



www.chcapacita.cl

*Técnicas para aplicar las nuevas
disposiciones en materia de
organizaciones sindicales y
negociación colectiva.*

*Tu espacio, tu comodidad, tu **Chile Capacita***

MÓDULO 2

MODIFICACIONES EN MATERIA DE ORGANIZACIONES SINDICALES

En este módulo se revisarán los siguientes temas:

Tema 1:

MINISTROS DE FE

- ✓ Personas que pueden actuar como ministros de fe en actuaciones del libro iii del Código del Trabajo, de las organizaciones sindicales

Tema 2:

LA CONSTITUCIÓN, FUNCIONAMIENTO Y DISOLUCIÓN DE ORGANIZACIONES SINDICALES

- ✓ Constitución de organizaciones sindicales.
- ✓ Constitución Sindicatos Inter-empresa.
- ✓ Fuero Laboral Trabajadores que participan en la constitución de sindicatos de trabajadores.
- ✓ Quórum mínimos para constituir una organización sindical.
- ✓ Los estatutos de las organizaciones sindicales y presencia de mujeres en la composición de la directiva.
- ✓ Los delegados sindicales.
- ✓ Patrimonio de las organizaciones sindicales.
- ✓ Fuero sindical.
- ✓ Horas de trabajo sindical adicionales (permisos sindicales adicionales).
- ✓ Disolución de las organizaciones sindicales.
- ✓ Las prácticas antisindicales:
 - ✓ Concepto.
 - ✓ Conductas constitutivas de prácticas antisindicales.
 - ✓ Sanciones.

DESARROLLO DEL MÓDULO

A continuación, desarrollaremos cada uno de los temas indicados precedentemente, citando la normativa legal y la jurisprudencia atingente, con el fin de facilitar la adquisición de conocimientos por parte de los alumnos.

TEMA 1

MINISTROS DE FE

En este tema se revisarán los siguientes puntos:

- **Personas que pueden actuar como Ministros de fe en actuaciones del LIBRO III del Código Del Trabajo, De Las Organizaciones Sindicales**

DESARROLLO

DEL TEMA

A continuación se revisaremos cada uno de los puntos establecidos para este tema, citándose la normativa legal y la jurisprudencia que permitan al alumno entender cada uno de los puntos tratados:

PERSONAS QUE PUEDEN ACTUAR COMO MINISTROS DE FE EN ACTUACIONES DEL LIBRO III DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

En materia de organizaciones sindicales, en cuanto a la constitución de estas y modificaciones de sus estatutos, el legislador exige la presencia de un ministro de fe, el artículo 218 del Código del Trabajo establece quienes podrán actuar como tales.

Esta norma legal a partir del 01.04.2017 señala:

Artículo 218: 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 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.

Respecto al acto de constitución del sindicato, los trabajadores deberán decidir quién será el ministro de fe, eligiendo alguno de los señalados en el inciso anterior. En los demás casos en que la ley requiera genéricamente un ministro de fe, tendrán tal calidad los señalados en el inciso primero, y si ésta nada dispusiere, serán ministros de fe quienes el estatuto del sindicato determine.

De acuerdo a la norma transcrita para las actuaciones en que se requiere la presencia de un ministro de fe, serán quienes se encuentran señalados en el artículo 218, del Código del Trabajo siendo estos:

- ✓ Los Inspectores del Trabajo.
- ✓ Los Notarios Públicos.
- ✓ Los Oficiales del Registro Civil.
- ✓ Los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en esa calidad por la Dirección del Trabajo.
- ✓ Los secretarios municipales, solo en aquellas localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles.

Como podemos apreciar se ha incorporado como ministros de fe a los secretarios municipales, pero sólo en aquellos casos en que en la localidad donde se realizará, por ejemplo, la constitución de una organización sindical no existan otros ministros de fe.

De acuerdo al artículo 221 del Código del Trabajo, en el caso de constitución de un sindicato inter-empresa, sólo puede actuar como ministro de fe un Inspector del Trabajo.

TEMA 2

EN LA CONSTITUCIÓN, FUNCIONAMIENTO Y DISOLUCIÓN DE ORGANIZACIONES SINDICALES

En este tema se revisarán los siguientes puntos:

- ✓ **Constitución de organizaciones sindicales.**
- ✓ **Constitución Sindicatos Interempresa.**
- ✓ **Fuero Laboral Trabajadores Que Participan En La Constitución De Sindicatos De Trabajadores.**
- ✓ **Quórum Mínimos Para Constituir Una Organización Sindical.**
- ✓ **Los estatutos de las organizaciones sindicales y presencia de mujeres en la composición de la directiva.**
- ✓ **Los delegados sindicales.**
- ✓ **Patrimonio de las organizaciones sindicales.**
- ✓ **Fuero sindical.**
- ✓ **Horas de trabajo sindical adicionales (permisos sindicales adicionales).**
- ✓ **Disolución de las organizaciones sindicales.**
- ✓ **Las prácticas antisindicales:**
 - ✓ **Concepto.**
 - ✓ **Conductas constitutivas de prácticas antisindicales.**
 - ✓ **Sanciones.**

DESARROLLO DEL TEMA

A continuación se revisaremos cada uno de los puntos establecidos para este tema, citándose la normativa legal y la jurisprudencia que permitan entender cada uno de los puntos tratados:

CONSTITUCIÓN DE ORGANIZACIONES SINDICALES

Los sindicatos nacen o se originan al momento de la realización del acto de constitución, la cual es la “asamblea de constitución”.

La constitución de la organización sindical debe cumplir con determinadas formalidades, establecidas en el Código del Trabajo:

1. Celebrarse una asamblea de trabajadores, que cumpla con el número mínimo exigido por la ley según el sindicato a formar;
2. En esta asamblea deben aprobarse los estatutos y proceder a la elección del directorio, todo lo cual quedará registrado en una acta;
3. Para estas actuaciones, se requiere la presencia de un ministro de fe, quienes se encuentran señalados en el artículo 218, del Código del Trabajo
4. Las votaciones serán siempre secretas y personales;
5. El acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos, certificados por el ministro de fe, deben depositarse en la Inspección del Trabajo que corresponda al domicilio de la organización;
6. El plazo para el depósito es de 15 días corridos, contados desde la fecha de la asamblea constituyente;
7. Al momento de efectuar este depósito, el sindicato adquiere de inmediato su personalidad jurídica;
8. Si no se efectúa el depósito, debe procederse a una nueva asamblea constitutiva;

9. El fuero de los directores sindicales, en caso de que no se realice el depósito del acta respectiva ante la Inspección del Trabajo, cesará. Esto conforme lo dispone el artículo 224 en su inciso segundo.
10. Observaciones de la Dirección del Trabajo: A partir del depósito del acta, la Dirección tiene un plazo de 90 días corridos, para formular observaciones a la constitución del sindicato por:
 - ✓ Falta de requisitos para constituirlo.
 - ✓ Los Estatutos no se ajustan a la ley.
11. Formulados los alcances a la constitución y/o estatutos sindicales, el sindicato tendrá un plazo de 60 días, desde la notificación para enmendar o en su defecto reclamar de las observaciones al Juzgado de Letras.

El Código del Trabajo dispone en sus artículos 221; 222; 223 y 224, lo siguiente:

Artículo 221: 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.

En tal asamblea y en votación secreta se aprobarán los estatutos del sindicato y se procederá a elegir su directorio. De la asamblea se levantará acta, en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes, y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

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 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.

Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan del fuero a que se refiere el inciso tercero, hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva y se les aplicará a su respecto, lo dispuesto en el inciso final del artículo 243. Este fuero no excederá de 15 días.

Se aplicará a lo establecido en los incisos tercero cuarto y quinto, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 238.

Artículo 222: El directorio sindical deberá depositar en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificadas por el ministro de fe actuante, dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de la asamblea. La Inspección del Trabajo procederá a inscribirlos en el registro de sindicatos que se llevará al efecto. Las actuaciones a que se refiere este artículo estarán exentas de impuestos.

El registro se entenderá practicado y el sindicato adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.

Si no se realizare el depósito dentro del plazo señalado, deberá procederse a una nueva asamblea constitutiva.

Artículo 223: El ministro de fe actuante no podrá negarse a certificar el acta original y las copias a que se refiere el inciso primero del artículo 222. Deberá, asimismo, autorizar con su firma a lo menos tres copias del acta respectiva y de sus estatutos, autenticándolas. La Inspección del Trabajo respectiva entregará dichas copias a la organización sindical una vez hecho el depósito, insertándoles, además, el correspondiente número de registro.

La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución del sindicato si faltare cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por este Código.

El sindicato deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de sesenta días contados desde su notificación, o dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, bajo apercibimiento de tener por caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. El directorio de las organizaciones sindicales se entenderá facultado para introducir en los estatutos las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo o, en su caso, el tribunal que conozca de la reclamación respectiva.

El Tribunal conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que el solicitante proporcione en su presentación y oyendo a la Inspección del Trabajo respectiva. Esta última deberá evacuar su informe dentro del plazo de diez días hábiles contados desde el requerimiento del tribunal, el que se notificará por cédula, acompañando copia íntegra del reclamo.

Si el tribunal rechazare total o parcialmente la reclamación ordenará lo pertinente para subsanar los defectos de constitución, si ello fuera posible, o enmendar los estatutos en la forma y dentro del plazo que él señale, bajo apercibimiento de caducar su personalidad jurídica.

Artículo 224: Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical mencionada en el inciso tercero del artículo 235 gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.

No obstante, cesará dicho fuero si no se efectuare el depósito del acta constitutiva dentro del plazo establecido en el artículo 222.

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, se introdujeron las siguientes modificaciones:

CONSTITUCIÓN SINDICATOS INTEREMPRESA

En el caso que se constituya un sindicato de trabajadores inter-empresa, se ha establecido que solo puede actuar como ministro de fe los Inspectores del Trabajo, constituyéndose esto en un límite a

la facultad de elección de ministros de fe que tiene los trabajadores que constituyen una organización sindical, conforme lo establece el artículo 218 antes visto.

FUERO LABORAL TRABAJADORES QUE PARTICIPAN EN LA CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES

El fuero es una especial forma de protección que la ley otorga a determinados trabajadores en razón del cargo o función que desempeñan (dirigente sindical) o de la situación en que se encuentren (mujer embarazada y puérpera).

El fuero no otorga al trabajador inamovilidad en su empleo sino que constituye una forma de protegerlo, pues, el dependiente aforado puede ser despedido, si el empleador cuenta con autorización judicial para ello, esto en conformidad a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo.

El artículo 221 del Código del Trabajo establece que los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato inter-empresa, gozan de fuero laboral desde los 10 días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta 30 días de realizada. Este fuero no podrá exceder de 40 días.

En el caso de los trabajadores que constituyan un sindicato inter-empresa, ellos gozarán de fuero desde que se haga la solicitud ministro de fe ante la Inspección del Trabajo para la asamblea constitutiva y hasta 30 días después de realizada dicha asamblea, los trabajadores deben realizar la asamblea de constitución del sindicato inter-empresa dentro de los 10 días siguientes a la solicitud de ministro de fe.

En el caso de los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan del fuero desde los 10 días anteriores a la celebración de la asamblea de constitución y hasta el día siguiente de dicha asamblea. El fuero para estos trabajadores no podrá exceder de 15 días.

El fuero por constitución de una organización sindical de trabajadores eventuales o transitorios que gozan los trabajadores con contratos de trabajo de plazo fijo o por obra o servicio determinado, los amparará, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos, esto conforme el inciso final del artículo 243 del Código del Trabajo.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 238 del Código del Trabajo, el fuero por constitución de una organización sindical solo podrá invocarse 2 veces en cada año calendario, con esto se busca evitar la reiteración indefinida de asambleas constitutivas, lo cual, implicaría fuero en forma permanente.

A los trabajadores que gozan de fuero laboral por participar en la constitución de un sindicato, les resulta aplicable las disposiciones del artículo 12 del Código del Trabajo, es decir la facultad del empleador de modificar el contrato de trabajo en cuanto al lugar de prestación de los servicios y las labores y funciones que ellos realizan, por supuesto que respetando las restricciones que la misma norma contempla, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 3995/0198, de 02.12.2002. Respecto de los dirigentes sindicales, el artículo 243 del Código del Trabajo prohíbe al empleador ejercer la facultad establecida en el ya mencionado artículo 12 del Código del Trabajo.

QUÓRUM MÍNIMOS PARA CONSTITUIR UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

El quórum mínimo para la constitución de una organización sindical se encuentra establecido en el artículo 227 del Código del Trabajo, que dispone desde el 01.04.2017:

Artículo 227: La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.

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.

Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa.

El sindicato se puede formar o constituir en una empresa, cualquiera sea el tiempo que lleve funcionando, no estableciéndose o exigiéndose una antigüedad determinada de esta para la procedencia de la constitución de una organización sindical, limitación que si existe en materia de negociación colectiva, donde el legislador establece un tiempo mínimo de existencia de la empresa para que proceda la negociación colectiva.

Para determinar el número de trabajadores necesarios para constituir una organización sindical, es necesario distinguir el número de trabajadores que laboran en la empresa:

✓ ***Empresas con más de 50 trabajadores***

Se requiere un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 10% del total de trabajadores que presten servicios en la empresa.

Ejemplo 1: Si en una empresa trabajan 560 trabajadores, el quórum mínimo para la constitución de un sindicato sería:

$$\text{Quórum mínimo} = 560 \times 10\% = 56$$

Para la constitución de un sindicato de empresa se requiere un mínimo de 56 trabajadores.

Ejemplo 2: Si en una empresa trabajan 159 trabajadores, el quórum mínimo para la constitución de un sindicato será:

$$\text{Quórum mínimo} = 159 \times 10\% = 15.9$$

Para la constitución de un sindicato de empresa en el caso planteado se requerirá un mínimo de 25 trabajadores exigidos por el legislador, toda vez que el 10% de su dotación es menor al mínimo de trabajadores que exige el legislador dado el número de trabajadores de la empresa.

✓ ***Empresas con más de 50 trabajadores, donde no existe sindicato vigente***

En estos casos, el sindicato podrá constituirse con un mínimo de 8 trabajadores, con prescindencia del porcentaje que representen.

Constituido el sindicato, sin reunir el quórum, deberán reunirlo en el plazo máximo de un año, computado desde la asamblea constitutiva. Si en este plazo, no completan el quórum señalado en la letra a) precedente, la personalidad jurídica del sindicato caducará por el solo ministerio de la ley, es decir, no se requerirá que esa caducidad sea declarada ni administrativa ni judicialmente.

Ejemplo 3: Si en una empresa trabajan 100 trabajadores, el quórum mínimo para la constitución de un sindicato sería:

Quórum mínimo será de 8 trabajadores, sin embargo en el plazo de 1 año la organización sindical requiere completar el quórum mínimo de 25 trabajadores exigidos por el legislador, toda vez que el 10% de su dotación es menor al mínimo de trabajadores que exige el legislador dado el número de trabajadores de la empresa.

Si la organización no completa el número mínimo de trabajadores socios de ella su personalidad jurídica caduca por el sólo ministerio de la ley.

Ejemplo 4: Si en una empresa trabajan 420 trabajadores, el quórum mínimo para la constitución de un sindicato sería:

Quórum mínimo será de 8 trabajadores, sin embargo, en el plazo de 1 año la organización sindical requiere completar el quórum mínimo de 42 trabajadores (10% de la dotación) exigidos por el legislador.

Si la organización no completa el número mínimo de trabajadores socios de ella su personalidad jurídica caduca por el sólo ministerio de la ley.

Como ya viéramos el inciso 2° del artículo 227, del Código del Trabajo establece que, no obstante lo prescrito por el inciso 1° de la misma norma legal, para constituir una organización sindical en

aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido, 25 trabajadores que representen a lo menos el 10% de trabajadores de la empresa, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.

La Dirección del Trabajo, mediante Dictamen N° 1217/067, de 15.04.2002, establece que debe entenderse por la expresión “sindicato vigente”, señalando:

“De este modo, para efectos de aplicar la norma contenida en el Código del Trabajo, artículo 227, inciso 2º, debe entenderse por la expresión “sindicato vigente”, la existencia en la empresa respectiva, de una organización sindical de base activa y operante, es decir, que se encuentre con su directiva sindical actual y que cumpla, en cuanto al número de trabajadores afiliados, con el quórum necesario para su constitución”

✓ ***Empresas con 50 o menos trabajadores***

De acuerdo al nuevo inciso tercero del artículo 227, para constituir un sindicato en aquellas empresas que tengan 50 o menos trabajadores se requerirá un mínimo de 8 trabajadores, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores de ella.

Al momento de determinar el número mínimo de trabajadores se debe tener en consideración que si la empresa tiene un número impar de trabajadores, el 50% se calculará sobre el número par inmediatamente anterior, es así por ejemplo si la empresa tiene 31 trabajadores, el porcentaje se calcularía sobre 30 trabajadores, por lo que la organización sindical debe constituirse con 15 trabajadores, que representarían el 50% de los trabajadores de la empresa.

Si en la empresa no existe sindicato se aplica lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 227, en cuanto a que pueden constituir un sindicato un mínimo de 8 trabajadores y tiene el plazo de 1 año para completar el número mínimo de trabajadores exigido en la norma legal.

Se establece una regla especial para determinar el número de trabajadores de la empresa, cual es, que al determinar el número de trabajadores de la empresa se debe descontar a los trabajadores impedidos de negociar colectivamente de acuerdo al artículo 305, sin perjuicio del derecho que a ellos les asiste para afiliarse a una organización sindical.

El artículo 305 del Código del Trabajo, modificado por la Ley 20.940, establece que los trabajadores impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente son:

- ✓ Los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes.
- ✓ En micro y pequeñas empresas, el personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.
- ✓ En el caso de micro, pequeñas y medianas empresas, estas pueden excusarse de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.

✓ ***Empresas con establecimientos***

En cada establecimiento podrá constituirse un sindicato con un mínimo de 25 trabajadores que representen, a los menos, el 30% de los trabajadores del establecimiento.

Ejemplo 5: Si en una empresa trabajan 500 trabajadores, y en un establecimiento prestan servicios 120 trabajadores, para constituir un sindicato de establecimiento en dicho establecimiento, el quórum mínimo para la constitución de un sindicato sería:

$$\text{Quórum mínimo} = 120 \times 30\% = 36$$

Como se puede apreciar se necesitarán 36 trabajadores que participen en la constitución de la organización sindical para que esta se entienda válidamente constituida.

✓ ***Sindicatos con 250 o más socios***

Estos sindicatos podrán constituirse, cualquiera sea el porcentaje de trabajadores de la empresa que representen.

LOS ESTATUTOS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y PRESENCIA DE MUJERES EN LA COMPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA

De acuerdo a las normas legales vigentes, las organizaciones sindicales se rigen por sus estatutos con la única limitación de respetar las leyes vigentes.

Los estatutos de la organización sindical son el principal instrumento para su administración, ya que los sindicatos se rigen exclusivamente por ellos, estos constituyen su ley interna, por lo que en este contexto el estatuto del sindicato deberá contener la regulación de las siguientes materias:

1. Requisitos de afiliación y desafiliación.
2. Los derechos y obligaciones de los socios.
3. Requisitos para ser elegido director sindical. El artículo 236, prescribe que, para ser elegido director sindical o delegado sindical, deberán cumplirse los requisitos que señalen los estatutos.
4. Los mecanismos de modificación de los estatutos o de fusión del sindicato.
5. El régimen disciplinario interno.
6. La clase y denominación del sindicato.
7. Frecuencia y oportunidad en que se celebrarán las asambleas ordinarias.
8. Resguardos para que los socios ejerzan libertad de opinión y derecho de votar.

Las normas legales que regulan los estatutos de las organizaciones sindicales son los artículos 231, 232 y 233, del Código del Trabajo, la Ley N° 20.940 incorpora al artículo 231 del Código del Trabajo un nuevo inciso tercero, quedando de la siguiente forma:

Artículo 231: El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, los requisitos para ser elegido dirigente sindical, los mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato, el régimen disciplinario interno y la clase y denominación de sindicato que lo identifique, que no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.

Las asambleas de socios serán ordinarias y extraordinarias. Las asambleas ordinarias se celebrarán con la frecuencia y en la oportunidad establecidas en los estatutos, y serán citadas por el presidente o quien los estatutos determinen. Las asambleas extraordinarias serán convocadas por el presidente o por el veinte por ciento de los socios.

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.

El estatuto deberá disponer los resguardos para que los socios puedan ejercer su libertad de opinión y su derecho a votar. Podrá el estatuto, además, contener normas de ponderación del voto, cuando afilie a trabajadores no permanentes.

La organización sindical deberá llevar un registro actualizado de sus miembros.

Mediante el inciso tercero de la norma citada, se establece la obligación de que los estatutos de la organización sindical establezcan un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras (mujeres) en una proporción no inferior a 1/3 del total de sus integrantes con derecho a fuero y a las demás prerrogativas que establece el Código del Trabajo, como es el derecho a las horas de trabajo sindical, 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. A modo de ejemplo si una organización sindical tiene 50 socios tendrán derecho a fuero laboral y horas de trabajo sindical 3 directores, que son los que obtuvieron las 3 más altas mayorías al momento de realizar las elecciones, en ese caso los estatutos deben garantizar que a lo menos 1 mujer sea directora del sindicato.

De acuerdo al artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.940, las organizaciones sindicales vigentes la fecha de entrada en vigencia de la ley, esto es el 01/04/2017, tendrán el plazo de 1 año, para adecuar sus estatutos a las disposiciones contenidas en ella, por lo que tendrán hasta el 01 de abril de 2018 para ajustar sus estatutos y garantizar la participación de las mujeres en el directorio. Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario Nº 5337/091, de 28.10.2016:

Por último, en lo referido a la necesaria adecuación de los estatutos de las organizaciones sindicales vigentes al 1 de abril de 2017, el artículo sexto transitorio, ordena:

"Artículo sexto.- 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, se advierte que los sindicatos vigentes al 1 de abril de 2017, dispondrán hasta el 1 de abril de 2018, para adecuar sus estatutos a la normativa establecida por la ley Nº 20.940, a modo de ejemplo, en lo referido a la integración del directorio sindical (inciso tercero del artículo 231 y artículo 278 del Código del Trabajo reformado), o bien, respecto a la capacidad de representación para ejercer ante el empleador el derecho a información relativa a la planilla de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la negociación (inciso 4º del artículo 316 del Código del Trabajo reformado).

Ordinario Nº 1714/044, de 21.04.2017:

Por necesidades del Servicio se ha estimado pertinente rectificar un error de cálculo que se ha incurrido en la emisión del dictamen Nº 1306/31, de 22.03.2017.

En efecto, al desarrollar la fórmula de cálculo para dar cumplimiento a la cuota de participación femenina en el directorio de una organización sindical, específicamente en aquella parte que ejemplifica con una organización sindical compuesta por 210 afiliados, de los cuales 30 son mujeres, se señala que el porcentaje de afiliación femenina correspondiente a 0.14 debe multiplicarse por 5, en el entendido que éste sería el número de directores que corresponde a la organización.

Sin embargo, de lo precedentemente expuesto es posible apreciar una imprecisión que se hace necesario aclarar mediante el presente oficio, toda

vez que el porcentaje de afiliación femenina no debe multiplicarse por 5, sino que por 3, por ser éste el número de miembros que debe integrar el directorio de una organización de 210 afiliados, como la de la especie.

Conforme a lo expuesto y continuando con el ejemplo esbozado se obtiene que el resultado de la operación propuesta es de 0,42.

De ello se sigue que en una situación como la planteada no existe obligación de integrar mujeres al directorio, por cuanto el escaso porcentaje de afiliación femenina determina la ausencia de socias en la directiva sindical.

Con todo, cabe mantener lo sostenido en el dictamen que se rectifica en el sentido que cuando el resultado que se obtenga de multiplicar el porcentaje de afiliación femenina por el número de miembros que deba componer el directorio, se exprese en decimales, deberá aproximarse al entero superior si el dígito correspondiente a la décima es igual o superior a 5.

Así pues, tratándose de una organización sindical de 280 afiliados, de los cuales 40 son mujeres, el porcentaje de afiliación femenina que corresponde a 0,14 deberá multiplicarse por 5, por ser el número de miembros del directorio, lo que arroja un resultado de 0,7 cifra que, con arreglo a lo expresado, deberá ser aproximada al entero superior, vale decir, a 1.

Lo anterior permite concluir que al menos 1 de los cupos de directores deberá estar disponible para alguna de las mujeres afiliadas a la organización.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1. El número de directores por el que debe multiplicarse el factor de participación femenina, de acuerdo al ejemplo planteado, es de 3 y no de 5, lo que arroja un resultado de 0.42 y no de 0.7, razón por la cual no procede aplicar la regla de aproximación al entero superior. Rectifíquese en el sentido indicado el dictamen N° 1306/31, de 22.03.2017.

2. Cuando el resultado que se obtiene al multiplicar el factor de participación femenina por el número de directores que corresponde a la organización por aplicación de los incisos 3° y 4° del artículo 235, no alcanza a ser 1, no existe obligación de integrar mujeres al directorio. Complementa dictamen N° 1306/31, de 22.03.2017.

Ordinario N° 1452, de 04.04.2017

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que con fecha 22.03.2017, esta Dirección emitió el dictamen N° 1306/31, que aborda el sentido y alcance de las normas con enfoque de género que la ley N° 20.940 introduce al Código del Trabajo, específicamente en lo referido a la cuota de participación femenina en el directorio sindical y en la comisión negociadora.

Ahora bien, previo a dar respuesta a las consultas formuladas, cabe señalar que uno de los aspectos a destacar del citado pronunciamiento es aquel que dispone que la cuota de participación femenina debe aplicarse en el entendido que sólo se trate de directivas sindicales colegiadas, por cuanto la integración de mujeres ha sido establecida en función de una cuota o porcentaje del total de sus miembros.

Precisado lo anterior, cabe abocarse a las preguntas planteadas en su presentación.

1. En lo que respecta a su primera consulta, sobre si la integración de mujeres en el directorio es una obligación de resultado, cabe señalar que de acuerdo a lo establecido en el dictamen que se estudia, si bien el sistema de cuotas de participación busca subsanar las desigualdades en los niveles de participación femenina al interior de las organizaciones, su cumplimiento sólo resultará aplicable en la medida que las socias manifiesten su interés en participar del directorio, a través de la materialización de su candidatura, pues, en caso contrario, la ausencia de candidatas al directorio no invalidará el proceso, ni hará aplicable el sistema de cuotas de participación de manera forzosa.

2. Respecto a la fórmula de cálculo aplicable para la integración de mujeres al directorio de una organización sindical, cabe señalar que el inciso 3° del artículo 231 del Código del Trabajo, dispone:

"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."

De la disposición legal transcrita aparece que los estatutos deben garantizar un mecanismo que reguarde la integración de mujeres al directorio en proporción al tercio del total de sus miembros, lo que conforme a lo dispuesto en el artículo 235 incisos 3° y 4° del Código del Trabajo, se cumple de la siguiente forma:

Número de afiliados a la organización	Número total de miembros del Directorio que corresponden por aplicación del artículo 235 del Código del Trabajo	Directoras que se incorporan por aplicación de la regla de un tercio
Entre 25 y 249 trabajadores	3	1
Entre 250 y 999 trabajadores	5	2
Entre 1.000 y 2.999 trabajadores	7	2
3.000 o más trabajadores	9	3
3.000 o más trabajadores afiliados a un sindicato de empresa con presencia en dos o más regiones	11	4

No obstante lo anterior, de la norma preinserta se colige que cuando el porcentaje de afiliación femenina a la organización sindical determine una proporción inferior al tercio de sus miembros, deberá aplicarse dicha proporción.

Para precisar la regla precedentemente expuesta, cabe recurrir a la fórmula de cálculo consignada en el dictamen N° 1306/31, de 22.03.17, conforme al cual, en primer lugar, se debe determinar el porcentaje de afiliación femenina, el cual se obtiene dividiendo el número de socias mujeres por el total de afiliados a la organización.

Luego, si el porcentaje de afiliación femenina es igual o superior a 0.33, el número de mujeres que integre el directorio deberá corresponder a un tercio del total de sus miembros, tal como se muestra en la tabla preinserta.

Por su parte, si el porcentaje de afiliación femenina es inferior a 0.33, el directorio deberá estar compuesto en proporción a dicho porcentaje. Para ello, se multiplica el porcentaje de afiliación femenina por el número total de directores que corresponderían a la organización, por aplicación de lo dispuesto en los incisos 3° y 4° del artículo 235, y el resultado de dicha operación, corresponderá al número de mujeres que deberá integrar el directorio, debiendo aproximarse al entero superior, en caso que el dígito correspondiente a las décimas (siguiente a la coma) sea superior o igual a 5.

- 3. Finalmente, para determinar el número de mujeres que debe integrar el directorio en una organización que cuenta con 667 socios, de los cuales 14 son mujeres, se debe multiplicar el porcentaje de afiliación femenina que, en la especie, corresponde a 0.02 por el número de directores que corresponden a dicha organización, vale decir, 5.*

De esta suerte, analizado el caso en consulta a la luz del resultado obtenido en la operación descrita precedentemente (0.1), no cabe sino concluir que el escaso porcentaje de afiliación femenina existente en el sindicato determina la ausencia de mujeres en su directorio.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1. El cumplimiento del sistema de cuotas de participación femenina se logra incorporando en el estatuto un mecanismo que garantice la integración de mujeres en el directorio en la proporción que señala la ley, debiendo las*

socias manifestar su interés en participar de las candidaturas, pues, en caso contrario, la ausencia de candidatas al directorio no invalidará el proceso, ni hará aplicable el sistema de cuotas de participación de manera forzosa.

- 2. La fórmula de cálculo para determinar el número de mujeres que deberá integrar el directorio es la que se describe en el dictamen N° 1306/31, de 22.03.2017, cuya copia se adjunta.*
- 3. En el caso por el que se consulta, el escaso porcentaje de afiliación femenina existente en el sindicato determina la ausencia de mujeres en su directorio.*

Ordinario N° 1306/031, de 22.03.2017:

Del análisis conjunto de las normas transcritas, se infiere que, con motivo de la entrada en vigencia de la reforma al Código del Trabajo -introducida por el artículo 1º de la Ley N° 20.940-, los estatutos que rigen las organizaciones sindicales, deberán incorporar un mecanismo de integración de mujeres al directorio, equivalente a un tercio del total de miembros, o en al menos una proporción equivalente al porcentaje de afiliación de trabajadoras a dicha organización. Respecto de las mujeres que se incorporen al directorio, tienen las prerrogativas que establece la norma, esto es, se integran al directorio como dirigentes con fuero y los demás derechos que implica la representación sindical.

Cabe agregar que la proporción se considera para el proceso electoral respectivo, ya que de producirse posteriormente cambios en el número de trabajadoras afiliadas, el ajuste deberá realizarse en el siguiente proceso electoral de renovación del directorio sindical.

Ahora bien, atendido que la cuota de participación implica asegurar una incorporación en el directorio en función de una cuota o porcentaje del total de sus miembros, su aplicación se entiende procedente solo tratándose de

directivas sindicales colegiadas, tales como, las descritas en los incisos 3º y 4º del artículo 235 del Código del Trabajo.

Por lo que, al resultar imposible la aplicación de un porcentaje de participación en un directorio de carácter unipersonal, la regla de cuota femenina no puede ser aplicada en la circunstancia descrita en el inciso 1º del artículo 235, es decir, respecto de sindicatos que afilien a menos de 25 trabajadores.

Efectuada la salvedad precedente, cabe indicar que, con el propósito de dar cumplimiento a la regla de cuota femenina, el estatuto debe disponer que antes de cada proceso eleccionario la organización deberá aplicar el siguiente sistema de cálculo, con la finalidad de comunicar de antemano el número de integrantes femeninas que pasarán a incorporarse al directorio.

1.- Determinación del factor de participación de mujeres en la respectiva organización: En primer lugar, se deberá determinar el porcentaje de afiliación de trabajadoras respecto al total de afiliados, según la siguiente fórmula:

Socias mujeres / Total de trabajadores afiliados = Factor de participación femenina

2.- Aplicación del factor de participación femenina para la adopción del porcentaje de participación que corresponda en cada caso:

2.a.- Si el factor de participación femenina es igual o mayor que "0,33", entonces del total de miembros del Directorio que corresponden a la organización sindical por aplicación del artículo 235 incisos 3º y 4º del Código del Trabajo, al menos un tercio de dichos cargos deberán ser desempeñados por directoras.

Atendido que el cálculo de "un tercio" de los directores puede arrojar un número con decimales, este último deberá aproximarse al entero superior en caso que el dígito correspondiente a las décimas (siguiente de la coma), sea superior o igual a 5.

De esta forma, conforme a las reglas definidas en el artículo 235 incisos 3º y 4º del Código del Trabajo, el número de directoras que deberán incorporarse, es el que se indica en la siguiente tabla:

Número de afiliados a la organización	Número total de miembros del Directorio que corresponden por aplicación del artículo 235 del Código del Trabajo	Directoras que se incorporan por aplicación de la regla de un tercio
entre 25 y 249 trabajadores	3	1
Entre 250 y 999 trabajadores	5	2
Entre 1.000 y 2.999 trabajadores	7	2
3.000 o más trabajadores	9	3
3.000 o más trabajadores afiliados a un sindicato de empresa con presencia en dos o más regiones	11	4

2.b.- Si el factor de participación femenina es menor que "0,33", el guarismo resultante deberá multiplicarse por el número total de directores que corresponderían a dicha organización por aplicación de lo dispuesto en los incisos 3º y 4º del artículo 235, cuyo resultado se aproximará al entero superior solo en caso que el dígito correspondiente a las décimas (siguiente de la coma), sea superior o igual a 5.

Así, por ejemplo, si el sindicato cuenta con 210 trabajadores afiliados, de los que solo 30 son mujeres, su factor de participación femenina sería de "0,14". Luego, observándose que conforme al tamaño de la organización le correspondería el nombramiento de 5 directores con derecho a fuero, tal cantidad multiplicada por el factor de afiliación de trabajadoras (0,14), arroja un resultado de "0,7", donde por aplicación de la regla de aproximación, al menos 1 de los cupos de directores deberá ser ejercido por una de las trabajadoras afiliadas.

B.- Cuota de participación para la Integración del Directorio de Federaciones y Confederaciones.

Al respecto, cabe considerar que el artículo 272 del Código del Trabajo, ordena:

"El número de directores de las federaciones y confederaciones, y las funciones asignadas a los respectivos cargos se establecerán en sus estatutos".

"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 dirigentas que puedan ser electas de conformidad al artículo 273, en caso de ser menor".

De la norma legal preinserta, se desprende que el número de integrantes del Directorio, debe ser definido en el propio estatuto de la organización, y en función de dicho número se deberá asegurar la debida cuota de participación femenina.

1.- Determinación del factor de mujeres habilitadas para ser electas directoras: En primer lugar, se deberá determinar el porcentaje de dirigentes que puedan ser electas al directorio de conformidad a lo dispuesto en el artículo 273 del Código del Trabajo, que señala:

"Para ser elegido director de una federación o confederación se requiere estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas".

Por lo que, para la obtención del factor se deberá aplicar la siguiente fórmula:

N° de mujeres directoras del total de Org. afiliadas/ N° total de hom. y muj. directores del total de Org. afiliadas = Factor de mujeres elegible

De lo anterior se desprende que, el factor de mujeres elegibles como directoras, se obtiene de la división del número de mujeres que ocupan el cargo de directora en todas las organizaciones afiliadas, dividido por el total de hombres y mujeres que están en posesión del cargo de director en todas las organizaciones afiliadas.

2.- Aplicación del factor de mujeres que pueden ser electas como directoras, para la adopción del porcentaje de participación que corresponda en cada caso:

2.a.- Si el factor resultante es igual o mayor que "0,33", entonces del total de miembros del Directorio contemplados en los estatutos de la federación o confederación, al menos un tercio de dichos cargos deberán ser desempeñados por directoras.

Atendido que el cálculo de "un tercio" de los directores puede arrojar un número con decimales, este último deberá aproximarse al entero superior en caso que el dígito correspondiente a las décimas (siguiente de la coma), sea superior o igual a 5.

2.b.- Si el factor es menor que "0,33", el guarismo resultante deberá multiplicarse por el número total de directores determinados en los estatutos de la federación o confederación, cuyo resultado se aproximará al entero superior solo en caso que el dígito correspondiente a las décimas (siguiente de la coma), sea superior o igual a 5.

C.- Cuota de participación para la Integración del Directorio de Centrales Sindicales.

Sobre el particular, se deberá atender a lo preceptuado por el artículo 278 inciso 4º del Código del Trabajo, que ordena:

"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 licencia del artículo 283".

Se advierte que, en este caso, la cuota de participación femenina fijada, asciende a un 30% del total de directores determinados en los estatutos, por lo que la integración de dicho cuerpo colegiado responderá a tal sistema de cuota, y conforme a la siguiente fórmula.:

N° total de integrantes del Directorio x 30% = N° mínimo de integrantes mujeres

Al igual que en los sistemas de cuota de participación anteriores, el resultado se aproximará al entero superior solo en caso que el dígito correspondiente a las décimas (siguiente de la coma), sea superior o igual a 5.

II.- Características del sistema de elección de directorio.

Conforme a los principios que sustentan el sistema de cuotas de participación, éste busca subsanar las desigualdades en los niveles de participación femenina al interior de las organizaciones.

Ahora bien, no obstante el mecanismo establecido por la ley para propiciar la efectiva participación femenina en la organización, ésta solo resultará posible de aplicar en la medida que las socias manifiesten interés en participar del directorio, a través de la materialización de su candidatura.

Por lo que, en caso de no manifestarse tal interés en la forma señalada en el párrafo anterior, la ausencia de candidatas al directorio no invalidará el proceso, ni hará aplicable el sistema de cuota de participación de manera forzosa.

Ordinario N° 1028/021 de 21.02.2018

1. La inobservancia por parte de las organizaciones sindicales de incluir en sus estatutos un mecanismo destinado a promover la representación femenina en los directorios sindicales, con arreglo a lo previsto en los artículos 231, inciso tercero, 272, inciso segundo, y 278, inciso cuarto del Código del Trabajo, una vez transcurrido el plazo de un año conferido por el

artículo sexto transitorio de la ley N° 20.940 —contado a partir del 1 de abril de 2017, fecha de su entrada en vigencia—, para que las aludidas organizaciones efectúen las correspondientes adecuaciones estatutarias, implicará a su respecto la improcedencia jurídica de llevar a cabo la renovación de sus directorios y, consecuentemente, la imposibilidad de esta Dirección de proporcionar ministros de fe para presenciar dichos actos eleccionarios y efectuar el registro de los directores que resultaren electos en contravención a la ley.

2. Las organizaciones que hubieren fijado las votaciones de renovación de su directiva a partir del 2 de abril del año en curso, deberán haber aprobado previamente la correspondiente reforma de sus estatutos, en los términos establecidos en la citada normativa legal, con, a lo menos, la antelación requerida por la ley, o los respectivos estatutos, para la presentación de las correspondientes candidaturas, conforme a lo dispuesto en el artículo 237 del Código del Trabajo.

3. Con todo, las organizaciones cuyos directorios mantengan vigente su mandato más allá del 1 de abril de 2018, podrán efectuar la aludida adecuación estatutaria aun después de transcurrido ese plazo; asimismo, las organizaciones que se encuentren acéfalas, por haberse extinguido el mandato de su directorio, podrán llevar a cabo dicha adecuación con posterioridad al término del referido período de vacancia legal; en este caso, mediante la convocatoria a asamblea extraordinaria de socios, en los términos previstos en el inciso segundo del artículo 231 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 1862/026 de 16.04.2018:

Conforme a la materia consultada, se le solicitó opinión a la Jefa del Departamento de Relaciones Laborales de este Servicio, quien mediante antecedente 2) informó que “las organizaciones sindicales son libres para adoptar los mecanismos de votación y escrutinio que se estimen convenientes, a condición de dar cumplimiento a la obligación de resguardar

que sus directorios estén integrados por un número de directoras, en una proporción no inferior al mínimo legal”.

Además, este Servicio mediante Dictamen N° 1306/31 de 22.03.2017, analizó la situación planteada en su consulta, informando que con motivo de la entrada en vigencia de la reforma al Código del Trabajo –introducida por el artículo 1° de la Ley N° 20.940–, los estatutos que rigen las organizaciones sindicales, deberán incorporar un mecanismo de integración de mujeres al directorio, equivalente a un tercio del total de miembros, o en al menos una proporción equivalente al porcentaje de afiliación de trabajadoras a dicha organización.

En el mismo pronunciamiento se describió el mecanismo destinado a la determinación de factor de participación de mujeres en la respectiva organización, aunque sin entrar a definir en concreto algún sistema de votación en particular, puesto que lo contrario podría implicar intervenir en el derecho de autodeterminación de que gozan las organizaciones sindicales.

Sobre el particular, el artículo 3° del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, prescribe:

“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

De la norma transcrita, se advierte que este Servicio está impedido de recomendar específicamente una estructura electoral, debiendo velar sin embargo, por la una integración del Directorio que se adecue a la legislación vigente que garantiza una cuota de participación femenina.

Lo anterior, es sin perjuicio de las acciones y sanciones que podrían derivar por infracción a normas electorales, mismas que cualquier interesado podría reclamar en la instancia respectiva.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar, que en virtud de los principios de Libertad Sindical, este Servicio está impedido de recomendar un mecanismo electoral específico para la conformación del Directorio, no obstante lo cual, se encuentra legalmente facultado para velar por el cumplimiento de las cuotas de participación femenina que exige la Ley.

En el caso de las organizaciones de grado superior, se establece la misma obligación de que en sus estatutos se garantice la presencia de mujeres en su directorio, es por ello que los artículos 272 y 278 disponen lo siguiente:

Artículo 272: El número de directores de las federaciones y confederaciones, y las funciones asignadas a los respectivos cargos se establecerán en sus estatutos.

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 dirigentas que puedan ser electas de conformidad al artículo 273, en caso de ser menor.

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 dirigentas que puedan ser electas de conformidad al artículo 273, en caso de ser menor.

Artículo 278: Los objetivos, estructura, funcionamiento y administración de las centrales sindicales serán regulados por sus estatutos en conformidad a la ley.

Con todo, los estatutos deberán contemplar que la aprobación y reforma de los mismos, así como la elección del cuerpo directivo, deberán hacerse ante un ministro de fe, en votación secreta, garantizando la adecuada participación de las minorías. Los representantes de las organizaciones afiliadas votarán en proporción al número de sus asociados. La duración del directorio no podrá exceder de cuatro años.

Los estatutos deberán, también, contemplar un mecanismo que permita la remoción de todos los miembros del directorio de la central, en los términos señalados en el artículo 244.

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 licencia del artículo 283.

LOS DELEGADOS SINDICALES

La Ley N° 20.940, incorporo un nuevo artículo 229 al Código del Trabajo, vigente a partir del 01.04.2017, el cual señala:

Artículo 229: 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 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.

De conformidad al ya mencionado artículo 229, los trabajadores afiliados a un sindicato inter-empresa o de trabajadores eventuales o transitorios pueden elegir uno o más delegados sindicales, conforme las siguientes reglas:

1. La elección del o los delegados sindicales debe realizarse en presencia de un ministro de fe, pudiendo los trabajadores elegir entre los ministros de fe que establece el artículo 218 del Código del Trabajo.
2. Número de delegados sindicales
 - ✓ Si son de 8 a 50 trabajadores afiliados a la organización sindical eligen 1 delegado.
 - ✓ Si son de 51 a 75, elegirán 2 delegados sindicales.
 - ✓ Si son 76 o más trabajadores, elegirán 3 delegados sindicales.
3. Si entre los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato inter-empresa o de trabajadores eventuales, se ha elegido 1 o más directores sindicales, se rebajara el número de delegados sindicales en igual proporción del número total de delegados sindicales que corresponda elegir en la empresa de acuerdo al número de trabajadores afiliado a la organización, es así por ejemplo si en la empresa hay 60 trabajadores afiliados a un sindicato inter-empresa, pueden elegir 2 delegados sindicales, pero si uno de los trabajadores es dirigente de dicha organización, solo se podrá elegir 1 delegado sindical.
4. Los delegados sindicales elegidos gozan de fuero laboral.

5. La duración del mandato de los delegados la fijan los estatutos de la organización, si dichos estatutos no regulan esta materia la duración será la misma de los directores sindicales, la cual es de 2 a 4 años.
6. Realizada la elección se debe comunicar al empleador y la Inspección del Trabajo respectiva la realización de esta y señalar las personas que resultaron electas como delegados, esta comunicación al empleador de acuerdo a lo señalado en el inciso final del artículo 225 debe realizarse mediante carta certificada. La comunicación debe hacerse dentro de los 3 días hábiles laborales siguientes a la celebración de la elección.
7. Las variaciones que experimente en la empresa el número de afiliados a la organización sindical no afecta el número de delegados sindicales, sin embargo, en la próxima elección se debe adecuar el número de delegados conforme el número de trabajadores afiliados a la organización sindical que trabajen en la empresa.
8. Los sindicatos inter-empresa tiene que informar a la Dirección del Trabajo sobre las alteraciones que se produzcan en el número de afiliados que trabajen en una empresa dentro del quinto día hábil de haberse producido la alteración.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 229 del Código del Trabajo, el delegado sindical, goza de fuero laboral de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 243 del mencionado Código, norma que impide el despido de un trabajador elegido delegado sindical desde la fecha de su elección y hasta seis meses de terminado su mandato. Lo anterior, salvo que el empleador cuente con la autorización judicial para el término de contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 174 del mencionado Código.

Es importante señalar que al momento de ser elegido un delegado sindical de sindicatos Interempresas, se establece en el artículo 225 la obligación de comunicar al empleador por correo certificado el hecho de que uno o más trabajadores han sido elegidos delegados sindicales. De acuerdo a lo establecido por la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 1879/079, de 02.03.1996, a la comunicación que debe el sindicato de trabajadores inter-empresa enviar al empleador, informándole la elección de un delegado sindical la comunicación antedicha no debe ser acompañada con la nómina de los socios, sin embargo el empleador podría, en uso de sus facultades de administración, solicitar a la Inspección del Trabajo respectiva, en caso de duda, le informe si en las faenas de la empresa laboran socios del respectivo sindicato inter-empresa con el objeto de permitirle el acceso a dicho lugar a los dirigentes de la referida organización sindical.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 2247, de 25.05.2017:

Señalado lo anterior, a través de los procesos de fiscalización indicados precedentemente, se constató que en la elección de los delegados sindicales individualizados, concurren dos trabajadores sin vínculo laboral vigente, identificados en ambos informes de fiscalización como los Srs. Mauricio Ferreira y Marcos Villegas.

De esta manera, y según lo preceptuado en dictamen N° 2658/63, de 08.07.2003, de este Servicio, al analizar la norma contenida en el antiguo artículo 229 del Código del Trabajo concluyó que “En la elección de delegado sindical sólo deben participar aquellos trabajadores afiliados a un sindicato interempresa y con su relación laboral vigente al momento de llevarse a cabo la elección en la empresa respectiva. Es decir, no podrán participar en ella ex trabajadores de la empresa aun cuando mantengan su calidad de afiliados al afiliado interempresa de que se trate”.

Por otra parte, a través de los procesos investigativos señalados se concluyó que en la elección para ser delegados sindicales de los trabajadores Sra. Claudia Araos Fernández y don Ángel Videla Contreras, - comunicada a la empresa FTS Servicios S.A., por parte del Sindicato Interempresas Nacional de Trabajadores de la Construcción, Montaje Industrial y Otros SINTEC-CHILE-, no se dio cumplimiento al requisito exigido en la norma analizada del quorum mínimo de afiliados, según lo indicado precedentemente.

En ese sentido, cabe hacer presente que en virtud de lo señalado se eliminaron del registro del sistema informático del Departamento de Relaciones Laborales, de este Servicio, denominado SIRELA, el nombre de los dos ex trabajadores referidos, manteniendo la empresa FTF Servicios S.A., como delegado sindical a don Edison Ariel Oviedo Contreras, hasta el año 2020.

De esta manera, se debe indicar que de acuerdo a la doctrina institucional contenida en el Ord. N° 2500, de 19.05.2015, “en virtud de la derogación por

la Ley N° 19.759, de 2001, de las normas del Código del Trabajo que conferían a esta Dirección facultades para fiscalizar a las organizaciones sindicales – otorgándose así pleno reconocimiento al principio de autonomía sindical consagrado en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República y en los convenios internacionales 87 y 98 de la OIT, ratificados por Chile–, las Inspecciones del Trabajo se limitan a llevar a cabo revisiones formales del acto de elección de delegado sindical, que se traducen en exigir que el sindicato certifique el número de socios con que contaba a la fecha de la elección y si en la empresa respectiva laboran o no dirigentes sindicales; ello en orden a poder determinar el número máximo de delegados que pueden resultar electos en conformidad a la ley. En este contexto, bien puede ocurrir que el número de socios sea mayor al de los participantes en el acto electoral, no obstante lo cual, la entrega por el sindicato de la nómina íntegra de sus afiliados no es exigida como requisito para proceder al registro de un delegado sindical.

En este orden de consideraciones es útil precisar que todo acto que realicen las organizaciones en referencia debe ajustarse a la ley y a sus estatutos, de manera que su incumplimiento puede acarrear la nulidad de dichas actuaciones. En otros términos, si un sindicato no cumple con tales disposiciones nace para los afectados el derecho a impugnar la validez de los actos realizados en contravención con aquellas, ya sea en las instancias previstas en la escritura de las entidades analizadas o mediante acciones interpuestas ante los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y los comentarios efectuados, debemos concluir que:

1) El acto de elección de delegados sindicales del Sr. Ángelo Videla Contreras y Sra. Claudia Araos Fernández, del Sindicato Interempresas Nacional de Trabajadores de la Construcción, Montaje Industrial y Otros SINTEC-CHILE, R.S.U. N° 130113173, comunicada a la empresa FTF Servicios S.A., fue registrado por este Servicio, en virtud de la revisión formal efectuada en el Manual de Procedimientos en Organizaciones Sindicales y Asociación de Funcionarios.

No obstante, lo cual, a través de los procesos de fiscalización 1307/2017/4 y N° 0201/2016/4145, se determinó que dicha organización sindical no reunía el quorum mínimo exigido por el antiguo artículo 229 del Código del Trabajo para la elección de más de un delegado sindical.

2) De conformidad al sistema informático del Departamento de Relaciones Laborales, de este Servicio, denominado SIRELA, el Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de la Construcción, Montaje Industrial y Otros INTEC-CHILE-, tiene registrado un delegado sindical en la empresa FTF Servicios S.A.

PATRIMONIO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

El patrimonio del sindicato está conformado por el conjunto de derechos y obligaciones susceptibles de estimación pecuniaria o avaluables en dinero. En otros términos, el patrimonio tiene una parte activa, conformada por créditos y bienes sociales y una parte pasiva o deudas de la entidad.

El artículo 256, del Código del Trabajo, establece los componentes del patrimonio sindical, dicho artículo es modificado por la Ley N° 20.940, quedando su texto a partir de abril de 2017 de la siguiente forma:

Artículo 256: 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 prevean los estatutos.

De acuerdo a la norma citada, el patrimonio sindical está conformado por:

- a) Las cuotas sociales ordinarias y extraordinarias que de acuerdo a sus estatutos la organización fije.
- b) Por el aporte o cuota sindical ordinaria del ex afiliado que se mantenga afecto al instrumento colectivo negociado por la organización, conforme el nuevo artículo 323, que entrara en vigencia en abril de 2017 y más adelante revisaremos.
- c) Por la cuota sindical ordinaria de los no afiliados que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios de conformidad al nuevo artículo 322.
- d) Las donaciones y asignaciones testamentarias que les hicieren.
- e) Los frutos de sus bienes.
- f) El producto de la venta de sus activos.
- g) Las multas cobradas a sus socios, de conformidad a los estatutos.
- h) Las utilidades que obtengan en el ejercicio de actividades comerciales y otras, de acuerdo a sus finalidades estatutarias.
- i) Otras fuentes de financiamiento estatutarias.
- j) El aporte del 75% de la cuota sindical que deben seguir realizando los trabajadores beneficiarios de la extensión de beneficios de instrumentos colectivos suscritos antes del 01.04.2017, esto de acuerdo con dispuesto en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.940.

El cambio que se produce en cuanto a los elementos que componen el patrimonio de la organización sindical dicen relación con la obligación de seguir cotizando de los trabajadores que se desafilian a la organización sindical y por los aportes que hagan los trabajadores que gocen de la extensión de beneficios de un instrumento colectivo.

Para entender este cambio debemos tener presente los siguientes artículos del libro IV del Código del Trabajo:

Artículo 323: Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.

No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este.

Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar.

De la norma citada, se desprende que el trabajador puede afiliarse o desafiliarse libremente de cualquier organización sindical, con la sola limitación establecida en el inciso final del citado artículo 323, que nos indica que iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación genere, esto implica que durante la negociación colectiva el trabajador puede desafiliarse del sindicato que esté negociando pero permanece afecto a la negociación y al instrumento colectivo que esta genere.

El trabajador que se desafilie de la organización sindical con la cual negocio, tiene la obligación de seguir aportando el total de la cuota mensual ordinaria de dicho sindicato, este aporte es durante toda la vigencia del instrumento colectivo.

Una vez terminada la vigencia de dicho instrumento colectivo del sindicato en el cual el trabajador negocio, recién el trabajador quedara afecto al instrumento colectivo del sindicato al que este afiliado, en la medida que en dicha organización exista instrumento colectivo vigente.

Artículo 322: Aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por este y enviarse copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo.

El nuevo artículo 322, que regula la extensión de beneficios de un instrumento colectivo a trabajadores sin filiación sindical, introdujo importantes cambios en materia de extensión de beneficios, a saber:

- a)** La facultad de extensión de beneficios ya no es del empleador, sino que son las partes, esto es el empleador y los trabajadores que negociaron colectivamente, los que deben pactar en el respectivo instrumento la aplicación de las cláusulas establecidas a los trabajadores no sindicalizados, esta aplicación de las cláusulas contractuales puede ser total o parcial.
- b)** El monto de la cuota que se aportará por parte de los trabajadores no sindicalizados se fija en el acuerdo que al respecto contenga el instrumento colectivo, el monto podrá ser el total de la cuota sindical o bien un porcentaje de esta.
- c)** Los trabajadores no sindicalizados deben aceptar la extensión de las estipulaciones sea total o parcial, del instrumento colectivo, aceptación que en nuestra opinión debe constar por escrito, obligándose a aportar la cuota que se establezca en el acuerdo entre la empresa y los trabajadores que negociaron colectivamente.
- d)** Para efectos de la aplicación de las cláusulas del instrumento colectivo, estas se podrán hacer a la totalidad de los trabajadores no sindicalizados o bien a una parte de ellos, debiendo ser parte del acuerdo que se suscriba en el respectivo instrumento, los criterios que se establezcan deben ser criterios objetivos, generales y no arbitrarios.
- e)** Se establece la facultad del empleador de extender a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, en la medida que

dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo que presento la organización sindical.

Respecto de la extensión de beneficios de instrumentos colectivos suscritos antes del 01.04.2017, es importante señalar que de acuerdo al artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.940, establece:

Las negociaciones colectivas se registrarán íntegramente y para todos los efectos legales por las normas vigentes al día de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Los instrumentos colectivos suscritos por sindicatos o grupos negociadores con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley registrarán hasta la fecha convenida en ellos.

De acuerdo a la norma citada precedentemente, se tendrá que en el caso las extensiones de beneficios realizadas unilateralmente por el empleador, de instrumentos colectivos celebrados antes del 01.04.2017, se seguirá aplicando el artículo 346 del Código del Trabajo vigente hasta el 31 de marzo de 2017, por lo que las obligaciones establecidas en dicha normativa tendrán pleno efecto más allá de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 y hasta el término de vigencia de instrumentos colectivos, toda vez que se trata de actos que, si bien no forman parte del instrumento colectivo suscrito con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, es posible afirmar que se proceden del mismo, pues lo que se extiende son cláusulas del referido instrumento, desde el 1° de abril de 2017, el empleador no podrá ejercer la facultad de extensión de beneficios respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua normativa y que se encuentren vigentes.

Respecto de la extensión de beneficios de instrumentos colectivos suscritos antes del 01.04.2017, la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 0303/001, de fecha 18.01.2017:

Las extensiones de beneficios (unilaterales) respecto de instrumentos colectivos celebrados al amparo de la ley actualmente vigente, esto es, del artículo 346 del Código del Trabajo, tienen pleno efecto más allá de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 y hasta el término de vigencia de los mismos, dado que se trata de actos que, si bien no forman parte del instrumento colectivo suscrito con anterioridad, sí es posible afirmar que se derivan del mismo, pues lo que se extiende son cláusulas del referido instrumento.

Con todo, a partir del 1º de abril de 2017, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, el empleador no podrá ejercer la facultad de extensión de beneficios respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua normativa y que se encuentren vigentes.

Asimismo, es del caso señalar que la nueva regulación eliminó las limitaciones relacionadas con la oportunidad para negociar colectivamente contempladas en el antiguo artículo 322 del Código del Trabajo, entre las cuales se incluían a los trabajadores a los que se les hubiere extendido la totalidad de los beneficios de un instrumento colectivo. Dado lo anterior, y sin perjuicio de lo señalado precedentemente en orden a que las extensiones efectuadas al amparo de la norma antigua se mantienen vigentes, con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 el trabajador al que se le extendieron los beneficios en la hipótesis en comento no tiene limitación alguna para ser parte de un proceso de negociación colectiva.

Ordinario N° 578 de 02.02.2017:

En lo referido a su planteamiento, cúmpleme informar que, los párrafos en análisis de Dictamen N° 303/001, regulan situaciones jurídicas diversas, por lo que no se advierte la contradicción por usted alegada.

En efecto, las dos situaciones reguladas, difieren en un aspecto fundamental, cual es, la oportunidad en que el empleador procede a efectuar la extensión de beneficios, específicamente si ésta se verifica antes de la entrada en vigencia de la ley N° 20.940, o si por el contrario, se pretendiera efectuar la extensión unilateral de beneficios a contar del 01 de abril de 2017

La primera situación, supone que, respecto de aquellas extensiones unilaterales de beneficios realizadas con anterioridad al 01.04.2017, se podrán seguir otorgando los beneficios, es decir, tendrá pleno efecto dicha extensión más allá de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, hasta el término del instrumento colectivo que se haya extendido unilateralmente, en la oportunidad antedicha.

Por el contrario, a contar del 01.04.2017 no se podrán realizar nuevas extensiones unilaterales de beneficios respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua legislación, respecto de aquellos trabajadores a los cuales no se les extendió con anterioridad de la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.940.

FUERO SINDICAL

En atención al fuero laboral de los Dirigentes sindicales, regulado en el artículo el artículo 243 del Código del Trabajo, debemos tener presente que la Ley N° 20.940 modifica el inciso primero, quedando a partir del mes de abril de 2017 de la siguiente forma:

Artículo 243: 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.

Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código.

Las normas de los incisos precedentes se aplicarán a los delegados sindicales.

En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste.

Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas.

Sin perjuicio de lo señalado en este artículo, tratándose de directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

El fuero de los dirigentes sindicales, de acuerdo a la norma citada, se extiende desde la fecha de la elección y hasta 6 meses después de haber cesado en el cargo.

En todo caso el fuero concluye de inmediato cuando la cesación en cargo se produzca por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa, como así también cuando el dirigente renuncia a la organización sindical que representaba.

Se establece que el fuero también caduca cuando el sindicato no subsane las observaciones que haya hecho la Dirección del Trabajo a la constitución o a los estatutos de la organización sindical, en los términos establecidos en el artículo 223 del Código del Trabajo, caso en el cual caduca la personalidad jurídica de la organización sindical.

También caduca el fuero cuando la organización sindical se constituye en virtud del inciso segundo del artículo 227, esto es cuando se constituye una organización sindical en empresas donde no exista sindicato vigente con solo 8 trabajadores que cuentan con un plazo de 1 año para completar el número de trabajadores que se exige para la constitución de un sindicato de empresa, si no se completa el número de trabajadores la personalidad jurídica de la organización sindical caduca y también el fuero del o los dirigentes sindicales.

LAS HORAS DE TRABAJO SINDICAL (PERMISOS SINDICALES)

En materia de permisos sindicales, regulados en el artículo 249 del Código el único cambio que introduce la Ley N° 20.940, es que, a partir del 01 de abril de 2017, se denominaran horas de trabajo sindical, manteniéndose el número de horas en iguales términos, así como la facultad de los dirigentes de acumularlas o cederlas en el respectivo mes.

Las horas de trabajo sindical son un derecho cuyo titular es el director y el delegado sindical, el objetivo de estos permisos que la ley ha establecido a favor de ellos, es que puedan efectuar sus funciones sindicales fuera del lugar de trabajo.

Conforme lo establece el artículo 249 del Código del Trabajo, se ha impuesto al empleador, la obligación de otorgar a los dirigentes y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones sindicales fuera del lugar de trabajo, los que no pueden ser inferiores a 6 horas semanales por cada director y a 8 horas semanales, si la organización reúne a 250 o más trabajadores. La ley no señala un tiempo máximo de permiso sino, al revés, un tiempo mínimo que debe el empleador otorgar para dicha finalidad.

De acuerdo al artículo 235 del Código del Trabajo, el número de directores que gozará de fuero y permisos según el número de socios de la organización será el siguiente:

1. Sindicato conformado entre 25 y 249 socios: 3 directores.
2. Sindicato conformado entre 250 y 999 socios: 5 directores.
3. Sindicato conformado entre 1.000 y 2.999 socios: 7 directores.
4. Sindicato conformado por 3.000 o más socios: 9 directores.
5. Sindicatos de empresa, con presencia en 2 o más regiones y que reúnan 3.000 o más socios: 11 directores.

La ley no señala un tiempo máximo de permiso sino, al revés, un tiempo mínimo que debe el empleador otorgar para dicha finalidad.

El número de horas de trabajo sindical, guardan directa relación con el número de socios que tiene la organización sindical tenga, es por ello que el derecho las horas de permiso debe analizarse de acuerdo a las fluctuaciones que el número de socios sufra, es así que si al constituirse el sindicato con 240 socios, el número de horas de permiso serán de 6 por cada dirigentes, sin embargo si

aumenta el número de socios a por ejemplo 260, automáticamente aumentara el número de horas de permiso a 8 horas. Lo mismo ocurre si el número de socios disminuye, toda vez que si el sindicato tiene menos de 250 socios solo les corresponderán a los directores sindicales 6 horas de permiso, independiente del número de socios con los que se constituyó la organización sindical.

Tratándose de los directores de Federación o Confederación, tienen derecho de 10 horas semanales para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario.

Los dirigentes sindicales deben utilizar las horas de trabajo sindical a que tienen derecho, en funciones propias de su cargo, no pudiendo, en caso alguno, efectuar, durante dichas horas, actividades ajenas a aquellas, por cuanto ello implicaría infringir la norma contenida en el artículo 1546 del Código Civil, que consagra el principio de la buena fe, que ya revisamos en este curso, que debe imperar en la celebración de todo contrato, así lo ha señalado la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 2647/0202, de 29.06.2000.

El artículo 249 del Código del Trabajo dispone a partir del 01/04/2017 lo siguiente:

Artículo 249: 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 sindicales 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.

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores.

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 aquellos 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.

HORAS DE TRABAJO SINDICAL ADICIONALES (PERMISOS SINDICALES ADICIONALES)

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 250 del Código del Trabajo, el dirigente sindical puede, en las condiciones establecidas en la ley, hacer uso de las denominados horas de trabajo sindical adicionales, las que se encuentran reguladas en el artículo 250 del Código del Trabajo, que a partir del 01/04/2017 señala lo siguiente:

Artículo 250: Habrá derecho a las siguientes horas de trabajo sindical adicionales a las señaladas en el artículo anterior:

a. Los directores sindicales, con acuerdo de la asamblea respectiva, adoptado en conformidad a sus estatutos, podrán, conservando su empleo, excusarse enteramente de sus obligaciones de prestar servicios a su empleador siempre que sea por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato. Asimismo, el dirigente de un sindicato interempresa podrá excusarse por un lapso no superior a un mes con motivo de la negociación colectiva que tal sindicato efectúe.

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 los casos señalados en las letras precedentes, los directores o delegados sindicales comunicarán por escrito al empleador, con diez días de anticipación a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.

La obligación de conservar el empleo se entenderá cumplida si el empleador asigna al trabajador otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba.

Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, durante las horas de trabajo sindical a que se refiere este artículo y el siguiente, serán pagadas por la respectiva organización sindical, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes.

Las horas de trabajo sindical adicionales contemplados en el artículo 250 del Código del Trabajo, son los siguientes:

1. Los directores sindicales, con acuerdo de la asamblea sindical respectiva, pueden ser liberados de la prestación de los servicios al empleador por un periodo mínimo de 6 meses y hasta por todo el período que dure su mandato, conservando su empleo en dicho período, debiendo el empleador conservarle su empleo.
2. el dirigente de un sindicato inter-empresa puede utilizar un permiso por un periodo no superior a un mes con motivo de la negociación colectiva que dicho sindicato efectúe.
3. Los directores y delegados sindicales pueden hacer uso de hasta 3 semanas de horas de trabajo sindical en el año calendario, con el objeto de realizar actividades destinadas a la formación y capacitación sindical, esto en conformidad a los estatutos de la organización sindical.

Se ha establecido la obligación de los dirigentes y delegados sindicales de dar aviso por escrito con 10 días de anticipación, al empleador, de la utilización de estas prerrogativas legales.

Al igual que los permisos establecidos en el artículo 250 del Código del Trabajo antes revisado, las remuneraciones y las cotizaciones previsionales de cargo del empleador serán pagadas por la respectiva organización sindical, sin perjuicio de los que las partes puedan acordar.

Cuando el dirigente utiliza el permiso de todo su mandato, tiene derecho a conservar el empleo, se entiende cumplida esta obligación, por parte del empleador, si se asigna al trabajador otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba.

Respecto de las horas de trabajo sindical es importante tener en consideración que el artículo 252 del Código del Trabajo, dispondrá a partir del 01/04/2017 lo siguiente:

Artículo 252: El tiempo empleado en licencias y horas de trabajo sindical se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos.

De la norma legal citada se desprende que el tiempo utilizado por los dirigentes sindicales, en horas de trabajo sindical, se entenderá como efectivamente trabajado, lo que tiene importantes consecuencias en materia de derechos laborales como son: el feriado o vacaciones del trabajador, la indemnización por años de servicio, entre otros, ya que en todos estos casos se debe considerar el tiempo de los permisos o licencias, toda vez que durante ellos la relación laboral permanece vigente.

DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 295 a 298 del Código del Trabajo, las organizaciones sindicales no están afectas a disolución o suspensión administrativa, correspondiendo a la asamblea la facultad de acordar la disolución o al juez laboral la competencia para declarar la disolución del sindicato.

El legislador ha establecido que la disolución del sindicato no afecta los derechos y obligaciones de sus asociados emanados de instrumentos colectivos, celebrados o suscritos por la organización sindical cuya disolución se acuerda o declara judicialmente.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 296 del Código del Trabajo, la disolución de una organización sindical procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de los afiliados a la organización que se pretende disolver, debiendo cumplirse con los siguientes aspectos formales:

1. Se debe hacer la votación en una asamblea extraordinaria, la cual debe ser citada con la anticipación establecida en los estatutos de la organización.
2. El acuerdo de disolución debe ser registrado en la Inspección del Trabajo en la cual está inscrita la organización sindical.

Debemos tener presente que la asamblea sindical es el organismo decisorio a través del cual se expresa la voluntad de la organización sindical y que se constituye por la reunión de sus asociados o afiliados.

Por su parte las asambleas extraordinarias, son aquellas convocadas por el presidente del sindicato o por el 20% de los socios.

Dado que las asambleas sindicales, es la instancia en la cual el colectivo de los trabajadores afiliados a un sindicato expresan su voluntad, los acuerdos que en ella se tomen deberán siempre estar acordes con las normas establecidas en los estatutos de la organización, por lo cual serán estos los que establezcan que si en el caso que nos ocupa, cual es la disolución de la organización sindical, se requerirá un ministro de fe, toda vez que el legislador no ha establecido una formalidad específica para ello.

Para que la disolución de una organización sindical sea declarada por el juez laboral, se requiere que sea solicitada, pudiendo hacer esta solicitud:

1. La Dirección del Trabajo.
2. Cualquiera de los socios de la entidad que se disuelve.

El inciso segundo del artículo 297, establece la posibilidad de que el empleador solicite fundadamente a la Dirección del Trabajo, que esta ejerza la facultad de pedir al tribunal la disolución de la organización sindical cuando se den los requisitos establecidos por el legislador, entre los que podrían estar por ejemplo que no existan socios afiliados a ella, que solo quede como único socio el director sindical, entre otras materias.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 297 del Código del Trabajo, el juez competente para conocer de la solicitud de disolución de una organización sindical será el Tribunal del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización.

La disolución de una organización sindical, procederá solo en los siguientes casos:

1. Ante el incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley.
2. En caso de haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución.

El procedimiento en el cual se declare la disolución del sindicato considera que el juez conoce y falla en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que le proporcione el solicitante y oyendo al directorio de la organización, en el procedimiento el juez si lo estima necesario se abrirá un período de prueba de 10 días.

La sentencia en que el juez declare si procede o no la disolución de la organización sindical deberá dictarse dentro de 15 días desde que se haya notificado al presidente de la organización o a quien lo reemplace o bien desde el término del período probatorio que se haya establecido en el procedimiento.

La notificación al presidente de la organización sindical o quien lo reemplace, de la presentación hecha por la Dirección del Trabajo o de algún socio de la organización, se hará por cédula, entregando copia íntegra de dicha presentación en el domicilio que tenga registrado en la Inspección del Trabajo.

En la resolución judicial que determine la disolución de una organización sindical, se debe nombrar un o varios liquidadores de los bienes de la entidad, salvo que los estatutos lo establecieren. Para efectos de la liquidación de la entidad sindical, esta se entiende existente, en los documentos de la organización, se indicará que esta se encuentra en liquidación.

Los artículos 295 a 298 del Código del Trabajo señalan:

Artículo 295: Las organizaciones sindicales no estarán sujetas a disolución o suspensión administrativa.

La disolución de una organización sindical, no afectará las obligaciones y derechos emanados que les correspondan a sus afiliados, en virtud de contratos o convenios colectivos suscritos por ella o por fallos arbitrales que le sean aplicables.

Artículo 296: La disolución de una organización sindical procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados, celebrado en asamblea extraordinaria y citada con la anticipación establecida en su estatuto. Dicho acuerdo se registrará en la Inspección del Trabajo que corresponda.

Artículo 297: 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 sus socios.

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

El Juez conocerá y fallará en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcione en su presentación el solicitante, oyendo al directorio de la organización respectiva, o en su rebeldía. Si lo estima necesario abrirá un período de prueba de diez días, la que apreciará en conciencia. La sentencia deberá dictarse dentro de quince días desde que se haya notificado al presidente de la organización o a quien estatutariamente lo reemplace o desde el término del período probatorio.

La notificación al presidente de la organización sindical se hará por cédula, entregando copia íntegra de la presentación en el domicilio que tenga registrado en la Inspección del Trabajo.

La sentencia que declare disuelta la organización sindical deberá ser comunicada por el Juez a la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá proceder a eliminar a aquélla del registro correspondiente.

Artículo 298: La resolución judicial que establezca la disolución de una organización sindical nombrará uno o varios liquidadores, si no estuvieren designados en los estatutos o estos no determinaren la forma de su designación, o esta determinación hubiere quedado sin aplicarse o cumplirse.

Para los efectos de su liquidación, la organización sindical se reputará existente.

En todo documento que emane de una organización sindical en liquidación se indicará esta circunstancia.

Respecto de la disolución de las organizaciones sindicales podemos citar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 6201/101, de fecha 30.12.2016:

La desafiliación de dos de las tres federaciones que conformaban una confederación no constituye causal de caducidad de la personalidad jurídica de esta última, por el solo ministerio de la ley, sin perjuicio de estar afecta, eventualmente, a una causal de disolución por no cumplir con el número mínimo de organizaciones afiliadas, exigido por el artículo 266 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 1766/0148, de 04.05.2000

"Es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia declarar la disolución de una organización sindical".

Ordinario N° 3552/0272, de 03.08.1998:

"No resulta procedente que la Dirección del Trabajo declare inexistente un sindicato de empresa que se ha constituido con trabajadores que por sentencia judicial se ha establecido que no tienen la calidad de subordinados o dependientes de la misma, declaración de nulidad que compete a la justicia, y tampoco puede ordenar que cambie su naturaleza jurídica lo que corresponde decidir a la asamblea de trabajadores".

Ordinario N° 322/ 28, de 19.04.1993:

"Mientras no se declare judicialmente la disolución de un sindicato, este continúa subsistente, no obstante haberse configurado una causal legal de disolución en conformidad al artículo 71, letra d) de la Ley N° 19.069".

LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES

✓ CONCEPTO DE PRÁCTICAS ANTISINDICALES

Si bien no se ha establecido una definición de que debe por entenderse por prácticas antisindicales, de la reiterada jurisprudencia administrativa y judicial, se puede señalar que las prácticas antisindicales son las acciones o conductas que atentan contra la libertad sindical, ya sea que provengan del empleador, del trabajador, de las organizaciones sindicales, y de todo aquel que ejerza fuerza física o moral en los trabajadores con el fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical, como así también las acciones para que se abstenga de pertenecer a un sindicato o lo obliguen a promover la formación de uno.

✓ **CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE PRÁCTICAS ANTISINDICALES**

La Ley N° 20.940, modificó las normas del Código del Trabajo que dicen relación con las conductas constitutivas de prácticas antisindicales como así también su sanción, las conductas lesivas en que pueden incurrir tanto el empleador como los trabajadores o sus organizaciones las encontramos en los artículos 289; 290; 291; 292 y 294, que pasaremos a revisar a continuación.

✓ ***Conductas Consideradas Prácticas Antisindicales Del Empleador.***

Las conductas que pueden ser calificadas como prácticas antisindicales del empleador, las encontramos en el artículo 289 que señala:

Artículo 289: Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

a) ***Obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse.***

Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;

b) ***Negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los artículos 315 y 317;***

c) ***Ofrecer u otorgar beneficios especiales que signifiquen desestimular la formación de un sindicato;***

d) ***Realizar alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;***

- e) ***Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;***
- f) ***Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 174;***
- g) ***Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical;***
- h) ***Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código.***

No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, e

- i) ***No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322, cuando este proceda.***

De acuerdo a la norma citada serán consideradas prácticas antisindicales del empleador:

- a. Obstaculizar la formación o funcionamiento del sindicato de trabajadores al:
 - ✓ Negarse injustificadamente a recibir a los dirigentes.

- ✓ Realizar amenazas de pérdida de empleo o de beneficios de los trabajadores o cierre de la empresa o establecimientos de esta
 - ✓ Ejecutar actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato.
 - ✓ Despedir trabajadores que han manifestado su intención de afiliarse a un sindicato
- b.** Negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los artículos 315 y 317, esto es:
- ✓ La información periódica que las grandes empresas deben entregar a las organizaciones sindicales conforme el artículo 315 que entrara en vigencia el 01/04/2017 y que más adelante revisaremos.
 - ✓ El derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes y medianas empresas, conforme el artículo 317 que entrara en vigencia el 01/04/2017 y que más adelante revisaremos.
- c.** Ofrecer u otorgar beneficios especiales que signifiquen desestimular la formación de un sindicato
- d.** Ejecutar las acciones descritas anteriormente, para evitar la afiliación de un trabajador.
- e.** Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como:
- ✓ intervenir activamente en la organización de un sindicato;
 - ✓ ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado;
 - ✓ discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales;
 - ✓ condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;
- f.** Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, que haya sido desvinculado de la empresa, ante requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el empleador haya solicitado el desafuero respectivo y el juez haya

decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el artículo 174 del Código del trabajo.

- g.** Hacer discriminaciones ilícitas entre los trabajadores que signifiquen desestimular la afiliación o desafiliación.
- h.** Otorgar o convenir con trabajadores no sindicalizados los beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322, que dice relación con la extensión de los reajustes de remuneraciones por IPC. No se considera práctica antisindical los acuerdos entre trabajador y empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador.
- i.** No descontar o no entregar a la organización sindical las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322 del Código del Trabajo.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 0303/001, de 18.01.2017.

IV. Atentados a la Libertad Sindical referidos a la extensión de beneficios

El artículo 289 letras h) e i) prescribe:

"Artículo 289. Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código.

No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, e

i) No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322, cuando este proceda."

Según las normas preinsertas, se considera un atentado a la libertad sindical, entre otros, el hecho que el empleador otorgue de manera unilateral o convenga con trabajadores no vinculados a un instrumento colectivo, los mismos beneficios que se hayan pactado en dicho instrumento. Lo anterior, en concordancia con la naturaleza jurídica de acto bilateral de la extensión de beneficios, es decir que, sean las partes que han celebrado un instrumento colectivo, quienes concurren con sus voluntades a acordar la extensión de beneficios respecto de terceros.

Con todo, en el caso que el empleador y un trabajador lleguen a un acuerdo, de manera individual, sobre remuneraciones o sus incrementos, no constituirá práctica antisindical, mientras dicho acuerdo se funde en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, reconociéndose, de esta manera, el principio de la libre contratación de la partes de una relación individual de trabajo.

Finalmente, se considera práctica antisindical el hecho que el empleador no descuente la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión, a aquellos trabajadores sin afiliación sindical que han aceptado dicha extensión, en virtud del literal i) del artículo 289, pues incurre en un atentado en contra de la libertad sindical, por ser un acto que, en primer lugar, desincentiva la afiliación sindical, al no descontar los montos correspondientes al trabajador beneficiado, en desmedro del trabajador sindicalizado que paga su correspondiente cuota. A su vez, en segundo lugar, incurre en un acto que atenta en contra de la autonomía sindical, el empleador que descuenta los montos pero no los integra a la organización sindical, toda vez que a través de este acto afecta "el ejercicio del derecho -de dicho sindicato- de organizar sus actividades y programas de acción al privárseles de los recursos necesarios para realizarlas".

Ordinario Nº 4808/114, de 12.10.2017

1) Para determinar el sentido de la expresión “mismos beneficios” utilizada por el artículo 289 letra h) del actual Código del Trabajo, debe determinarse de acuerdo a lo pactado en el instrumento que pretende extenderse, debiéndose, en cada caso, analizar si la naturaleza, el monto y periodicidad del beneficio otorgado a aquel trabajador sin afiliación sindical se condice con el pactado por las partes en el correspondiente instrumento colectivo. En este mismo contexto, la determinación de si deben ser considerados todos o algunos de los beneficios estipulados para la configuración de la hipótesis de práctica antisindical, es preciso indicar, que la regla con la cual se determina qué puede ser extendido y que no, está dada por el acuerdo allegado por las partes de la negociación colectiva –o su ausencia-, razón por la cual se deberá proceder caso a caso, pues el acuerdo de las partes relativo a la extensión puede ser total o parcial, según dispone el precitado artículo 322 en su inciso 2°.

- ✓ *Conductas consideradas prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador*

Las conductas consideradas prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador, las encontramos en el artículo 290 del Código del Trabajo que señala:

Artículo 290: Serán consideradas prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

- a) *Acordar con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas antisindicales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;*

- b) Acordar con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;**
- c) Aplicar sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquella;**
- d) Presionar al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste;**
- e) Divulgar a terceros ajenos a la organización sindical los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados, y**
- f) Ejercer los derechos sindicales o fueros que establece este Código de mala fe o con abuso del derecho.**

Pueden incurrir en prácticas antisindicales también los trabajadores, organizaciones sindicales y estas en conjunto con el empleador, en el artículo 290 se enumera algunas de estas conductas, pudiendo existir otras, de acuerdo a dicha norma son prácticas antisindicales entre otras las siguientes:

- a.** El acordar con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas desleales señaladas en el artículo 289 y que vimos anteriormente.
- b.** Presionar indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar actos que sean prácticas antisindicales.
- c.** El acordar con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato.
- d.** La aplicación de sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio.

- e. La negativa de los directores sindicales que a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión.
- f. El presionar de cualquier modo al empleador, con fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste.
- g. La divulgación a terceros ajenos a la organización sindical, los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.
- h. Ejercer los derechos sindicales o fueros que establece el Código del Trabajo de mala fe o con abuso del derecho. Al revisar esta nueva practica antisindical es necesario tener en consideración el principio de la buena fe, toda vez que las acciones que transgredan dicho principio pueden ser calificadas como una práctica antisindical, como sería por ejemplo la utilización de las horas de trabajo sindical para fines distintos a los que el legislador a establecido.

Conforme lo visto en el módulo 1 de este curso, respecto de este tipo de conductas la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 2647/0202, de 29.06.2000:

Los dirigentes sindicales deberán utilizar los permisos a que tienen derecho, en virtud de la ley o la convención, en funciones propias de su cargo, no pudiendo, en caso alguno, efectuar, durante dichas horas, actividades ajenas a aquellas, por cuanto ello implicaría infringir la norma contenida en el artículo 1546 del Código Civil, que consagra el principio de la buena fe que debe imperar en la celebración de todo contrato.

Conductas que atenta contra la libertad sindical

Las conductas consideradas prácticas antisindicales, por atentar contra la libertad sindical, las encontramos en el artículo 291 del Código del Trabajo que señala:

Artículo 291: Incurren, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical:

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

De acuerdo a la norma citada, se puede atentar en contra de la libertad sindical, ejerciendo fuerza física o moral en los trabajadores para evitar afiliación, desafiliación, abstenerse de pertenecer o de promover la formación de un sindicato, entorpecer o impedir la libre opinión de los miembros de una organización sindical, los que impidan a los trabajadores ingresar a las asambleas o el derecho a votar en cualquiera de los actos que la organización convoque.

El artículo 19 N° 12, 15 y 19 de la Constitución Política, garantiza la libertad de opinión, de asociación y la libertad de sindicalización, por su parte el artículo 20 de dicho cuerpo legal da derecho a los afectados a concurrir por sí o por cualquiera a su nombre, a la Corte Apelaciones respectiva, para que se adopten las providencias necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado.

SANCIONES

Las sanciones a las que se exponen las personas u organizaciones que incurran en una práctica antisindical las encontramos en el artículo 292 del Código del trabajo, el cual señala:

Artículo 292: Las prácticas antisindicales serán sancionadas de la siguiente forma:

1. En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.

2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.

3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.

4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento.

Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el juez, en su primera resolución deberá disponer, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquélla en que se materialice la reincorporación, todo ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

Para los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente, el tribunal señalará en la resolución que decrete la reincorporación el día y la hora en que ésta se deberá cumplir y el funcionario que la practicará, pudiendo encargar dicha diligencia a un funcionario de la Inspección del Trabajo designado

por ésta. Asimismo, dispondrá que se acredite dentro de los cinco días siguientes a la reincorporación el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas, aplicándose a este respecto la forma de establecer las remuneraciones a que se refiere el artículo 71.

En caso de negativa del empleador a dar cumplimiento cabal a la orden de reincorporación o ante una nueva separación o no pago oportuno y debido de las remuneraciones y demás prestaciones laborales, el tribunal, de oficio, hará efectivos los apercibimientos con que se hubiese decretado la medida de reincorporación, sin perjuicio de sustituir o repetir el apremio hasta obtener el cumplimiento íntegro de la medida decretada.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.

De acuerdo a lo dispuesto en la norma citada, el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas antisindicales corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo, siendo tribunal competente aquel del domicilio del denunciado.

El proceso judicial se sustanciará conforme las normas establecidas para el procedimiento de Tutela Laboral contemplado en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo.

Es muy común que las organizaciones sindicales también denuncien ante la Inspección del Trabajo las conductas que puedan implicar una práctica antisindical. Hecha la denuncia y siendo acogida a tramitación la Inspección del Trabajo efectúa una fiscalización que genera un informe el cual puede ser utilizado por el o los afectados como un antecedente más en la denuncia que se realice ante el tribunal competente, pudiendo el juez acogerlo como una prueba, toda vez que los hechos constatados por el fiscalizador de la Dirección del Trabajo tiene la presunción legal de veracidad conforme lo dispone el inciso final del artículo 23 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 del año 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Es importante destacar que dicha presunción de veracidad tiene como límite dentro del proceso, el constar que los hechos relatados son reales, pero es materia del tribunal del trabajo respectivo el determinar si lo expuesto en el informe se considera como práctica desleal o antisindical.

La denuncia ante la Inspección del Trabajo, no impide ni afecta la posibilidad de que la persona o institución afectada interponga la denuncia respectiva ante los tribunales.

La facultad sancionadora ante prácticas antisindicales y desleales sólo está radicada en el tribunal, salvo que algunos hechos sean constitutivos de infracción laboral como, por ejemplo, no descuento de cuotas sindicales o despido de trabajadores aforados, situaciones en la que la Dirección del Trabajo, se encuentra habilitada de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente a aplicar la o las multas correspondientes al infractor.

Las personas que pueden denunciar las conductas constitutivas de prácticas antisindicales es cualquier interesado, es decir, un trabajador, un dirigente sindical o un empleador.

El artículo 292 del Código del Trabajo establece la obligación de la Inspección del Trabajo de denunciar al Tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, acompañando a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente el cual constituirá presunción legal de veracidad. Asimismo, la Inspección podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

El artículo 292 establece que las multas por haber incurrido en una práctica antisindical que el tribunal competente puede aplicar están el siguiente rango:

1. En la micro empresa de 5 a 25 UTM.
2. En la pequeña empresa de 10 a 50 UTM.
3. En la mediana empresa de 15 a 150 UTM.
4. En la gran empresa de 20 a 300 UTM.

De acuerdo al artículo 505 bis del Código del Trabajo se entiende por:

- ✓ Micro empresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores.
- ✓ Pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores.
- ✓ Mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores.
- ✓ Gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más.

Las multas que se aplique irán en beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La norma que se aplica para los casos que una o más prácticas antisindicales han importado el despido de uno o más trabajadores no amparados por fuero laboral es el artículo 294 del Código del Trabajo que dispone:

Artículo 294: Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto.

De la norma citada, se desprende que, en el caso de despidos calificados como prácticas antisindicales, el despido no producirá efecto alguno, por lo que el trabajador ya no puede optar entre la reincorporación a su trabajo o el pago de indemnizaciones, como ocurría hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940.

En relación con las conductas calificadas como prácticas antisindicales podemos citar los siguientes pronunciamientos emitidos por la Dirección del Trabajo.

Ordinario N° 0999/027, de 02.03.2017:

1.1. La nueva preceptiva enfatiza en el carácter objetivo de la lesión a la libertad sindical.

La Ley 20.940 modifica las normas contenidas en los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo y cambia íntegramente el Título VIII del Libro IV del mismo cuerpo legal, reemplazándolo por el nuevo Título IX denominado "De las prácticas desleales y otras infracciones en la negociación colectiva y su sanción", desprendiéndose un relevante avance en el diseño formal de la normativa destinado a objetivar la configuración de la conducta ilícita.

En efecto, el legislador pone énfasis en el carácter objetivo de los atentados a la libertad sindical, entendiendo que lo relevante para la norma tutelar es la acción y su resultado lesivo al derecho fundamental, por sobre la exigencia de intencionalidad o ánimo deliberado de dañarlo, lo que no obsta a que en algunas hipótesis se requiera el elemento subjetivo.

Clara expresión de esa voluntad normativa se encuentra en la decisión de cambiar en los artículos 289 y 290, en cada uno de los literales de dichos preceptos, la

forma verbal utilizada que denotaba referencia al sujeto (vgr. "el que obstaculice"), por el modo infinitivo (en el ejemplo: "obstaculizar"), forma no personal del verbo que se centra en la acción y su contenido.

Igual criterio se observa respecto de las nuevas disposiciones sobre prácticas desleales en la negociación colectiva que han reemplazado, entre otros, las diversas letras de los antiguos artículos 387 y 388 que establecían a modo ejemplar las conductas ilícitas -con alusión al sujeto gramatical-, por formulas abstractas o impersonales para ese fin.

1.2. Descripción y enumeración no taxativa de las conductas ilícitas

La regulación incorporada por la Ley 20.940 también ha enfatizado en el carácter meramente ejemplar de las prácticas enumeradas en los artículos 289, 290, 403 y 404 del Código del Trabajo, lo que obliga a sostener que no corresponde descartar la condición de lesiva de una conducta por la sola circunstancia de no estar enmarcada estrictamente en alguno de los literales de estos preceptos.

Es así como el legislador ha optado por remarcar la fórmula normativa que establece una figura amplia o genérica, tanto respecto de prácticas antisindicales, como de prácticas desleales en la negociación colectiva, para luego listar una serie de ejemplos de casos específicos donde se manifiesta esa infraccionalidad genérica, quedando de manifiesto que puede haber otros casos igualmente sancionables.

En efecto, en materia de prácticas antisindicales, el nuevo artículo 289 dispone en su inciso 1°:

"Artículo 289.- Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes: (...)."

Del texto anotado -máxime si se ha eliminado la oración "Incorre especialmente en esta infracción" y se ha incorporado "entre otras"- se desprende inequívocamente que la lista de conductas que el precepto se encargará de exponer en sus nueve literales tiene un carácter sólo enunciativo, de manera que, ante tan evidente sentido de la ley, hoy resulta del todo ajeno sostener que las

prácticas antisindicales que persigue el orden laboral son únicamente aquellas detalladas en ese listado, pues, en términos expresos del legislador, puede haber "otras" que, al igual que las mencionadas como ejemplo, lesionen el ejercicio de la libertad sindical en sus diversas facetas.

Mismo criterio normativo utiliza el artículo 290, tratándose de las prácticas antisindicales que puedan cometer el trabajador, las organizaciones sindicales, o éstos y el empleador, así como también se replica en materia de prácticas desleales en la negociación colectiva, cuando sendos primeros incisos de los artículos 403 y 404, previo a numerar sus casos, disponen que "Entre otras, se considerarán las siguientes: (...)".

De esta manera, el legislador ha insistido en formular una preceptiva centrada en la protección de los derechos fundamentales vinculados a la libertad sindical, generando una garantía de aplicación amplia, tanto como adecuada debe estar a la naturaleza del bien jurídico que ampara, quedando descartados, por ende, los arbitrios formales destinados a interpretar restrictivamente el alcance de la voluntad tutelar en la materia en estudio.

1.3. Competencia del órgano jurisdiccional y rol de la Inspección del Trabajo

En materia de denuncias por prácticas antisindicales, la Ley 20.940 no ha modificado la norma adjetiva contenida en el artículo 292 inciso 4º del Código del Trabajo, por lo que se mantiene el mandato según el cual "El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código".

Del precepto anotado se obtiene que el órgano encargado por la ley de conocer y fallar los casos de denuncias de estos ilícitos es el Juzgado de Letras del Trabajo competente (en su defecto, el Tribunal con competencia en materia laboral), quien someterá el respectivo asunto a las reglas del Procedimiento de Tutela Laboral contemplado en el Código del Trabajo entre los artículos 485 y 495.

Misma regla de competencia y procedimiento rige respecto de las prácticas desleales en la negociación colectiva, según se desprende de lo prescrito en el nuevo artículo 407 inciso 1º del estatuto laboral.

A su turno, el rol de la Inspección del Trabajo en esta materia no ha sido alterado por la nueva normativa, subsistiendo el mandato del artículo 292 inciso 5°, según el cual este Servicio "deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento".

Merece tener presente que la Dirección del Trabajo sobre esta materia ha sostenido reiteradamente que la calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical es una atribución exclusiva de los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, debiendo acompañar a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente, quedando facultado, además, este Servicio para hacerse parte en el juicio entablado por esta causa. 3

2. Prácticas antisindicales sancionadas en el Código del Trabajo

Las prácticas antisindicales se encuentran sancionadas en el Título I del Libro III, "De las Organizaciones Sindicales", concretamente en el Capítulo IX, artículos 289 a 294 bis, del Código del Trabajo, normas de las cuales se desprende una clasificación básica para efectos metodológicos, conforme a la cual, según quien sea el sujeto activo del ilícito, cabe diferenciar entre prácticas antisindicales del empleador, por una parte, y prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos en conjunto con el empleador, por otra.

2.1. Prácticas antisindicales del empleador

Como ya se mencionó, el legislador ha optado por regular estos ilícitos en el artículo 289, mediante la descripción de una figura fáctica amplia o genérica que determina claramente aquello que el orden laboral busca reprimir, para seguidamente, en el mismo precepto, ejemplificarla a través de algunas conductas que enlista de manera no taxativa.

Es así, como el artículo 289 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, dispone lo siguiente en su parte inicial:

"Artículo 289.- Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, (...)".

En esta materia, cabe señalar que en doctrina y jurisprudencia se ha entendido que atenta contra la libertad sindical toda acción u omisión que directamente lesione, impida u obstaculice el ejercicio de la libertad sindical en cualquiera de sus aspectos o componentes 4, amplitud conceptual que deviene apropiada para conformar una adecuada garantía de este derecho fundamental, evitándose así una tipificación rígida que rápidamente se torne insuficiente.

El artículo 289, luego de definir esta figura central y amplia, se ocupa de enunciar casos específicos de prácticas antisindicales del empleador.

Tales casos que usa de ejemplo el legislador son los siguientes:

"a) Obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse."

Cabe destacar que la nueva ley ha incorporado en esta letra una conducta que el anterior artículo 289 no identificaba, a saber, el despido de uno o más trabajadores por manifestar su intención de sindicalizarse, lo que refuerza la voluntad del legislador en orden a proteger de manera amplia y con mayor eficacia al trabajador -afiliado o no al sindicato- ante despidos que sólo tienen como finalidad la afectación de la libertad sindical.

"b) Negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los artículos 315 y 317."

Los preceptos señalados regulan el derecho de información periódica y el derecho de información por cargos o funciones, tratados por este Servicio en dictamen Ord. 5935/096, de 13.12.2016.

"c) Ofrecer u otorgar beneficios especiales que signifiquen desestimular la formación de un sindicato.

d) Realizar alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente.

e) Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones.

f) Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 174."

La conducta que describe la letra f) ha sido incorporada por la Ley 20.940, encargándose de una situación grave y que dice relación con el desconocimiento de parte del empleador del fuero de los directores sindicales, generando un severo impacto, no sólo a la persona del trabajador, sino a toda la organización sindical.

El legislador entonces viene a identificar con precisión esta práctica ilícita que hasta la fecha era investigada y sancionada por las Inspecciones del Trabajo mediante procedimientos administrativos de separación ilegal de trabajador con fuero que daban lugar a la eventual denuncia judicial fundada en la protección genérica establecida por el artículo 289.

"g) Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.

h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en

un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código.

No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador."

La práctica antisindical establecida en la letra h) fue incorporada por la Ley 20.940 y su finalidad es proteger la función y capacidad negocial de la organización sindical al interior de la empresa, amén de ser correlato de la decisión normativa de terminar con la facultad unilateral que el antiguo artículo 346 le otorgaba al empleador para extender los beneficios del instrumento colectivo, tema que es abordado por este Servicio en dictamen Ord. 303/001, de 18.01.2017.

Merece señalar que, en el caso que el empleador y un trabajador lleguen a un acuerdo, de forma individual, sobre remuneraciones o sus incrementos, este no constituirá práctica antisindical mientras se funde en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, reconociéndose, de esta manera, el principio de libre contratación de las partes de una relación individual de trabajo.

"i) No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322, cuando este proceda."

Al igual que el caso anterior, la norma contenida en la letra i) se ha incorporado por la nueva ley, teniendo como antecedente el cambio de regulación sobre la institución de la extensión de beneficios, la cual está tratada, como se indicó, en dictamen Ord. 303/001, de 18.01.2017.

2.2. Prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador

En estos casos, el autor del ilícito es un trabajador (o más trabajadores no organizados como sindicato), una o más organizaciones sindicales de cualquier

grado, o bien, uno o más trabajadores u organizaciones sindicales concertados con el respectivo empleador.

Respecto de estas conductas, el artículo 290, en la primera parte de su inciso 1°, ha establecido lo siguiente:

"Artículo 290.- Serán consideradas prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical, (...)."

Por tanto, al igual que en el caso de las prácticas antisindicales cometidas únicamente por el empleador, el legislador ha dispuesto la figura genérica conformada por las acciones y omisiones que atentan contra la libertad sindical, para luego, en el mismo artículo, proceder a listar una serie de ejemplos, donde la trasgresión se observa específicamente.

Esos casos que el legislador señala de modo enunciativo, son los siguientes:

"a) Acordar con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas antisindicales señaladas en el artículo 289 y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.

b) Acordar con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido.

c) Aplicar sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla.

d) Presionar al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste.

e) Divulgar a terceros ajenos a la organización sindical los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.

f) Ejercer los derechos sindicales o fueros que establece este Código de mala fe o con abuso del derecho."

Respecto de la práctica contenida en la norma de la letra e) preinserta, corresponde señalar que, si bien tiene como antecedente la prohibición a los miembros del directorio sindical de divulgar información confidencial o reservada que hubieren recibido del empleador, el legislador ha venido en ampliar el sujeto activo del ilícito, de modo que no ha quedado restringido a los directores del respectivo sindicato.

A su turno, la regulación de la práctica en comento ha adquirido mayor relevancia desde que la nueva ley ha incorporado disposiciones más completas y precisas destinadas a fortalecer el derecho de información de las organizaciones sindicales.

Merece indicar que subsisten las infracciones de sujeto activo amplio que son descritas en el artículo 291 del Código del Trabajo, el que solamente observa una adición en su letra b), por lo que deben tenerse agregadas dentro de las diversas manifestaciones de prácticas antisindicales las siguientes:

"a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical, y

b) Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato, impidan el ingreso de los trabajadores a las asambleas o el ejercicio de su derecho a sufragio."

2.3. Sanciones aplicables

El artículo 292 inciso 1° del Código del Trabajo establece para esta materia una escala de multas que el juez competente aplicará según la dimensión de la empresa infractora y, a continuación en el inciso 2°, dispone que la cuantía de la

sanción será determinada, dentro del rango respectivo, teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical afectada.

La escala de multas y sus respectivos rangos es la siguiente:

- ✓ *En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.*
- ✓ *En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.*
- ✓ *En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.*
- ✓ *En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.*

Para el caso de reincidencia, el citado artículo establece que en las medianas y grandes empresas, se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código, lo que significa que, para este efecto, los rangos se podrán duplicar y triplicar, según corresponda.

A su turno, el inciso 3° del artículo 292 ha sido modificado por la Ley 20.940, ordenando que la multa dispuesta por la respectiva sentencia condenatoria por práctica antisindical, será a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sustituyéndose de esta manera la norma que indicaba como destinatario de estos montos al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Merece tener presente que se mantiene en esta materia lo preceptuado en el artículo 293 del Código del Trabajo, de modo que el régimen de sanciones antes señalado debe entenderse sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas antisindicales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Igualmente, la aplicación de las multas establecidas en el inciso 1° del artículo 292, no obsta de modo alguno a que el juez de la causa ejerza la facultad de decretar las cautelas y medidas reparatorias que sean pertinentes ante la concreta vulneración del derecho, conforme a los artículos 492 y 495 del Código del Trabajo, en el marco del procedimiento de Tutela Laboral.

Por último, cabe mencionar, en cuanto a otros efectos aparejados a la condena por prácticas antisindicales, que se mantiene invariable la inhabilidad de contratar con el Estado que contempla el inciso 1° del artículo 4 de la Ley 19.886 de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, así como la prohibición incorporada por la Ley 20.900 para el Fortalecimiento y Transparencia de la Democracia, al artículo 14 de la Ley 19.884 Sobre Transparencia, Limite Y Control Del Gasto Electoral, que impide a los partidos políticos contratar servicios con empresas que hayan sido condenadas por prácticas antisindicales o infracción de los derechos fundamentales del trabajador dentro de los dos años anteriores a la elección (inciso 2°).

2.4. Nuevas normas sobre despido antisindical

En cuanto al despido antisindical, la nueva ley deja subsistente la norma contenida en el artículo 292 inciso 6° que refiere al caso de la práctica antisindical que ha implicado el despido de un trabajador amparado por fuero.

Sin embargo, respecto del despido del trabajador que no goza de fuero, se ha reemplazado el texto del antiguo artículo 294 por el siguiente:

"Artículo 294.- Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto."

Este nuevo precepto deviene armónico con el mandato genérico que consagra el artículo 215 del Código del Trabajo, según el cual "No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales."

Asimismo, es concordante con el Artículo 1 del Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo que exige una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, especialmente cuando se trata de actos que impliquen sujetar el empleo

de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; o cuando sea despedido o perjudicado a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

Ahora bien, el precepto implica un avance en la protección ante el despido antisindical no sólo porque amplía el amparo a situaciones que no exigen estricta y rigurosamente la verificación de una de las prácticas antisindicales que señala la ley -basta que exista represalia contra el trabajador motivada por su afiliación sindical, por haber participado en cualquier actividad sindical o en la negociación colectiva-; sino también porque no queda limitada al despido propiamente tal, pues expresamente admite otras formas de terminación del contrato individual.

Una precisión procedimental que resulta necesario hacer en materia de despido del trabajador no aforado, dice relación con la no aplicación en estos casos de los incisos tercero, cuarto y quinto del artículo 489, que disponen:

"En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior.

En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa."

En síntesis, si se produce el despido o se pone término a la relación laboral de un trabajador no aforado, en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el efecto de dicho acto es la nulidad del mismo ("no producirá efecto alguno") y la consecuente reincorporación del trabajador. Cabe agregar que dicho trabajador posee la

exclusiva legitimación activa para realizar la denuncia por la vía del Procedimiento de Tutela Laboral y, además, que no cuenta con el derecho de opción entre la reincorporación o las indemnizaciones establecidas en el inciso tercero del artículo 489.

Ordinario Nº 5377, de 03.11.2016:

De la disposición legal citada se infiere que la calificación sobre si una conducta constituye práctica antisindical es una atribución exclusiva de los Tribunales de Justicia, conforme a las normas del procedimiento de tutela laboral.

Lo anotado es sin perjuicio de las atribuciones que a este Servicio le confiere el inciso 4º de la disposición legal precitada, de denunciar al tribunal competente los hechos que estime como constitutivos de práctica antisindical o desleal de los que tome conocimiento, debiendo acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, conforme a las decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, se han considerado como actos de injerencia que atentan contra la libertad sindical, aquellas conductas que restan de autonomía a la organización sindical para regir su funcionamiento o administración, o bien, que limitan su derecho para elegir libre y democráticamente a sus representantes.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que esta Dirección debe inhibirse de emitir un pronunciamiento sobre si la entrega de información referida al uso de los vehículos de la organización sindical, implicaría una injerencia sobre la actividad sindical, por cuanto la calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical es una materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de las consideraciones expuestas en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 4919/115, de 23.10.2017

De acuerdo a dicha disposición, si se produce el despido o se pone término a la relación laboral de un trabajador no aforado, en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el efecto de dicho acto no producirá efecto alguno y corresponderá su reincorporación. Cabe agregar que dicho trabajador posee la exclusiva legitimación activa para realizar la denuncia por la vía del Procedimiento de Tutela Laboral y, además, que no cuenta con el derecho de opción entre la reincorporación o las indemnizaciones establecidas en el inciso tercero del artículo 489, lo anterior guarda armonía con lo precisado por este Servicio mediante Dictamen N° 999/27 de 02.03.2017.

Ordinario N° 3454, de 28.07.2017:

Mediante Ordinario N° 2714, de 16.06.2017, cuya copia se acompaña, este Servicio resolvió que carece de competencia para pronunciarse sobre el contenido de normas administrativas provenientes de la Potestad Reglamentaria que posee el Ejecutivo, tal como ocurre con las Circulares emanadas de los Ministerios.

En efecto, el citado pronunciamiento dispone: "...la Dirección del Trabajo solo se encuentra facultada para interpretar las leyes de carácter laboral, de esta manera, y atendidos los citados fundamentos, resulta viable sostener que este Servicio no es competente para determinar el sentido y alcance de las circulares emanadas de los Ministerios de la República".

Respecto al desincentivo en la sindicalización que, a su parecer, podrían provocar las medidas adoptadas por el directorio de Zofri S.A., toda vez que la decisión de no poner término a la relación laboral de trabajadores no sindicalizados sería un incentivo para mantenerse al margen de la participación sindical, cabe señalar que el Código del Trabajo protege la libertad sindical por medio de una serie de normas que, de modo no taxativo, describen y sancionan ciertas conductas de carácter antisindical.

Por su parte, el artículo 292 del citado cuerpo legal, en su inciso 4º, dispone que el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo.

De ello se sigue que la calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical es una atribución exclusiva de los Tribunales de Justicia.

De tal suerte, no cabe sino concluir que esta Dirección no tiene competencia para pronunciarse respecto del carácter antisindical de una conducta determinada, sin perjuicio de las atribuciones que al respecto le confiere el inciso 5º de la disposición legal citada, de denunciar al tribunal competente los hechos que estime como constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, debiendo acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

Ordinario Nº 5377, de 03.11.2016:

De la disposición legal citada se infiere que la calificación sobre si una conducta constituye práctica antisindical es una atribución exclusiva de los Tribunales de Justicia, conforme a las normas del procedimiento de tutela laboral.

Lo anotado es sin perjuicio de las atribuciones que a este Servicio le confiere el inciso 4º de la disposición legal precitada, de denunciar al tribunal competente los hechos que estime como constitutivos de práctica antisindical o desleal de los que tome conocimiento, debiendo acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, conforme a las decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, se han considerado como actos de injerencia que atentan contra la libertad sindical, aquellas conductas que restan de autonomía a la organización sindical para regir su funcionamiento o administración, o bien, que limitan su derecho para elegir libre y democráticamente a sus representantes.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que esta Dirección debe inhibirse de emitir un pronunciamiento sobre si la entrega de información referida al uso de los vehículos de la organización sindical, implicaría una injerencia sobre la actividad sindical, por cuanto la calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical es una materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de las consideraciones expuestas en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 4.198, de 18.08.2015:

De la norma transcrita se colige que el legislador ha conferido al empleador la facultad de extender los beneficios pactados en un instrumento colectivo a trabajadores que no hubieren participado en la respectiva negociación colectiva, generándose, a su vez, para estos últimos –siempre que ocupen cargos o desempeñen funciones similares a los de aquellos cubiertos por el respectivo contrato, convenio colectivo o fallo arbitral, en su caso–, la obligación de aportar el 75% de la cotización mensual ordinaria a favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios, durante toda la vigencia del instrumento colectivo y a partir de la fecha en que este se les aplique.

Ahora bien, en cuanto a la consulta específica planteada, que dice relación con la procedencia de extender los beneficios pactados en el convenio colectivo suscrito al amparo del artículo 314 bis del Código del Trabajo con un grupo negociador, a los trabajadores que se encuentran afectos al contrato colectivo celebrado con el Sindicato de Trabajadores del Conservador de Bienes Raíces de San Miguel, organización de la cual ya no forman parte, cumpla con informar a Ud. que, en opinión del suscrito, no existiría inconveniente jurídico alguno al respecto.

En efecto, una manifestación de la voluntad unilateral del empleador como la formulada en su presentación no infringiría lo dispuesto en el citado artículo 346, toda vez que dicho precepto no establece restricción alguna en tal sentido.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe tener presente que la desafiliación de los trabajadores en consulta al Sindicato de Trabajadores del Conservador de Bienes Raíces de San Miguel, no los exime de su obligación de enterar a favor de dicha organización el 75% de la cuota sindical ordinaria, toda vez que el inciso 3º del artículo 346 del Código del Trabajo, establece imperativamente que los trabajadores que, con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, se desafilian del sindicato al que pertenecen, deben continuar cotizando a la organización sindical respectiva, el 75% del valor de la cuota ordinaria sindical, durante toda la vigencia del instrumento colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

Por su parte, respecto a la extensión de beneficios del convenio colectivo celebrado con un grupo negociador al amparo del artículo 314 bis, cabe señalar que los trabajadores beneficiados con dicha extensión no se encuentran obligados a efectuar cotización alguna, toda vez que de conformidad a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 346 se infiere que la obligación de cotizar nace cuando los beneficios que se hicieron extensivos se encuentran contenidos en un instrumento colectivo que haya tenido su origen en una negociación colectiva realizada por un sindicato.

Lo señalado precedentemente concuerda con lo sostenido por esta Dirección, entre otros, en dictámenes N^{os} 758/31 y 4982/215, de 27.02.2001 y 20.11.2003, respectivamente.

Finalmente, respecto a las aprensiones que manifiesta en su presentación, sobre si la extensión de beneficios por la que se consulta podría ser un hecho constitutivo de práctica antisindical, cabe indicar que el Capítulo IX del Título I del Libro III del Código del Trabajo, que regula las prácticas antisindicales o desleales y su sanción, contempla, en los artículos 289, 290 y 291, esencialmente, normas protectoras de la libertad sindical, suponiendo la existencia de conductas atentatorias a dicha garantía constitucional o que están destinadas a entorpecer la negociación colectiva y sus procedimientos y que, por ende, no tienen carácter de taxativas.

Luego, la doctrina de este Servicio sobre la materia, contenida, entre otros, en dictamen N^o 2000/117, de 28.06.2002, ha resuelto que las eventuales prácticas

antisindicales o desleales constituyen conductas en que resulta indispensable reconocer la finalidad del sujeto activo o autor de la conducta, como también determinar el modo y las circunstancias que concurren para consumir dicha conducta infraccional.

En este contexto, la circunstancia que el empleador extienda los beneficios de un convenio colectivo a trabajadores afectos a un contrato colectivo suscrito por un sindicato del que ya no forman parte, podría eventualmente configurar la conducta infraccional en comento, si a ello se agregan otros hechos ocurridos dentro de la negociación, que pudieran considerarse atentatorios a la libertad sindical, situación que en definitiva, deberá ser conocida y resuelta por el Juzgado del Trabajo competente, según lo dispone el inciso 3º del artículo 292 del Código del Ramo, que, al efecto, establece:

“El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código”.

De la disposición legal citada se infiere que la calificación de una conducta constitutiva como práctica antisindical es una atribución exclusiva de los Tribunales de Justicia, conforme a las normas del procedimiento de tutela laboral.

De esta suerte, a la luz de lo expuesto en párrafos que anteceden, forzoso es concluir que esta Dirección carece de competencia para pronunciarse respecto del carácter antisindical de una conducta determinada, lo que debe entenderse sin perjuicio de las atribuciones que al respecto le confiere el inciso 4º de la disposición legal precitada, que prescribe:

“La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento”.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. Resultaría jurídicamente procedente extender los beneficios del convenio colectivo suscrito con un grupo negociador, a los trabajadores afectos al contrato colectivo celebrado con el Sindicato de Trabajadores del Conservador de Bienes Raíces de San Miguel, organización de la cual ya no forman parte.

2. El conocimiento y resolución de hechos constitutivos de prácticas antisindicales o desleales corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo, sin perjuicio de la facultad de la Inspección del Trabajo para intervenir en los términos previstos en el inciso 4º del artículo 292 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 5072/081, de 16.12.2014:

1) Las denuncias por prácticas antisindicales formuladas por los trabajadores de una corporación municipal, afectos a la ley N° 19.378, que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, se rigen por las normas previstas en los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo.

2) La Dirección del Trabajo está facultada legalmente para investigar las denuncias por prácticas antisindicales formuladas por los referidos trabajadores y para denunciar, en su caso, ante el tribunal laboral competente, las conductas del empleador que constituyan indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales.

Reconsidera la doctrina contenida en dictamen N° 5782/134, de 21.12.2005 y toda otra que no fuere compatible con lo sostenido en el presente oficio.

Ordinario N° 3092/0088 de 31.07.2003:

1) El incumplimiento de la obligación de efectuar los descuentos que el art. 346 impone al empleador, constituye una infracción a la normativa laboral vigente susceptible de ser sancionada administrativamente por este Servicio.

2) Corresponde a los Tribunales de Justicia competentes determinar si dicho incumplimiento podría generar responsabilidad para el empleador de pagar a su costa las sumas no descontadas.

3) La situación de incumplimiento del empleador de la obligación antes referida, podría configurar una práctica antisindical en los términos previstos en el artículo 289, letra g) del Código del Trabajo.

4) El descuento de los aportes establecidos en el artículo 346 del Código del Trabajo, no efectuados oportunamente por el empleador, puede ser practicado retroactivamente y sin límite en las remuneraciones de los trabajadores.

Ordinario N° 744/031, de 31.01.1994:

En efecto, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 65, 66 y 67 de la citada Ley 19.069, para la tipificación de prácticas antisindicales sólo se requiere la concurrencia de dos requisitos:

- a. Que se haya verificado una determinada conducta o práctica del trabajador o empleador que, por sus efectos, la ley señale como constitutiva de deslealtad; y**
- b. Que dichas medidas hayan operado objetivamente como estímulo económico o como fuerza moral que provoquen en los hechos limitaciones, detrimentos o perjuicios a la función sindical o a las atribuciones de los dirigentes sindicales.**

Ordinario N° 4675/0196, de 05.11.2003:

"La calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical es una atribución exclusiva de los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva, en los términos previstos por el inciso cuarto del artículo 292 del Código del Trabajo."