo ha reemplazado en sus incisos primero y final la expresión permisos sindicales por horas de trabajo sindical, sino que ha sustituido la norma de la letra b) del inciso primero, por la siguiente:

"b) Los directores y delegados sindicales podrán también hacer uso de hasta tres semanas de horas de trabajo sindical en el año calendario para asistir a actividades destinadas a formación y capacitación sindical, en conformidad a los estatutos del sindicato."

En consonancia con el nuevo sistema de relaciones laborales implementado por la reforma en estudio, uno de cuyos principales objetivos es el fortalecimiento de la organización y de la capacidad de negociación de los trabajadores, a través de los sindicatos, según ya se señalara, se ha dispuesto, a través de la norma preinserta, que el período de hasta una semana del que podían hacer uso los dirigentes y delegados sindicales en el año calendario, para realizar actividades que fueran necesarias o se estimaran indispensables para el desempeño de sus funciones, o para su perfeccionamiento, se amplíe hasta por tres semanas, en el mismo período, precisando la nueva normativa que dicho tiempo podrá destinarse a la formación y capacitación sindical de tales representantes gremiales, con arreglo a los estatutos respectivos.

## VIII. PATRIMONIO SINDICAL

El artículo 1°, numeral 22) sustituye en el artículo 256 la frase "por el aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y de aquellos a quienes se les hizo extensivo este", por la siguiente: "por el aporte o cuota sindical ordinaria del exafiliado que se mantenga afecto al instrumento colectivo negociado por la organización, en los términos del inciso segundo del artículo 323; por la cuota sindical ordinaria de los no afiliados que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios de conformidad al inciso segundo del artículo 32", de forma tal que el nuevo artículo 256, es del siguiente tenor:

"El patrimonio del sindicato estará compuesto por las cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea imponga a sus asociados, con arreglo a los estatutos; por el aporte o cuota sindical ordinaria del exafiliado que se mantenga afecto al instrumento colectivo negociado por la organización, en los términos del inciso segundo del artículo 323; por la cuota sindical ordinaria de los no afiliados que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios de conformidad al inciso segundo del artículo 322; por las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieren; por el producto de sus bienes; por el producto de la venta de sus activos; por las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos, y por las demás fuentes que provean los estatutos."

Las modificaciones introducidas por la ley en estudio a la disposición preinserta, consistentes, por una parte, en la eliminación de algunos conceptos que, de acuerdo al contenido aún vigente de la norma del artículo 256, componen el patrimonio sindical de una organización sindical y por otra, en la interposición, en el mismo precepto, de otros rubros que conformarán dicho patrimonio, se justifican por la necesaria adecuación de dicha norma a las del sustituido Libro IV del Código del Trabajo, introducidas por la ley en estudio.

En efecto, con la eliminación de la extensión unilateral por el empleador de los beneficios de un instrumento colectivo a trabajadores no sindicalizados, actualmente prevista en el artículo 346, y la adhesión de trabajadores a un proceso de negociación colectiva, de los artículos 323 y 334 bis, todos los cuales debían efectuar el aporte allí contemplado al sindicato beneficiario, las organizaciones sindicales no contarán con dichas fuentes de financiamiento, pero sí con aquellas provenientes de la extensión de beneficios de un contrato colectivo acordado por las partes y aceptado por el trabajador y de la vinculación del trabajador con el contrato colectivo que negoció su sindicato, materias estas, tratadas ampliamente en el citado dictamen N°303/1, de 18.01.2016, emitido por esta Dirección.

## IX. PRÁCTICAS ANTISINDICALES

La ley en comento introduce también modificaciones en el Capítulo IX, Libro III del Código del Trabajo, respecto de las conductas constitutivas de prácticas antisindicales o atentados a la libertad sindical, las que fueron ampliamente analizadas por esta Dirección, en dictamen N°999/27, de 02.03.2017, por lo que resulta innecesario abordar aquí dicha materia, debiendo remitirse en este aspecto al citado pronunciamiento jurídico.

## X. DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

El artículo 1° de la ley 20.940, en su numeral 33), dispone la intercalación de un inciso segundo nuevo en el artículo 297 del Código del Trabajo, pasando los actuales incisos segundo, tercero y cuarto a ser tercero, cuarto y quinto, respectivamente. Se transcriben, a continuación, el inciso primero y el segundo nuevo de la citada norma:

"También procederá la disolución de una organización sindical, por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución, declarado por sentencia del Tribunal del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización, a solicitud fundada de la Dirección del Trabajo o por cualquiera de los socios.

El empleador podrá solicitar fundadamente a la Dirección del Trabajo que ejerza la acción señalada en el inciso primero."

De las disposiciones legales preinsertas se infiere que la acción que confiere el citado inciso primero a la Dirección del Trabajo, de pedir fundadamente al Tribunal del Trabajo competente la disolución de una organización sindical, por las causales previstas en la misma norma, puede provenir, a su vez, de una petición fundada que en tal sentido efectúe a este Servicio el empleador.

Con todo, habiendo recibido la solicitud fundada la Dirección del Trabajo, esta aplicará las instrucciones vigentes en la materia, que se refieren a realizar una investigación sobre las circunstancias que llevaron a la reducción del quórum del sindicato, pues si se determinará que esta se ha debido a acciones de prácticas antisindicales por parte del empleador, no procederá su denuncia ante los tribunales de justicia.

## XI. ELIMINACIÓN DEL CARGO DE DELEGADO DE PERSONAL

La ley en estudio, a través de su artículo 1°, numerales 34) y 35), respectivamente, dispone la eliminación, en la denominación del Libro III del Código del Trabajo, de la frase "Y DEL DELEGADO DEL PERSONAL", y la eliminación del artículo 302, inserto en el Título II del mismo Libro, que contiene los requisitos para la elección de dichos representantes, así como las prerrogativas de que gozan y las funciones asignadas a los mismos.

Con todo, tal como ha quedado establecido en el artículo quinto transitorio de la ley en referencia:

"El delegado del personal que hubiere sido elegido antes de la publicación de esta ley podrá permanecer en sus funciones hasta expirar el período para el cual fue elegido y gozará del fuero a que se refiere el artículo 243 del Código del Trabajo."

## XII. PLAZO DE ADECUACIÓN DE LOS ESTATUTOS A LA LEY

Cabe advertir, finalmente, que el artículo sexto transitorio de la ley 20.940, establece un plazo para que las organizaciones sindicales adecuen sus estatutos a la nueva normativa en referencia, en los siguientes términos:

"Otórgase el plazo de un año, a contar de la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedan a adecuar sus estatutos a las disposiciones contenidas en ella."

De esta forma, en conformidad a la norma del artículo primero transitorio de la citada ley y a los términos del dictamen N°5337/91, de 28.10.2016, emitido por este Servicio, atendido que dicho cuerpo normativo entra en vigencia el 1 de abril del año en curso, los sindicatos vigentes a esa fecha dispondrán hasta el 1 de abril de 2018 para efectuar la aludida adecuación de estatutos.

En consecuencia, sobre la base de la disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la ley N°20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales, es el contenido en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,

. CHRISTIAN MELIS VALENCIA

---

ABOGADO

DIRECTOR DEL TRABAJO

JFCC/LBP/MPKC

Distribución:

Jurídico

Partes

Control



Boletín

Divisiones D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XV Regiones

Ministra del Trabajo y Previsión Social

Subsecretario del Trabajo

