

Número 60

Agosto 1990

PROYECTO DE LEY SOBRE ORGANIZACIONES SINDICALES

Resumen de sus Principales Disposiciones

- El proyecto extiende el campo de acción sindical, que en la actualidad está limitado estrictamente a las finalidades que establece la ley. En su lugar señala que sólo no puede hacer aquello que esté expresamente prohibido.
- Se otorgan nueva estructura y funciones a los sindicatos interempresas, que se constituirán en un ámbito comunal entre quienes laboren en empresas con menos de 50 trabajadores.
- También amplía la posibilidad de formar sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales, otorgándoles más facultades.
- En materia de permisos sindicales, el proyecto propone cambiar el máximo de 4 horas semanales por un mínimo de 6, abriendo la posibilidad de que los permisos sean materia de negociación, lo que actualmente está prohibido.
- Se eliminan las restricciones para el financiamiento sindical, que actualmente no podía provenir de fondos extranjeros ni de las empresas.
- Se crea el cargo de Delegado Sindical, que es elegido por los trabajadores de una empresa determinada que pertenecen a un sindicato interempresa y que no tienen representación en el directorio de dicho sindicato.
- Se amplían las posibilidades de constitución y el campo de acción de federaciones y confederaciones.

El proyecto de ley relativo a las organizaciones sindicales deroga el Libro III del Código del Trabajo, reemplazándolo íntegramente, aunque conservando su estructura y muchos de sus artículos. En este breve análisis dejaremos de lado los cambios de redacción para señalar las principales modificaciones que se proponen.

Finalidades de los Sindicatos

El proyecto, junto con repetir, con variaciones de redacción, las finalidades sindicales del actual Código, agrega varias nuevas y establece un principio general diametralmente opuesto al anterior: la regla no es que sólo pueden hacer lo que está establecido, sino que sólo no pueden hacer lo que está prohibido.

Las nuevas finalidades son:

- Participar y representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir instrumentos colectivos de trabajo, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan. Este objetivo no es nuevo, pero no estaba anteriormente señalado en el artículo correspondiente.
- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales y contractuales que afecten a la generalidad de sus socios.
- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones de carácter judicial o administrativo que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;
- Constituir mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómicas y otras;
- Concurrir a la constitución y participar en instituciones de carácter previsional, cualquiera sea su naturaleza jurídica.

Esta nueva finalidad tiene proyecciones muy amplias ya que permite que un sindicato, por ejemplo, forme o sea accionista de una A.F.P., de una Isapre, o forme una Caja de Compensación, participando directamente en la gestión de los servicios previsionales, pero dentro de las mismas reglas que se aplican al resto de los participantes en el sistema previsional. Sería conveniente estudiar si se produce incompatibilidad cuando un sindicato, por ejemplo, de trabajadores de una A.F.P. sea al mismo tiempo accionista de ella; o sea accionista de otra A.F.P. que compita con ésta en el mercado.

- Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores.

Esta finalidad estaba reservada a los sindicatos de trabajadores transitorios, y ahora pasa a ser amplia.

- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

El Sindicato Interempresa

El proyecto amplía la definición y las atribuciones del sindicato interempresa. En primer lugar, mantiene el concepto de que es aquél que agrupa a trabajadores de a lo menos tres empleadores distintos, pero le agrega que deben ser "de un mismo sector productivo o de servicios o afines, similares o conexos". Como forma de controlar el cumplimiento de este requisito, la Dirección del Trabajo establecerá anualmente una clasificación de actividades y ocupaciones, debiendo ubicarse el sindicato en alguna de las actividades clasificadas.

Disminuye el mínimo de trabajadores necesario para formarlo de 75 a 25, pero sólo pueden constituir un sindicato interempresa quienes laboren en empresas que tengan hasta 50 trabajadores con contrato de trabajo indefinido.

El proyecto no aclara cuál será la situación de los actuales sindicatos interempresas con trabajadores pertenecientes a empresas más grandes: ¿se dividen?, ¿se disuelven?, ¿marginan a los socios pertenecientes a dichas empresas?

Se admite la afiliación de trabajadores contratados a plazo fijo o por obra, pero después que el sindicato esté constituido.

El proyecto les asigna a estos sindicatos un ámbito territorial, que será el de una comuna, salvo en la Región Metropolitana, donde podrán abarcar hasta tres comunas contiguas, siempre que no reúna a trabajadores agrícolas.

Cualquier interesado puede reclamar por la afiliación a un sindicato interempresa, de un trabajador que no pertenezca al área de actividad definida en los estatutos o a la comuna a que pertenezca el sindicato.

Estos sindicatos interempresa tienen la facultad de participar en una negociación colectiva, de acuerdo al proyecto propuesto sobre dicha materia.

Sindicato de Trabajadores Eventuales o Transitorios

El actual sindicato de trabajadores transitorios, cuya única finalidad es la de proveer de puestos de trabajo a sus asociados, sólo puede ser formado por trabajadores embarcados o gente de mar, portuarios, de la construcción o artistas.

En el proyecto el nuevo sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes, es decir, se consagra una definición amplia y no una enumeración concreta. Para formar el sindicato se requiere un mínimo de 25 trabajadores.

En cuanto a sus objetivos, de acuerdo al nuevo enfoque de las finalidades sindicales que establece el artículo 9 del proyecto, pueden hacer todo aquello que no esté prohibido por la ley, siendo la principal limitación, según el proyecto sobre negociación colectiva, el que sólo pueden participar en negociaciones voluntarias.

Sindicato de Empresa

Respecto a este tipo de sindicato se propone modificar el mínimo de trabajadores para formarlo. El proyecto permite formar sindicatos en empresas que tengan a lo menos 50 trabajadores, con 25 de ellos. Aquellas que tengan menos de 50 trabajadores (antes

eran 25), pueden formar sindicato con 8 de ellos, siempre que a lo menos correspondan al 50% de los trabajadores. Se elimina el requisito de que la empresa tenga a lo menos un año de vida antes de que se pueda constituir por primera vez un sindicato.

Directores Sindicales

En materia de requisitos para ser director sindical se rebaja la edad de 21 a 18 años; se suprime la exigencia de nacionalidad chilena; se suprime el requisito de no haber sido condenado por simple delito relativo a la administración de un patrimonio sindical; se suprime el requisito de no estar afecto a las inhabilidades o incompatibilidades que establezcan la Constitución Política o las leyes (es innecesario señalarlo); se suprime la exigencia de antigüedad no inferior a dos años de trabajo en el caso de los sindicatos de empresas.

Se extiende el fuero, que antes tenían sólo los trabajadores pertenecientes a sindicatos de empresa, a todos los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos para ser elegidos directores sindicales, desde que se comunique al o a los empleadores que se va a realizar una elección, y hasta que se efectúe.

Se suprime la sanción de cesación en el cargo e inhabilidad de tres años a los directores sindicales que participen o inciten a alguna de las actividades consideradas causales de despido inmediato en el artículo 157 del Código (daños, paros ilegales, etc.).

Es importante el cambio que se propone en materia de permisos para los directores sindicales. La regla general hasta ahora es: un permiso máximo de 4 horas semanales, ampliables hasta 6 si el sindicato tiene más de 250 afiliados. Los directores pueden excluirse permanentemente del trabajo, corriendo su sueldo por cuenta del sindicato. Estas reglas NO pueden ser objeto de negociación colectiva.

En el proyecto, la regla general es un mínimo de 6 horas semanales, ampliable a 8 en el segundo caso; también los directores pueden excluirse permanentemente, pero se agrega el caso del dirigente de un sindicato interempresa, que puede tener un permiso de un mes si está participando en una negociación colectiva. Estas reglas SI pueden ser objeto de negociación colectiva.

Patrimonio Sindical

En el caso del patrimonio del sindicato, nuevamente, como ocurre con las finalidades, el proyecto cambia el énfasis: de una enumeración restrictiva de fuentes de financiamiento se pasa a una regla amplia, que permite todas aquéllas que no estén expresamente prohibidas.

Dentro de estas fuentes de financiamiento se incluye "el aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y a quienes se les hizo extensivo éste, total o parcialmente". Esta es una materia que viene reglamentada en el proyecto sobre negociaciones colectivas, pero básicamente se refiere a que toda aquella persona que sea favorecida por la labor que efectuó un sindicato, y que se concretó en un contrato colectivo, debe pagar a ese sindicato por el beneficio obtenido, mediante un aporte obligatorio, sin pasar a ser por eso miembro de éste.

Se elimina la prohibición de recibir financiamiento de las empresas, o proveniente de un aporte de origen extranjero.

En el caso de que un sindicato esté afiliado a una federación, confederación o central sindical, el proyecto establece una tabla de aportes mínimos, que son del 0,14% de la remuneración imponible de cada socio para una central sindical, el 0,16% para una confederación y el 0,14% para una federación. No se divisa la razón para que se fijen por ley estos aportes mínimos, ya que debería ser una facultad de las propias organizaciones.

El empleador estará obligado, a sólo requerimiento del presidente o tesorero de la organización sindical a la que pertenezca un trabajador, a efectuar el descuento por planilla de la cuota sindical y a entregarla al sindicato en el mismo plazo fijado para efectuar los aportes previsionales.

En la actual legislación la obligación sólo regía, en el caso de sindicatos de empresa, siempre que se hubiera aprobado por acuerdo sindical o lo autorizara por escrito el trabajador, y en los demás casos, sólo con autorización escrita del trabajador.

En cuanto al control de la gestión sindical, en materia patrimonial, la facultad de pedir una auditoría externa, que tiene la Dirección del Trabajo, se reemplaza por la facultad de que la solicite a lo menos el 25% de los socios.

El Delegado Sindical

El proyecto crea un cargo nuevo en el ámbito sindical, que es el de Delegado Sindical.

Señala que si 8 o más trabajadores de una empresa, que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, no hubieren elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podrán designar de entre ellos a un Delegado Sindical.

Este delegado tiene derecho a fuero y a los mismos permisos que los directores sindicales.

Es necesario definir en mejor forma la figura del Delegado Sindical, ya que el proyecto no aclara si los delegados deben cumplir con los requisitos que se exigen para ser directores sindicales; cuál es la forma de elección, cuánto duran en sus cargos ni cuáles son sus atribuciones frente al empleador y frente a la directiva sindical.

Federaciones y Confederaciones

Para la actual legislación, constituye una federación la unión de más de tres y menos de veinte sindicatos, y una confederación, la unión de veinte o más sindicatos o federaciones indistintamente.

En el proyecto se entiende por federación la unión de tres o más sindicatos (sin límite), y por confederación, la unión de cinco o más federaciones o de veinte o más sindicatos. Agrega que la unión de veinte o más sindicatos podrá dar origen a una federación o confederación, indistintamente. Hay que tener presente que, en otro proyecto de ley actualmente en discusión, se crea otra organización de cúpula denominada "central sindical", a la que se hace referencia también en este proyecto.

La actual legislación define que las federaciones y confederaciones se organizan para colaborar en la acción que desarrollan las asociaciones base, y les prohíbe participar en una negociación colectiva y suscribir un instrumento colectivo de trabajo.

El proyecto les reconoce a estas agrupaciones las mismas finalidades que a los sindicatos, más aquella de prestar asistencia a sus organizaciones de base.

El proyecto extiende el fuero de los dirigentes de federaciones y confederaciones, aun cuando dejen de ser dirigentes sindicales de base, mientras duren en sus cargos y hasta seis meses después. Tienen derecho a permisos de 10 horas semanales, o a excusarse de prestar servicios por todo su período o parte de éste, con cargo a la organización respectiva o como se pacte con los empleadores.

Prácticas Desleales

En esta materia, fuera de algunos cambios menores y de aumentar las multas, se modifica el destino de éstas, dejándolas a beneficio del sindicato afectado y no a beneficio fiscal como hasta ahora. Es decir, se trata de una indemnización más que de una multa. Se establece además que las prácticas desleales pueden ser denunciadas por cualquier interesado, y que el procedimiento se sigue de oficio (esto es, aunque el denunciante se desista) hasta agotar la investigación. Tanto la Inspección del Trabajo como cualquier organización sindical interesada podrán ser parte en las reclamaciones señaladas. Se impone a la Dirección del Trabajo la obligación de llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, posiblemente para publicitarlas.

Disolución de una Organización Sindical

En esta materia, hasta ahora el trámite judicial de disolución estaba entregado a un Ministro de Corte de Apelaciones. En el proyecto se entrega al Juez del Trabajo y se detalla la tramitación que debe seguirse.

Otro cambio es el que se refiere al destino de los bienes del sindicato en el caso de disolución. En la actual legislación, el sindicato en sus estatutos elegía libremente el destino de los bienes, y si no lo hacía, el Presidente de la República podía destinarlos a una persona jurídica sin fines de lucro. En el proyecto dichos bienes deben destinarse a una organización sindical, tanto si lo hace el sindicato en el estatuto como si lo hace el Presidente de la República.

A este respecto es necesario tener presente que en la actualidad muchos sindicatos destinan los bienes, en caso de disolución, a instituciones de beneficencia, tales como hogares de menores, de ancianos, de atención de deficientes mentales, etc. La norma que se propone impide que se les dé este destino.

Delegado de Personal

Respecto a este tema, se le extiende el fuero al delegado de personal, para igualarlo al director sindical, hasta seis meses después de expirado en su cargo. En lo demás, se mantiene la legislación actual.

Disposición Transitoria

La única disposición transitoria del proyecto señala que los actuales sindicatos interempresa podrán iniciar el procedimiento de negociación colectiva cuando se adecuen a las normas que para ellos se contemplan en la presente ley. Al parecer, se sobreentiende que esta ley será aprobada conjuntamente con la que modifica la negociación colectiva, ya que en ella se establece el procedimiento para que los sindicatos interempresa puedan negociar colectivamente.

Anexo: Cuadro Comparativo

Se incluye un anexo, en el que se señalan las actuales disposiciones que se propone reformar y el texto de las reformas propuestas.

Miguel González Pino*

* Abogado y Periodista, Pontificia Universidad Católica de Chile. Investigador del Centro de Estudios Públicos.

ANEXO
Principales Artículos que se Modifican

TEXTO ACTUAL

Art. 201. Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

- a) sindicato de empresa: es aquel que agrupa sólo a trabajadores de una misma empresa;
- b) sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de a lo menos tres empleadores distintos;
- c) sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno;
- d) sindicato de trabajadores transitorios. Esta clase de sindicato tendrá especial objeto proveer de puestos de trabajo a sus asociados, actuales o futuros, en las condiciones acordadas con los distintos empleadores. Los acuerdos celebrados entre estos sindicatos y las respectivas empresas no tendrán carácter de contrato de trabajo para ningún efecto legal, sin perjuicio de los contratos individuales de trabajo a que ellos den origen

Los sindicatos a que se refiere esta letra sólo pueden agrupar a los trabajadores embarcados o gente de mar, o a los trabajadores portuarios, o a los trabajadores de la construcción, o a los artistas.

Para los efectos señalados en esta letra d), se entiende por trabajador de la construcción a quienes habitualmente desarrollen su actividad directamente en la construcción total o parcial de cualquier obra material inmueble, sea ésta de edificación o ingeniería y que se rijan por la ley laboral común. Asimismo, se entiende por artista a los trabajadores actores de teatro, radio, cine y televisión, artistas circenses, animadores de marionetas y títeres, artistas de ballet, cantantes y coristas, directores y ejecutantes de orquesta, apuntadores, folcloristas, traspuntes y escenógrafos, autores teatrales, libretistas y compositores y, en general, a las personas que, teniendo estas calidades u otras similares o conexas, trabajen en centros nocturnos o de variedades, circo, radio, teatro, televisión, cine, salas de grabaciones o doblaje o en cualquier otro lugar donde se transmita o fotografíe la imagen del artista o del músico o donde se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera sea el procedimiento que se use.

Los trabajadores a que se refiere esta letra podrán constituir sindicatos de trabajadores transitorios y afiliarse o mantener su afiliación a ellos, aunque no se encuentren prestando servicios.

TEXTO PROYECTO DE LEY:

Art. 5. Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

- a) sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;*
- b) sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de a lo menos tres empleadores distintos y de un mismo sector productivo o de servicios o a fines, similares o conexos.*
- c) sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno;*
- d) sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en periodos cíclicos o intermitentes.*

Lo dispuesto en esta letra se entiende sin perjuicio del derecho de estos trabajadores de ejercer las demás posibilidades de sindicación que señala este artículo y de aplicarse en este último caso las incompatibilidades a que se refiere el artículo 199.

Art. 202. En los sindicatos interempresas, los socios podrán mantener su afiliación hasta seis meses después de haber dejado de prestar servicios.

Art. 206. Las finalidades de las organizaciones sindicales son:

1.- representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados;

2.- canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;

3.- velar por el cumplimiento de las leyes sobre seguridad social o del trabajo, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales que correspondan, actuar como parte en los juicios y reclamaciones que den lugar a la aplicación de multas u otras sanciones;

4.- prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;

5.- promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;

6.- propender al mejoramiento de sistemas de protección contra riesgos de accidentes del trabajo y prevención de enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios, y

Art. 19. En los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios, los socios podrán mantener su afiliación hasta doce meses después de haber dejado de prestar servicios.

Los trabajadores contratados a plazo fijo o por obra afiliados a un sindicato de empresa o interempresa podrán mantener su afiliación hasta un año después de haber dejado de prestar servicios, siempre que se hubieren desempeñado por un período de dos meses en alguna de las empresas abarcadas por los referidos sindicatos.

Art. 9. Son fines principales de las organizaciones sindicales:

1. participar y representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva; suscribir instrumentos colectivos de trabajo, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;

2. representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los represente en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales y contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. Sin embargo, no podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados;

3. velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;

4. actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;

5. prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;

6. promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;

7.- constituir mutualidades y otros servicios sin fines de lucro, en beneficio de sus asociados.

Sólo los sindicatos de empresa tendrán derecho a negociar colectivamente.

Art. 207. Las organizaciones sindicales no podrán abocarse a objetivos distintos a los señalados en el artículo anterior o en sus estatutos. En general, les es prohibido ejecutar actos tendientes a menoscabar los derechos garantizados por la Constitución Política y las leyes y, en especial, los derechos de libertad individual y la de trabajo.

Las organizaciones sindicales no podrán tener fines de lucro.

Capítulo II

DE LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

Art. 208. Los sindicatos de empresa podrán constituirse después de un año de la iniciación de actividades de la respectiva empresa.

Art. 210. Para constituir un sindicato de empresa se requerirá el concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores, que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

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

No obstante, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa.

Con todo, en las empresas en que laboren menos de veinticinco trabajadores podrán constituir sindicato ocho de ellos, siempre que representen más del cincuenta por ciento del total de sus trabajadores.

Art. 211. Para constituir un sindicato de los referidos en la letra b) del artículo 201, se requiere del concurso de setenta y cinco trabajadores. Tratándose de los sindicatos indicados en las letras c) y d) del citado artículo, se requerirán veinticinco trabajadores.

7. canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;

8. propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y prevención de enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios;

9. constituir mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómicas y otras;

10. concurrir a la constitución y participar en instituciones de carácter previsional, cualquiera sea su naturaleza jurídica;

11. propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores;

12. en general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuviere prohibidas por ley.

Capítulo II

DE LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

Art. 16. Para constituir un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, se 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.

Si tiene cincuenta o menos trabajadores podrán constituir sindicato ocho de ellos siempre que representen más del cincuenta por ciento del total de sus trabajadores.

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

No obstante, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicatos doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa.

Art. 17. Para constituir un sindicato interempresa se requiere del concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores.

Podrán constituir un sindicato interempresa los trabajadores de empresas que ocupen hasta un máximo de cincuenta trabajadores con contrato de plazo indefinido. Este requisito deberá cumplirse al momento de constituir el sindicato y en cada oportunidad en que se renueve el directorio.

Los trabajadores con contrato de plazo fijo o por obra podrán también afiliarse al sindicato interempresa una vez que éste esté constituido.

El ámbito territorial de estos sindicatos será el de una comuna. En el caso de la Región Metropolitana, el ámbito territorial de estos sindicatos podrá ser de hasta tres comunas contiguas, siempre que no reúna a trabajadores agrícolas.

La Dirección del Trabajo establecerá anualmente una clasificación oficial de actividades y ocupaciones. Todo sindicato interempresa deberá ubicarse en alguna de las actividades de la referida clasificación conforme lo señalen sus estatutos. La alteración de esta clasificación no afectará a los sindicatos ya constituidos, los que, sin embargo, deberán adecuarse a ella dentro del plazo de un año contado desde su vigencia. La resolución de la Dirección del Trabajo que establezca la referida clasificación, será reclamable en la forma y oportunidad que establezca el Reglamento de esta Ley.

Cualquier interesado podrá impugnar ante la Inspección del Trabajo respectiva la afiliación de uno o más trabajadores a un sindicato interempresa, en razón de no pertenecer al área de actividad definida en sus estatutos o a la comuna que corresponda a ese sindicato.

De la resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse, dentro del plazo de quince días, contados desde la notificación, al Juez del Trabajo, quien resolverá en única instancia oyendo a los interesados, sin forma de juicio, en el plazo de quince días.

No obstante, si en definitiva el Tribunal acogiera la impugnación, ésta no afectará a la constitución del sindicato ni a los actos realizados hasta esa oportunidad.

Art. 18. Si ocho o más trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios no hubieren elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podrán designar de entre ellos a un delegado sindical. Este gozará del fuero a que se refiere el artículo 32º de esta ley.

Art. 20. Para constituir un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios y uno de trabajadores independientes se requerirá del concurso de veinticinco trabajadores.

Art. 14. El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio, el día hábil laboral siguiente al de su celebración.

Art. 216. El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio, el día hábil laboral siguiente al de su celebración.

Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada, en la forma y plazo establecidos en el inciso anterior, cada vez que se elija el directorio sindical.

Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada, en la forma y plazo establecido en el inciso anterior, cada vez que se elija el directorio sindical.

En el caso de los sindicatos interempresas, la comunicación a que se refieren los incisos anteriores deberá practicarse a través de carta certificada.

Capítulo III

DE LOS ESTATUTOS

Art. 217. El sindicato se regirá por las disposiciones de este título, su reglamento y los estatutos que aprobare.

Dichos estatutos deberán contemplar, especialmente, los requisitos de afiliación de sus miembros y el nombre y domicilio del sindicato.

El nombre deberá hacer referencia a la clase de sindicato de que se trate, más una denominación que lo identifique, la cual no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.

Art. 218. La aprobación de los estatutos se efectuará en la asamblea constitutiva del sindicato, por la mayoría absoluta de sus integrantes, en votación secreta y unipersonal.

Art. 221. Para ser director sindical, se requiere:

- 1.- ser mayor de veintiún años de edad;
- 2.- ser chileno. Sin embargo, podrán ser directores los extranjeros cuyos cónyuges sean chilenos, y los extranjeros residentes por más de cinco años en el país;
- 3.- no haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva o por simple delito relativo a la administración de un patrimonio sindical;

En el caso de los sindicatos interempresas, la comunicación a que se refieren los incisos anteriores deberá practicarse a través de carta certificada. Igual comunicación deberá enviarse al empleador cuando se elija al delegado sindical a que se refiere el artículo 18º de esta ley.

Capítulo III

DE LOS ESTATUTOS

Art. 21. El sindicato se regirá por las disposiciones de este título, su reglamento y los estatutos que aprobare.

Dichos estatutos deberán contemplar, especialmente, los requisitos de afiliación y desafiliación de sus miembros; el ejercicio de los derechos que se reconozcan a sus afiliados, según estén o no al día en el pago de sus cuotas; el nombre y domicilio del sindicato; y, el área de producción o de servicios a que se adscribe, en el caso de los sindicatos interempresas.

El nombre deberá hacer referencia a la clase de sindicato de que se trate, más una denominación que lo identifique, la cual no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.

Los estatutos de las organizaciones sindicales en que participen trabajadores no permanentes, podrán contener para ellos normas especiales en relación con la ponderación del voto en caso de elección para designar directores, reformar estatutos y otras materias.

Art. 10. La constitución de los sindicatos se efectuará en una asamblea que reúna los quórum a que se refieren los artículos 16º, 17º y 20º y deberá celebrarse ante un ministro de fe.

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.

Art. 25. Para ser director sindical, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos, los que deberán contemplar, en todo caso, los siguientes:

- 1. ser mayor de 18 años de edad;*
- 2. no haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para prescribir la pena, señalado en el artículo 105º del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito.*
- 3. saber leer y escribir;*

4.- saber leer y escribir;

5.- no estar afecto a las inhabilidades o incompatibilidades que establezcan la Constitución Política o las leyes;

6.- tener la antigüedad, como socio del sindicato, que señalen sus estatutos, la que no podrá ser inferior a seis meses, salvo que el sindicato tuviere una existencia menor, y

7.- en los sindicatos de empresas se requerirá, además, tener una antigüedad no inferior a dos años de trabajo continuo en ella. Si la empresa tuviere menos de dos años de funcionamiento, se entenderá que cumplen este requisito los trabajadores que se hayan desempeñado en ella ininterrumpidamente desde el inicio de sus actividades, y si no hubiere alguno de éstos, o no en número bastante para llenar todos los cargos del directorio, podrá ser director cualquier socio del sindicato que cumpla con los requisitos señalados en los números anteriores.

Art. 224. En el caso del sindicato de empresa, los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos para ser elegidos directores sindicales en él, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 229 desde que se comunique por escrito al empleador la fecha en que deba realizarse la elección y hasta esta última. Si la elección se postergare, el goce del fuero cesará el día primitivamente fijado para su realización.

Esta comunicación deberá darse al empleador con una anticipación no superior a quince días contados desde la fecha de la elección.

El fuero no tendrá lugar cuando no se diere la comunicación a que se refieren los incisos anteriores.

Lo dispuesto en los incisos precedentes no se aplicará en el caso de las elecciones a que se refiere el inciso primero del artículo 236.

Art. 229. Los directores sindicales gozarán del fuero establecido en el artículo 165, 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 mismo, o por término de la empresa. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución del sindicato, cuando ésta tenga lugar por aplicación de las letras c) y e) del artículo 271, o de las causales previstas en sus estatutos y siempre que, en este último caso, dichas causales importaren culpa o dolo de los directores sindicales.

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.

4. tener una antigüedad mínima de seis meses como socio del sindicato, salvo que el mismo tuviere una existencia menor.

Art. 27. Los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos para ser elegidos directores sindicales, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 32º desde que se comunique por escrito al empleador o empleadores la fecha en que deba realizarse la elección y hasta esta última. Si la elección se postergare, el goce del fuero cesará el día primitivamente fijado para su realización.

Esta comunicación deberá darse al empleador o empleadores con una anticipación no superior a quince días, contados hacia atrás, desde la fecha de la elección.

El fuero no tendrá lugar cuando no se diere la comunicación a que se refieren los incisos anteriores.

Lo dispuesto en los incisos precedentes no se aplicará en el caso de elecciones para renovar parcialmente el directorio.

Art. 32. 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 mismo, o por término de la empresa. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución del sindicato, cuando ésta tenga lugar por aplicación de las letras c) y e) del artículo 71º, o de las causales previstas en sus estatutos y siempre que, en este último caso, dichas causales importaren culpa o dolo de los directores sindicales.

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 12º del Código del Trabajo.

Art. 230. Los directores sindicales que participen o inciten a participar a sus afiliados en algunos de los hechos descritos en el artículo 157, serán sancionados con la cesación en el cargo y con la inhabilidad para ejercer esas mismas funciones en cualquier sindicato por un período de tres años, sin perjuicio de las sanciones penales que pudieren corresponderles.

Art. 237. Los empleadores deberán conceder a los directores sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar del trabajo, los que no podrán exceder de cuatro horas semanales por cada director.

Sin embargo, en los sindicatos que agrupen doscientos cincuenta o más afiliados, los permisos serán hasta de seis horas por cada director.

El tiempo de los permisos semanales 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, 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 las que se refieren los incisos primero y segundo.

El tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores para cumplir funciones sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos legales y contractuales. No obstante, será de cargo del sindicato el pago de las remuneraciones, beneficios e imposiciones previsionales que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

Lo dispuesto en el inciso anterior, en relación con el pago de remuneraciones, imposiciones previsionales y otros beneficios, se entiende sin perjuicio de lo que pudiere acordarse en los contratos colectivos de trabajo, los que en caso alguno podrán alterar las normas señaladas en los incisos primero y segundo.

Art. 238. Habrá derecho a los siguientes permisos sindicales sin goce de remuneraciones.

a) los directores sindicales, con acuerdo de la asamblea respectiva, adoptado en conformidad a sus estatutos, podrán, conservando su empleo, excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios al empleador siempre que sea por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato. Será aplicable en este caso lo dispuesto en los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 264, y

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

Art. 38. Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los 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 los permisos semanales 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 los permisos en labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones podrán ser objeto de negociación de las partes.

Art. 39. Habrá derecho a los siguientes permisos sindicales, adicionales a los señalados 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 su obligación 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) podrán también, en conformidad a los estatutos del sindicato, hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que sean necesarias o estimen indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes, o para el perfeccionamiento en su calidad de tales.

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

Las remuneraciones e imposiciones previsionales de cargo del empleador, durante los permisos a que se refiere este artículo, serán pagadas por la respectiva organización sindical.

Art. 239. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, los empleadores podrán convenir con el directorio que uno o más de los dirigentes sindicales hagan uso de licencias sin goce de remuneraciones por el tiempo que pactaren. En tal caso, las remuneraciones e imposiciones previsionales correspondientes al empleador serán de cargo del respectivo sindicato.

Art. 240. El pago de remuneraciones e imposiciones previsionales durante los permisos y licencias de que tratan los artículos 238 y 239, no podrá ser objeto de negociación colectiva, ni de ningún tipo de convenio o contrato individual o colectivo.

El tiempo empleado en conformidad a los artículos 237, 238 y 239 se entenderá trabajado para todos los efectos legales.

Capítulo VI

DEL PATRIMONIO SINDICAL

Art. 244. 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 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, y por las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos.

Art. 245. Los sindicatos podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de todas clases a cualquier título, incluso documentos financieros del Estado o con la

b) podrán también, en conformidad a los estatutos del sindicato, los dirigentes y delegados sindicales hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que sean necesarias o estimen indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes, o para el perfeccionamiento en su calidad de tales.

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 e imposiciones previsionales de cargo del empleador, durante los permisos 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.

Art. 40. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los empleadores podrán convenir con el directorio que uno o más de los dirigentes sindicales hagan uso de licencias sin goce de remuneraciones por el tiempo que pactaren.

Art. 41. El tiempo empleado en licencias y permisos sindicales se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos.

Art. 45. 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 de los adherentes a un instrumento colectivo y a quienes se les hizo extensivo éste, total o parcialmente; 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.

Art. 48. El patrimonio de una organización sindical es de su exclusivo dominio y no pertenece, en todo ni en parte a sus asociados. Ni aun en caso de disolución

garantía de éste, y ni aún en caso de disolución, podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.

Art. 247. Los sindicatos no podrán contratar o recibir, directa o indirectamente, aportes, donaciones, empréstitos ni, en general, ninguna otra clase de financiamiento de las empresas a que pertenezcan sus asociados.

Asimismo, no podrán contratar o recibir estos financiamientos directos o indirectos de personas naturales o jurídicas extranjeras.

Los directores responsables de la recepción de los financiamientos a que se refieren los incisos anteriores cesarán en el cargo y serán, además, sancionados con la inhabilidad para desempeñar la función de directores sindicales por un período de tres años. Estas sanciones serán aplicadas por el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente al domicilio del sindicato, a requerimiento de la Inspección del Trabajo o de cualquier persona.

Sin perjuicio de lo anterior, el sindicato deberá reembolsar lo percibido indebidamente, respondiendo solidariamente de dicho reembolso los directores comprometidos en la recepción indebida.

La empresa o persona que infrinja la prohibición establecida en el inciso primero y las personas o entidades que hagan posible o faciliten los medios para infringir la prohibición del inciso segundo, serán sancionadas con multa ascendente al duplo del monto correspondiente al financiamiento indebido. Del entero de esta multa responderán solidariamente el sindicato y los directores comprometidos en la infracción.

La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se regirán por las disposiciones del título II del libro V de este Código.

Art. 249. Los sindicatos determinarán libremente el sistema de recaudación de las cuotas.

Sin embargo, el empleador sólo podrá deducir de las remuneraciones del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias del sindicato respectivo, en la forma y condiciones que señala el artículo 250.

Las organizaciones sindicales no podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.

los bienes del sindicato podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.

Los bienes de las organizaciones sindicales deberán ser precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos.

Disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella que señalen sus estatutos. A falta de esa mención el Presidente de la República determinará la organización sindical beneficiaria.

Art. 50. Los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

Asimismo, los estatutos de la organización de base fijarán los aportes que el sindicato o sus afiliados harán a las organizaciones sindicales de grado superior a que se encuentren afiliados, los que no podrán ser inferiores a los siguientes porcentajes:

1.- 0,14% de la remuneración imponible de cada uno de sus socios en caso de afiliación a una central sindical;

2.- 0,16% de la remuneración imponible de cada uno de sus socios en caso de afiliación a una confederación, y

3.- 0,14% de la remuneración imponible de cada uno de sus socios en caso de afiliación a una federación.

Las sumas que los sindicatos aporten a las organizaciones sindicales de nivel superior, como

Art. 250. En los sindicatos de empresa, el empleador procederá al descuento a que se refiere el artículo anterior, para su posterior íntegro a la respectiva organización, en los siguientes casos:

a) cuando la mayoría absoluta de los afiliados así lo acordare en votación secreta. En este caso, dicho acuerdo obligará a todos los asociados, o

b) cuando el trabajador afiliado autorice por escrito a su empleador el mencionado descuento.

En las situaciones en que el empleador esté obligado a descontar de las remuneraciones de los trabajadores las cotizaciones a los sindicatos, deberá entregarlas a éstos dentro de los cinco días de efectuado el descuento. Sin perjuicio de la responsabilidad penal, los empleadores que en el plazo indicado no entreguen a las respectivas organizaciones sindicales el monto de dichas cuotas, deberán enterarlas reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse la entrega y el mes precedente a aquel en que efectivamente se realice. Las sumas adeudadas devengarán, además, un interés penal del tres por ciento mensual sobre la suma reajustada.

La asamblea en que se vote el acuerdo a que se refiere la letra a) del inciso primero deberá ser citada para este efecto con dos días hábiles de anticipación, a lo menos, y a ella deberá concurrir un ministro de fe.

Adoptado el acuerdo, éste surtirá efecto desde la fecha en que el directorio sindical lo comunique al empleador, debiendo acompañarse el acta de asamblea, autorizada por el respectivo ministro de fe, y la nómina de los asociados al sindicato.

En los casos de los sindicatos interempresas y de trabajadores transitorios, el descuento de las cotizaciones procederá siempre que el trabajador autorice por escrito al empleador para efectuarlo.

Deberá procederse a renovar o a conceder la autorización o acuerdo a que se refieren los incisos precedentes, y en la forma indicada en ellos, toda vez que haya cualquier cambio en el monto de la cuota ordinaria o cualquier acuerdo sobre cuotas extraordinarias. El empleador no podrá alterar los descuentos de las cotizaciones, si no se diere cumplimiento a lo dispuesto en el presente inciso.

Estos descuentos deberán enterarse en las respectivas organizaciones conforme a las modalidades, responsabilidades y sanciones que establece el inciso segundo.

Art. 253. Los libros de actas y de contabilidad del sindicato deberán llevarse permanentemente al día, y

producto de las reglas precedentes, se deducirán de las cuotas ordinarias que los asociados pagan a su sindicato base.

Art. 51. Los empleadores, a requerimiento o petición del presidente o tesorero de la organización sindical respectiva, estarán obligados a deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias y enviarlas a la organización sindical beneficiaria.

Las cuotas se entregarán dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

Las cuotas descontadas a los trabajadores y no entregadas oportunamente se pagarán reajustadas en la forma que indica el artículo 62º del Código del Trabajo. En todo caso, las sumas adeudadas devengarán, además, un interés del 3% mensual sobre la suma reajustada, todo ello sin perjuicio de su responsabilidad penal.

Art. 54. Los libros de actas y de contabilidad del sindicato deberán llevarse permanentemente al día, y

tendrán acceso a ellos los afiliados y la Dirección del Trabajo, la que tendrá la más amplia facultad inspectiva, que podrá ejercer de oficio o a petición de parte.

Las directivas de las organizaciones sindicales deberán presentar los antecedentes de carácter económico, financiero, contable o patrimonial que requiera la Dirección del Trabajo o exijan las leyes o reglamentos. Si el directorio no diere cumplimiento al requerimiento formulado por dicho Servicio dentro del plazo que éste le otorgue, el que no podrá ser inferior a treinta días, se aplicará la sanción establecida en el artículo 276.

Las irregularidades que detectare la Dirección del Trabajo en la fiscalización de las organizaciones sindicales deberá ponerse en conocimiento del respectivo directorio sindical, el cual tendrá un plazo no inferior a treinta días para corregirlas, bajo apercibimiento de ser sancionado en la forma indicada en el artículo 276.

Sin perjuicio de lo anterior, si las irregularidades revistieren carácter delictual, la Dirección del Trabajo deberá denunciar los hechos ante la justicia ordinaria.

La Dirección del Trabajo podrá disponer, una vez al año y por resolución fundada, que en los sindicatos que afilien a más de doscientos cincuenta trabajadores se practique una auditoría externa. Esta auditoría se efectuará con cargo al presupuesto de aquélla.

Ordenada la auditoría externa y mientras ésta se encuentre pendiente, el Director del Trabajo podrá disponer la congelación de los fondos de la respectiva organización y condicionar sus gastos y las obligaciones de pago a que se comprometa a la autorización previa de la Inspección del Trabajo, la que sólo podrá autorizarlos cuando tengan el carácter de ordinarios de funcionamiento.

La medida a que se refiere el inciso anterior no podrá extenderse por un lapso superior al de duración de la auditoría, ni exceder, en ningún caso, de sesenta días.

Capítulo VII

DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Art. 255. Constituye una federación la unión de más de tres y menos de veinte sindicatos, que se organiza de conformidad a este título con el objeto de colaborar en la acción que desarrollan las asociaciones bases, en especial a través de:

- a) la asistencia técnica que requiere el logro de sus fines;
- b) la promoción de la educación gremial y técnica de los trabajadores, y

tendrán acceso a ellos los afiliados y la Dirección del Trabajo, la que tendrá la más amplia facultad inspectiva, que podrá ejercer de oficio o a petición de parte.

Las directivas de las organizaciones sindicales deberán presentar los antecedentes de carácter económico, financiero, contable o patrimonial que requiera la Dirección del Trabajo o exijan las leyes o reglamentos. Si el directorio no diere cumplimiento al requerimiento formulado por dicho Servicio dentro del plazo que éste le otorgue, el que no podrá ser inferior a treinta días, se aplicará la sanción establecida en el artículo 76º.

Sin perjuicio de lo anterior, si las irregularidades revistieren carácter delictual, la Dirección del Trabajo deberá denunciar los hechos ante la justicia ordinaria.

A solicitud de, a lo menos, un 25% de los socios, que se encuentran al día en sus cuotas, deberá practicarse una auditoría externa.

Capítulo VII

DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Art. 55. Se entiende por federación la unión de tres o más sindicatos y por confederación la unión de cinco o más federaciones o de veinte o más sindicatos. La unión de veinte o más sindicatos podrá dar origen a una federación o confederación, indistintamente.

c) el desarrollo de los objetivos de naturaleza mutual y previsional.

Art. 256. Constituye una confederación la unión de veinte o más sindicatos o federaciones, indistintamente, que se organiza de conformidad a este título y para los objetivos señalados en el artículo anterior.

Art. 257. Las federaciones y confederaciones no podrán, en caso alguno, participar en una negociación colectiva ni suscribir instrumento colectivo de trabajo.

Art. 264. Los directores de federaciones y confederaciones gozarán de fuero cuando estuvieren en posesión del cargo de director del sindicato afiliado y de permisos en la forma establecida en el artículo 237, aumentados a seis horas semanales.

En el caso de incompatibilidad a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior, si el afectado optare por el cargo de director de una federación o confederación, deberá excusarse de su obligación de prestar servicios al empleador, por todo el tiempo que dure su mandato y hasta un mes después, conservando su empleo, sin derecho a remuneración.

El uso de la franquicia señalada en el inciso precedente no interrumpirá la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

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

Capítulo VIII

DE LAS PRACTICAS DESLEALES Y DE SU SANCION

Art. 266. Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurrir especialmente en esta infracción:

a) el que obstaculice la formación de sindicatos de trabajadores 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;

Art. 62^a. Todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán el fuero laboral por el que están amparados al momento de su elección en ella por todo el período que dure su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aun cuando no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base. Dicho fuero se prorrogará mientras el dirigente de la federación o confederación sea reelecto en período sucesivos.

Los directores de las federaciones o confederaciones podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo o parte del período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste.

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

El tiempo que abarquen los permisos señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por tales períodos serán de cargo de la federación o confederación, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes.

Capítulo VIII

DE LAS PRACTICAS DESLEALES Y DE SU SANCION

Art. 64. Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurrir especialmente en esta infracción:

a) el que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores 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; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato;

b) el que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;

c) el que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;

d) el que ejecute 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, y

e) el que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.

Art. 269. Las infracciones señaladas en los artículos 266, 267 y 268, serán sancionadas con multas de un décimo de unidad tributaria mensual a diez unidades tributarias anuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales descritas en los artículos precedentes corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el título I del Libro V de este Código, quedando facultadas las partes interesadas para formular la respectiva denuncia directamente ante el tribunal.

b) el que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;

c) el que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;

d) el que ejecute 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, y

e) el que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.

Art. 68. Las prácticas antisindicales o desleales serán sancionadas con multas de una Unidad Tributaria Mensual a diez Unidades Tributarias Anuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía, la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, quienes conocerán de las reclamaciones en única instancia, sin forma de juicio, y con los antecedentes que le proporcionen las partes o con los que recabe de oficio.

Si lo estima necesario abrirá un período de prueba de diez días, la que apreciará en conciencia.

Además, el Juez deberá disponer que se subsanen o enmienden los actos que constituyen prácticas desleales, salvo las que importen la terminación del contrato de trabajo, en cuyo caso, sin perjuicio de aplicarse las normas que regulan la materia, se deberá imponer una multa no inferior a una Unidad Tributaria Anual.

Art. 70. Cualquier interesado podrá denunciar conductas antisindicales o desleales. Una vez recibida la denuncia, el tribunal seguirá conociendo de oficio hasta agotar la investigación y dictar sentencia. La Inspección del Trabajo y cualquiera organización sindical interesada podrá ser parte en las reclamaciones a que den lugar las infracciones de las normas de este capítulo.

La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos.

Art. 272. En caso de disolución, el patrimonio del sindicato se destinará al objeto que señalen los estatutos. A falta de mención expresa, corresponderá al Presidente de la República determinar su destino, el cual, en todo caso, deberá ser en favor de una persona jurídica que no persiga fines de lucro, procurándose que, en lo posible, los bienes beneficien a los trabajadores o habitantes de la localidad, comuna, provincia o región en que el sindicato hubiera tenido su domicilio.

La disolución del sindicato no afecta las obligaciones y derechos emanados de un contrato colectivo, que correspondan a los miembros de él.

Art. 273. La disolución de un sindicato deberá ser declarada por un Ministro de Corte de Apelaciones, de la jurisdicción en que tenga su domicilio el sindicato.

El Ministro conocerá en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcione en su presentación el solicitante, oyendo al directorio sindical, o en su rebeldía, y deberá dictar sentencia dentro del plazo de quince días hábiles desde que se haya notificado al presidente del sindicato o a quien estatutariamente lo reemplace.

La notificación al presidente del sindicato 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 disuelto el sindicato deberá ser comunicada por el Ministro a la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá proceder a eliminar a aquél del registro correspondiente.

Título II

DEL DELEGADO DEL PERSONAL

Art. 278. En las empresas o establecimientos en que sea posible constituir uno o más sindicatos en conformidad a lo dispuesto en el artículo 210, podrán elegir un delegado del personal los trabajadores que no estuvieren afiliados a un sindicato de empresa, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo de acuerdo con la disposición legal citada. En consecuencia, podrán existir uno o más delegados del personal, según determinen agruparse los propios trabajadores, y conforme al número y porcentaje de representatividad señalados.

La función del delegado del personal será la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido y el empleador,

Art. 48. El patrimonio de una organización sindical es de su exclusivo dominio y no pertenece, en todo ni en parte a sus asociados. Ni aún en caso de disolución, los bienes del sindicato podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.

Los bienes de las organizaciones sindicales deberán ser precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos.

Disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella que señalen sus estatutos. A falta de esa mención el Presidente de la República determinará la organización sindical beneficiaria.

Art. 72. La disolución del sindicato no afecta las obligaciones y derechos emanados de un contrato colectivo, que correspondan a los miembros de él.

Art. 73. La disolución de un sindicato, federación o confederación deberá ser declarada por el Juez del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la organización sindical.

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 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 aquella del registro correspondiente.

Título II

DEL DELEGADO DEL PERSONAL

Art. 78. En las empresas o establecimientos en que sea posible constituir uno o más sindicatos en conformidad a lo dispuesto en el artículo 16º, podrán elegir un delegado del personal los trabajadores que no estuvieren afiliados a ningún sindicato, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo de acuerdo con la disposición legal citada. En consecuencia, podrán existir uno o más delegados del personal, según determinen agruparse los propios trabajadores, y conforme al número y porcentaje de representatividad señalados.

La función del delegado del personal será la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido y el empleador, como asimismo, con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la

empresa o establecimiento. Podrá también representar a dichos trabajadores ante las autoridades del trabajo.

El delegado del personal deberá reunir los requisitos que se exigen para ser director sindical; durará dos años en sus funciones, podrá ser reelegido indefinidamente y gozará del fuero a que se refiere el artículo 165 sólo por el tiempo que dure su mandato.

Los trabajadores que elijan un delegado del personal lo comunicarán por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo, acompañando una nómina con sus nombres completos y sus respectivas firmas.

empresa o establecimiento. Podrá, también, representar a dichos trabajadores ante las autoridades del trabajo.

El delegado del personal deberá reunir los requisitos que se exigen para ser director sindical; durará dos años en sus funciones; podrá ser reelegido indefinidamente y gozará del fuero a que se refiere el artículo 32º.

Los trabajadores que elijan un delegado del personal lo comunicarán por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo, acompañando una nómina con sus nombres completos y sus respectivas firmas.

TITULO FINAL

Art. 79. Derógase el Libro III del Código del Trabajo aprobado por la Ley Nº 18.620.

Art. Transitorio. Los sindicatos interempresa constituidos con anterioridad a la vigencia de esta ley, podrán iniciar el procedimiento de negociación colectiva cuando se adecuen a las normas que para ellos se contemplan en la presente ley.