

**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA DE AUDITORÍA**

**PROTECCIÓN DEL PATRIMONIO SINDICAL.**  
**LEY 19.759**

Tesis para optar al Título de Contador Público Auditor y al Grado de Licenciado en  
Sistemas de Información Financiera y Control de Gestión

Tesista: Carolina Alejandra Jara Arribada.  
Profesor Guía: Sr. Hugo Silva Figueroa.

Valparaíso, Abril 2009

## AGRADECIMIENTOS

*En primer lugar debo agradecer a la persona que ha permitido que todas mis metas se puedan cumplir, la que me enseñó a lograr todas las cosas a través del esfuerzo y la perseverancia.*

*Esa persona es mi madre, Mónica, la cual ha sido el pilar fundamental en mi vida para crear los cimientos que harán de mi una profesional y una persona de bien.*

*Además debo agradecer a las personas que me ayudaron en la realización de esta tesis con su colaboración, a mis profesores de la Universidad Don Carlos Murat por su constante preocupación y Don Hugo Silva por su paciencia y apoyo fundamental.*

*En cada etapa de mi vida muchas personas me han ayudado, una de ellas es Cecilia Jara, que ya no está físicamente, pero en mi corazón vive siempre. Doy las gracias a ella, siempre la tendré presente y le estaré agradecida.*

*Carolina Jara Arribada*

## ÍNDICE

|                                                                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Índice.....                                                                                                                                  | 3  |
| <b>CAPÍTULO Nº 1</b>                                                                                                                         |    |
| 1.1. Marco Teórico.....                                                                                                                      | 6  |
| 1.1.1. Consideraciones generales sobre los sindicatos.....                                                                                   | 6  |
| 1.1.2. Objetivo de los Sindicatos.....                                                                                                       | 7  |
| 1.1.3. Constitución del Sindicato.....                                                                                                       | 8  |
| 1.1.4. Directorio Sindical.....                                                                                                              | 10 |
| 1.1.5. Permisos Sindicales.....                                                                                                              | 11 |
| 1.1.6. La Asamblea General.....                                                                                                              | 12 |
| 1.1.7. Patrimonio Sindical.....                                                                                                              | 13 |
| 1.1.7.1. Composición del Patrimonio sindical.....                                                                                            | 13 |
| 1.1.7.2. Control del Patrimonio Sindical.....                                                                                                | 14 |
| 1.1.7.3. Administración del Patrimonio.....                                                                                                  | 15 |
| 1.1.8. Ley 19.759.....                                                                                                                       | 16 |
| 1.1.9. Reconocimiento Internacional de la Libertad Sindical.....                                                                             | 17 |
| <b>CAPÍTULO Nº 2</b>                                                                                                                         |    |
| 2.1. Modificaciones producidas por la reforma<br>de la Ley 19.759 al Código del Trabajo con respecto<br>a las Organizaciones Sindicales..... | 20 |
| 2.1.1. Administración del Patrimonio.....                                                                                                    | 21 |
| 2.1.2. Tipos de Sindicato.....                                                                                                               | 21 |
| 2.1.3. Ministros de Fe.....                                                                                                                  | 22 |
| 2.1.4. Los Estatutos.....                                                                                                                    | 22 |
| 2.1.5. El Directorio.....                                                                                                                    | 23 |
| 2.1.6. Duración del cargo del Director Sindical.....                                                                                         | 24 |
| 2.1.7. Las Asambleas Sindicales.....                                                                                                         | 25 |
| <b>CAPÍTULO Nº 3</b>                                                                                                                         |    |
| 3.1. Problema de Investigación.....                                                                                                          | 26 |
| 3.2. Objetivos.....                                                                                                                          | 27 |
| 3.2.1. Objetivo General.....                                                                                                                 | 27 |
| 3.2.2. Objetivos Específicos.....                                                                                                            | 27 |
| 3.3. Metodología.....                                                                                                                        | 28 |

## CAPÍTULO N° 4

|                                                                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1. Procesamiento de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento.....                                                | 29 |
| 4.1.1. Población en estudio.....                                                                                                    | 29 |
| 4.1.2. Resumen con resultados de preguntas con alternativas.....                                                                    | 31 |
| 4.1.3. Presentación de resultados en gráficos demostrativos.....                                                                    | 32 |
| 4.1.4. Presentación de resultados de preguntas con desarrollo.....                                                                  | 48 |
| 4.2. Análisis de los resultados obtenidos por la entrevista<br>aplicada a los Dirigentes Sindicales de la región de Valparaíso..... | 53 |
| 4.3. Bibliografía.....                                                                                                              | 59 |

## ANEXOS

|            |                                                                                    |    |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Anexo N° 1 | Extracto de la Ley N° 19.759.....                                                  | 60 |
| Anexo N° 2 | Ley 20.057.....                                                                    | 81 |
| Anexo N° 3 | Capacidad Inspectiva anterior a la<br>reforma de la Inspección del<br>Trabajo..... | 83 |
| Anexo N° 4 | Convenio 87 promulgado por la O.IT.....                                            | 86 |
| Anexo N° 5 | Boletín del Sindicato de Tripulantes<br>de Cabina de Lan Chile S.A.....            | 94 |

## RESUMEN

Con el afán de adecuar la legislación laboral chilena a la normativa internacional establecida por el convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajadores (O.I.T.), el legislador ha optado por aumentar la autonomía en la administración del patrimonio sindical en cuanto a su fiscalización, derogando la utilización de auditorías externas y las facultades de la Inspección del Trabajo para fiscalizarlos, a través de la reforma establecida en la ley 19.759 publicada el año 2001. Esta mayor libertad puede plantearse como una debilidad de control para cualquier empresa que la posea, la cual podría traducirse en una mayor autonomía de la administración para los dirigentes de la organización, en desmedro de los derechos de los propios socios.

Ésta ley modificó el código del trabajo, lo cual provocó efectos que serán descritos en la presente tesis, analizando las disposiciones de control que se tenían antes y después de las mencionadas modificaciones y el respectivo grado de implementación.

Para llevar a cabo la realización de esta tesis se utilizó una investigación de tipo exploratoria, documental y descriptiva. Se basa principalmente en el análisis de la reforma establecida en la ley 19.759 y los resultados arrojados por una serie de entrevistas diseñadas para verificar si esta reforma contribuye a mejorar la administración del patrimonio sindical en los sindicatos nacionales.

## **CAPÍTULO N° 1**

### **1.1. MARCO TEÓRICO**

#### **1.1.1. Consideraciones generales sobre los sindicatos**

Los sindicatos son una asociación integrada por trabajadores que cuenta con personalidad jurídica y cuyo objeto es la representación de sus afiliados, la protección y resguardo de sus derechos.

Los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, tiene el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes.

La afiliación a un sindicato es voluntaria, personal e indelegable. Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato, simultáneamente, en función de un mismo empleo.

Estas organizaciones se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán entre otras constituirse las siguientes:

- a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- b) Sindicato de interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- c) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y
- d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.<sup>1</sup>

También se puede optar por otras clases de sindicatos, en la medida que cumplan con los requisitos que ésta establece para cada caso.

---

<sup>1</sup> Artículo N° 216, Decreto con Fuerza de Ley Chileno N° 1 Código del Trabajo, Editorial LexisNexis Chile, Stgo.- Chile, 2004

Además de defender los derechos de los trabajadores, los sindicatos están facultados para promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados, asimismo encaminar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y sus trabajadores.

### **1.1.2. Objetivo de los sindicatos**

Son fines principales de las organizaciones sindicales:

- ✓ Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva.
- ✓ Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo.
- ✓ Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social.
- ✓ Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales.
- ✓ Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;
- ✓ Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;
- ✓ Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- ✓ Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica participar en ellas; en general todas las actividades permitidas por ley y contempladas en los estatutos.

### 1.1.3. Constitución del Sindicato

La constitución de un sindicato necesariamente debe respetar la siguiente tramitación:

El acuerdo para la constitución de un sindicato debe ser adoptado en asamblea especialmente convocada para tal efecto.

Esta asamblea de trabajadores deberá celebrarse con los quórum mínimos exigidos por la ley, según el sindicato a formar.

En esta asamblea, deben aprobarse los estatutos y proceder a la elección del directorio, todo lo cual quedará registrado en una acta correspondiente.

Se requiere necesariamente la presencia de un ministro de fe, quienes se encuentran señalados en el artículo 218 del Código del Trabajo el cual señala que " 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".

A) Empresas con más de 50 trabajadores se requiere un mínimo de 25 trabajadores que correspondan, a lo menos, el 10% del total de trabajadores que presten servicios en la empresa.

B) Empresas con más de 50 trabajadores, donde no existe sindicato vigente.

En estos casos, el sindicato podrá constituirse con un mínimo de 8 trabajadores, prescindiendo del porcentaje que representen del total de trabajadores de la empresa.

C) Empresas con 50 o menos trabajadores.

Para constituir un sindicato en estas empresas se requerirá solamente con un mínimo de 8 trabajadores, sin exigir que representen un porcentaje de los trabajadores de la empresa.

D) Empresas con establecimientos.

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

E) Sindicatos con 250 o más socios.

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

F) Otros sindicatos.

Para constituir un sindicato que no sea de los mencionados en las letras anteriores, se requiere de un mínimo de 25 trabajadores.

Los tipos de sindicatos establecidos en el artículo 216 del Código del Trabajo podrán ser, entre otros, las siguientes:

- a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- b) Sindicato Inter empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- c) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y
- d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

Luego de cumplir con estos requisitos debe aprobarse los estatutos del sindicato, situación que es realizada en votación secreta, y procederse a la elección de su directorio el cual entrega a la Inspección del Trabajo un acta de constitución del sindicato, más dos copias de sus estatutos certificados por un ministro de fe. Este depósito debe efectuarse dentro de un plazo de 15 días contados desde la fecha de la asamblea en que se constituyó el sindicato, por el hecho de realizar este acto el sindicato adquiere su personalidad jurídica.

La Inspección del Trabajo puede, dentro del plazo de 90 días corridos, contados desde la fecha de depósito del acta original de constitución del sindicato, formular observaciones a la constitución del sindicato si faltare de cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustan a la ley. El sindicato debe corregir los defectos de constitución y adecuar los estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección de Trabajo, dentro del plazo de 60 días contados desde su notificación, y reclamar ante el tribunal correspondiente dentro del mismo plazo si se estima que el requerimiento de la Inspección del Trabajo no se encuentra ajustado a la ley.

#### 1.1.4. Directorio Sindical

La elección del directorio de un sindicato deberá realizarse de manera simultánea en la forma que determinen los estatutos.

El Directorio Sindical es integrado por un número de directores dependiendo de la cantidad de afiliados que contenga. Si se trata del directorio de un sindicato de empresa que afilia a menos de 25 socios, este lo compone solo un director y en calidad de presidente. Si se trata de un sindicato de empresa que agrupa a 25 o más socios, su directorio, esta compuesto por el número de miembros que señale el estatuto; sin embargo, sólo tienen fuero las más altas mayorías relativas, según el número de socios que tenga la organización de acuerdo a la siguiente tabla:

| Nº Afiliados | Tienen fuero |
|--------------|--------------|
| 25 - 249     | 3            |
| 250 - 999    | 5            |
| 1000 - 2999  | 7            |
| 3000 ó más   | 9            |

Estos directores gozan de fuero desde la fecha de su elección y hasta 6 meses después de haber concluido sus funciones como dirigente.

Existen excepciones cuando se produzcan los siguientes hechos: censura del directorio, sanción aplicada por el tribunal competente, y término de la empresa.

Si, además, se trata de un sindicato de empresa, con presencia en dos o más regiones del país y agrupa a más de 3000 socios, el número de dirigentes con fuero aumenta a 11.

En todo caso, aquellos directores que por aplicación de la regla anterior no gozan de fuero, tienen derecho a que les sea cedido, por parte de aquellos que si tienen fuero, todo o parte de las horas de permisos a que éstos les asisten para cumplir con sus funciones.

A los Directores Sindicales se les debe otorgar todos los permisos necesarios para ausentarse de sus labores y cumplir sus actividades sindicales fuera del lugar de trabajo, los cuales serán considerados para todos los efectos legales como tiempo trabajado. Cabe señalar que además de los derechos mencionados, los dirigentes sindicales deben

rendir una cuenta anual a los asociados, la cual deberá contar con el informe de la comisión revisora según lo establece el artículo 232 del Código del Trabajo.

#### **1.1.5. Permisos Sindicales**

Los permisos sindicales corresponden a autorizaciones a favor de los dirigentes, las cuales buscan salvaguardar la facultad de organizar, dirigir y administrar el sindicato respectivo, según lo establecido por el Código del Trabajo en su artículo 249.

Los empleadores se encuentran en la obligación de conceder a los directores sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no pueden ser inferiores a seis horas semanales, ni a ocho tratándose de sindicatos con 250 o más trabajadores. Además, el empleador no puede condicionar el otorgamiento de éstos.

Los permisos para los directores son:

- Permiso no inferior a seis horas semanales, acumulables mensualmente. Este permiso base se aumenta a 8 horas mínimas semanales respecto de los dirigentes de sindicatos que agrupan doscientos cincuenta o más afiliados. No se considera dentro de estos máximos el tiempo ocupado en concurrir a citaciones de las autoridades públicas.
- A permisos por un mínimo de 6 meses hasta por el total del tiempo que dure su mandato, siempre que haya acuerdo de la asamblea adoptado según el estatuto;
- El dirigente de un sindicato interempresa puede excusarse hasta por un mes para participar en la negociación colectiva del sindicato, y,
- A permisos de hasta por una semana en el año, para el cumplimiento de sus funciones de dirigente o su perfeccionamiento como tal, situación que debe estar indicada en el respectivo estatuto.

Pueden ser candidatos al directorio todos los trabajadores afiliados que reúnan los requisitos exigidos en los estatutos respectivos para ser dirigente sindical y que además hubieren presentado su candidatura en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos del sindicato. Será elegido director quién obtenga la más alta mayoría. Si por alguna eventualidad se produjera una igualdad de votos, los estatutos determinarán el procedimiento a seguir, de no ser así, se deberá realizar una nueva elección.

Los directores sindicales permanecen en su cargo por un periodo no menor a dos años ni más de cuatro, el tiempo debe estar definido en el estatuto respectivo.

#### **1.1.6. La Asamblea General**

Es un organismo decisorio y directivo superior, a través del cual se expresa la voluntad de la organización sindical y que se constituye por la reunión de sus asociados. La ley reconoce dos categorías de asamblea general:

- a) Asamblea Ordinaria
- b) Asamblea Extraordinaria

La primera es la que se celebra con la frecuencia y oportunidad que establece el estatuto del sindicato, con el fin de tratar las materias relacionadas con la organización; rendición anual de cuentas del directorio entre otras, es convocada por el presidente del sindicato o quien los estatutos establezcan. La segunda se realiza cuando el sindicato tenga la necesidad de tomar acuerdos respecto a materias específicas que se señalen en el respectivo aviso de citación, es convocada por el presidente del sindicato o por el 20% de los socios. En esta asamblea debe resolverse la enajenación de bienes raíces, la modificación de los estatutos, la fusión de organizaciones sindicales, la disolución de la organización y las demás materias específicas que originen su convocación.

Los acuerdos de la asamblea deben dejar constancia de estos en el libro de actas del respectivo sindicato.

Las asambleas se pueden efectuar en cualquier sede sindical, esto quiere decir todo lugar dentro de la empresa en que habitualmente se reúnan los afiliados. Éstas deben realizarse después de las horas de trabajo, con excepción de las reuniones que se proyecten con el empleador.

En el caso de federaciones y confederaciones las asambleas están constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas.

#### **1.1.7. Patrimonio Sindical**

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.<sup>2</sup>

Los fondos sindicales deben mantenerse depositados en una cuenta corriente o de ahorro a nombre de la organización en un banco, con excepción de los sindicatos que cuenten con menos de 50 afiliados., y éstos sólo pueden ser invertidos en los fines estipulados por los estatutos del sindicato.

##### **1.1.7.1. Composición del patrimonio sindical**

- Las cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea imponga a sus asociados, con arreglo a los estatutos;
- El aporte de los adherentes a un instrumento colectivo de aquellos a quienes se les hizo extensivo éste;
- Las donaciones entre vivos o asignaciones, por causa de muerte que se les hicieren;
- El producto de sus bienes;
- El producto de la venta de sus activos;
- Las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos;

---

<sup>2</sup> Artículo Nº 259, Decreto con Fuerza de Ley Chileno Nº 1 Código del Trabajo, Editorial LexisNexis Chile, Santiago-Chile, 2004

- El producto que generen las actividades comerciales, de servicios, asesorías otras de carácter lucrativas que la organización desarrolle de conformidad a sus finalidades estatutarias;
- Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en un contrato colectivo deberán aportar al sindicato un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria. Este monto debe ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo. El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

#### **1.1.7.2. Control del Patrimonio Sindical**

El financiamiento de las actividades realizadas por el sindicato nacen de las cotizaciones de sus afiliados, éstas son obligatorias en el caso de las cuotas ordinarias, en cambio, las cuotas extraordinarias sólo son aprobadas por la mayoría absoluta de la asamblea.

El empleador puede deducir de las remuneraciones de los trabajadores afiliados las cuotas en las condiciones señaladas por ley, situación que procede cuando:

- Cuando, habiéndose cumplido los requisitos que la ley establece para fijar estas cuotas, lo requiera el presidente o tesorero del sindicato.
- Cuando el trabajador afiliado autorice por escrito el descuento a su empleador.

Si existiera una variación en el monto de la cuota, el empleador no puede alterar el monto de los descuentos sin que medie, previamente, una nueva petición del presidente o tesorero del sindicato o una autorización por escrito de los trabajadores afiliados. El plazo para la entrega al sindicato de las sumas deducidas corresponde al mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales, si este plazo no se cumple, el empleador debe entregar dichas sumas reajustadas en la variación del IPC e incrementadas, además, con un interés del 3% mensual.

Los sindicatos no tienen la obligación de realizar balances, ni de practicar auditorías externas, lo cual queda en plena libertad de decisión lo que estipulen los estatutos, lo que, desde luego, facilita no sólo el descuido en el manejo de los fondos sindicales, sino también el mal uso de éstos.

### 1.1.7.3. Administración del Patrimonio Sindical

La administración de todos los bienes que conforman el patrimonio le corresponde a los directores de la organización sindical. Los directores responderán en forma solidaria y hasta de la culpa leve, en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.<sup>3</sup>

- Libertad de administración de fondos sindicales.

En esta materia la evolución legislativa chilena muestra la inexistencia de grandes restricciones, lo que en definitiva implica que en Chile, siempre existió libertad en la administración de fondos sindicales, con razonables limitaciones establecidas en beneficio de la seguridad del sindicato.<sup>4</sup>

Entre las grandes restricciones cabe señalar la eliminación del poder de fiscalización de la Inspección del Trabajo, la cual tenía el derecho de intervenir en la aplicación de control que se realizaba a través de la revisión de documentos del sindicato, vale decir, informes contables, rendiciones de cuentas, etc. Esta disposición estaba reglada en el artículo 265 del Código del Trabajo que la ley 19.759 derogó.

---

<sup>3</sup> Art. N° 258, Decreto con Fuerza de Ley Chileno N° 1 Código del Trabajo, LexisNexis Chile, Santiago-Chile, 2004

<sup>4</sup> Mengod G.Rosa M, "Libertad Sindical, Efectos de la promulgación de los convenios 87 y 98 de la O.I.T. en la legislación Chilena" Universidad de Santiago, Chile, 2002.

### 1.1.8. Ley 19.759

Esta ley fue dictada el 5 de octubre de 2001. Esta es creada por consecuencia de la ratificación por Chile de los Convenios N° 87 y 98 de O.I.T. **(Ver anexo N° 1)**

Los convenios antes mencionados promulgan la Libertad Sindical permitiendo que un mayor número de trabajadores se sientan resguardados con este código y puedan utilizar su derecho de constituir sindicatos.

Sin entrar en detalle, la ley N° 19.759 modificó el Código del Trabajo en los siguientes casos:

- Se regula la fusión de las organizaciones sindicales. Se agrega un artículo 233 bis que señala: “La asamblea de trabajadores podrá acordar la fusión con otra organización sindical, de conformidad a las normas de este artículo. En tales casos, una vez votada favorablemente la fusión y el nuevo estatuto por cada una de ellas, se procederá a la elección del directorio de la nueva organización dentro de los diez días siguientes a la última asamblea que se celebre. Los bienes y las obligaciones de las organizaciones que se fusionan, pasarán de pleno derecho a la nueva organización. Las actas de las asambleas en que se acuerde la fusión, debidamente autorizadas ante ministro de fe, servirán de título para el traspaso de los bienes”.<sup>5</sup>
- La modificación al artículo 216 el cual especificaba los tipos de sindicatos permite crear otras clases de organizaciones sindicales a diferencia del antiguo Código del Trabajo, ya que incluye la siguiente frase: Podrán, “entre otras”, constituirse las siguientes...”.
- Se deroga el mencionado artículo 265 del Código del Trabajo que establecía la facultad inspectiva de la Dirección del Trabajo sobre los fondos sindicales, así se deja sin efecto la facultad de control que le correspondía por derecho a la Inspección del Trabajo. La derogación de este artículo corresponde al reconocimiento mundial de la libertad sindical, lo cual es ya conocido como un derecho fundamental para todos los trabajadores por lo cual resulta preciso la protección a este derecho.

<sup>5</sup> Mengod G.Rosa M, "Libertad Sindical, Efectos de la promulgación de los convenios 87 y 98 de la O.I.T. en la legislación Chilena" Universidad de Santiago, Chile, 2002.

### **1.1.9. El Reconocimiento Internacional de la Libertad Sindical.**

En el contexto internacional, a partir de 1919, empiezan a producirse las primeras manifestaciones, textos y documentos, de valor jurídico variable, en los que se reconoce el derecho a la libertad sindical.

Los mencionados instrumentos ordenados cronológicamente son:

- 1.- El documento constitucional de la O.I.T., de 1919, que en su sección primera, reconoce el principio de la libertad de sindicación;
- 2.- En los años 1948 y 1949 se acuerdan, respectivamente, el Convenio N° 87 sobre “Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación”, y el Convenio N° 98 sobre “Derecho de Organización y Negociación Colectiva”, textos que aluden a la libertad sindical de manera más extensa.
- 3.- La Declaración Universal de los Derechos del Hombre de la O.N.U., de 1948, que establece en su artículo 23, apartado 4º: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”
- 4.- La Convención Europea para la salvaguardia de los derechos del hombre y de las libertades fundamentales, aprobada por el Consejo de Europa en 1950, texto que señala en su artículo 11.1 que “Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, comprendiendo el derecho de fundar, con otros, sindicatos y adherirse a ellos, para la defensa de sus intereses”.
- 5.- En la línea de los recientes convenios internacionales sobre Derechos Humanos, que han reconocido el derecho a la Libertad Sindical de manera detallada, está el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 1966, que en su artículo 22 establece el derecho de toda persona a “fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”. Añade el texto que en el ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, para proteger la salud o la moral pública.
- 6.- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, acordado por las Naciones Unidas en Diciembre de 1966, reconoce en su artículo 8º el derecho de toda persona a fundar sindicatos, a afiliarse a ellos, a formar federaciones y confederaciones,

el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y el derecho a huelga. Este pacto fue suscrito por Chile el 16 de septiembre de 1969, y promulgado por decreto N° 326, el 27 de mayo de 1989.

7.- Con fecha 22 de noviembre de 1969, el gobierno de Chile suscribió en la ciudad de San José, Costa Rica, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, denominada "Pacto de San José de Costa Rica", la cual en su artículo 16 consagra la libertad de asociación.

8.- La O.I.T. se ha preocupado especialmente del tema, y de manera más reciente ha acordado el Convenio de N° 154, de 1981, y la recomendación N° 163, del mismo año, sobre "Negociación Colectiva".<sup>6</sup>

### **Libertad sindical**

La libertad sindical es un concepto ambivalente. Por una parte es un derecho individual que faculta a trabajadores y empleadores para constituir los organismos que estimen conveniente, para afiliarse, desafiliarse o no afiliarse a ellos, y para solicitar su disolución cuando lo estimen conveniente.

También constituye un derecho de carácter colectivo, pues una vez constituida la organización, ésta puede regir su destino soberanamente, lo que se denomina genéricamente autonomía o autarquía sindical.

La Libertad Sindical permite lograr una mayor autonomía a los sindicatos, razón por la cual una de las libertades es la posibilidad de crear estatutos propios, donde la ley se limita a dar las pautas que determinan el contenido de estos.

El Código del Trabajo en su capítulo III presenta las directrices generales para elaborar los estatutos de cualquier sindicato.

El artículo 232 expresa en su párrafo segundo la participación que tienen los estatutos en el control del patrimonio sindical: "El estatuto regulará los mecanismos de control y de cuenta anual que el directorio sindical deberá rendir a la asamblea de socios. La cuenta anual, en lo relativo a la administración financiera y contable, deberá contar con el informe

---

<sup>6</sup> Mengod G.Rosa M, "Libertad Sindical, Efectos de la promulgación de los convenios 87 y 98 de la O.I.T. en la legislación Chilena" Universidad de Santiago, Chile, 2002.

de la comisión revisora de cuentas. Deberá, además, disponer expresamente las medidas de garantía de los afiliados de acceso a la información y documentación sindical”.

La ley 19.759 amplía el establecimiento de materias en los estatutos a la asamblea de trabajadores, situación que antes se presentaba íntegramente reguladas por el Código del Trabajo.

Las modificaciones realizadas al Código del Trabajo han permitido también entregar libertad en la elección de sus dirigentes sindicales, los cuales ahora sólo se elegirán según lo dicten sus estatutos, situación que antes era regulada por la ley.

El 12 de Octubre de 2005 se promulga la ley 20.075 la cual modifica el Código del Trabajo con el objeto de proteger el patrimonio de las organizaciones sindicales. Esta ley modifica el artículo 257 del Código del Trabajo donde incorpora 4 incisos nuevos. Se exige que al ocurrir una enajenación de bienes inmuebles de valor superior o igual a 14 Unidades Tributarias Anuales debe ser aprobada por la totalidad de los afiliados de dispongan los estatutos. **(Ver anexo N° 2).**

## **CAPÍTULO N° 2**

### **2.1. MODIFICACIONES PRODUCIDAS POR LA REFORMA DE LA LEY 19.759 AL CÓDIGO DEL TRABAJO CON RESPECTO A ORGANIZACIONES SINDICALES.**

El analizar la ley N° 19.759 permite conocer las modificaciones realizadas a la regularización de los sindicatos.

Estos cambios tienen el propósito de ajustar la legislación laboral chilena al convenio N° 87 establecida por la Organización Internacional del Trabajo, la cual pretende entregar a los sindicatos armas para lograr ser un verdadero sujeto de negociación y lograr así, ser parte importante de una negociación con el empleador, dándole vital importancia a la libertad sindical y su autonomía como persona jurídica.

Las modificaciones introducidas por la ley 19.759, a la legislación relativa a organizaciones sindicales vienen a consagrar uno de los derechos fundamentales de los trabajadores, la libertad sindical. De este modo, se reconoce, entre otras, la plena autonomía de las organizaciones sindicales para determinar en sus estatutos sus finalidades, organización y funcionamiento.

Los siguientes comentarios con respecto a la regulación legal de estas organizaciones se ajustan a las que tiene mayor incidencia con respecto al presente objeto de estudio de esta tesis.

- **2.1.1. Administración del Patrimonio Sindical**

El Código del Trabajo exigía que en los sindicatos de 250 o más socios estaban obligados a confeccionar un balance anual que debía ser aprobado por la asamblea y enviado a la Inspección del Trabajo. En los sindicatos con menos de 250 socios sólo se les obligaba a llevar un libro de ingresos y egresos y uno de inventario. La reforma derogó la norma que contemplaba tales exigencias y, en cambio, estableció que el estatuto debe contemplar los mecanismos de control y de la cuenta anual que el directorio sindical debe rendir a la asamblea de socios.

La administración de todos los bienes que conforman el patrimonio le corresponde a los directores de la organización sindical luego de la reforma establecida en la ley 19.759 donde se deroga el artículo 265 del Código del Trabajo que establecía la facultad inspectiva de la Dirección del Trabajo sobre los antecedentes de carácter financiero, contable o patrimonial de la organización sindical. Con ello, se deja sin efecto la facultad fiscalizadora y de control que correspondía por ley a la Dirección del Trabajo.

También, el estatuto debe disponer expresamente las medidas que garanticen a los afiliados el acceso a la información y documentación sindical. Si la Dirección del Trabajo detectaba irregularidades, podía ordenar su corrección, sin perjuicio de la denuncia a la justicia ordinaria en caso que tales irregularidades revistieran el carácter de delito (Art.265). Por último, a petición de al menos un 25% de los socios, el sindicato debía someterse a una auditoria externa. **(Ver anexo N° 3)**

- **2.1.2. Tipos de sindicatos**

La ley no permitía optar por ejercer otra clase de sindicato aparte de las estipuladas en el artículo 216 del Código del Trabajo, donde sólo reconocía a los sindicatos de empresa, interempresa, de trabajadores independientes y de trabajadores eventuales o transitorios. Ahora con la reforma, en efecto, se pueden ejercer las demás posibilidades de sindicación en la medida que cumplan los requisitos que para cada caso ella establece. La limitación después de la reforma esta dada por la naturaleza propia de los sindicatos, la cual debe ser perseguir los fines principales de las organizaciones sindicales, las que se encuentran estipuladas en el artículo N° 220 del Código del Trabajo.

La modificación de este artículo por la ley 19.759, al agregar la expresión “entre otros” deja claro que la enumeración que realiza el artículo es meramente ejemplar o enunciativa y no taxativa; por tanto, podrán constituirse sindicatos que agrupen personas con otros intereses.

- **2.1.3. Ministros de fe:**

Según el Código del Trabajo podrán ser 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 si no hay disposición de estos, los ministros de fe serán los que los estatutos del sindicato determine.

El hecho de que el sindicato elija a sus ministros de fe, facilita las funciones que éstos deben cumplir en la vida sindical pero provoca una falta de transparencia, ya que ahora no es un tercero el que realiza esta labor.

- **2.1.4. Los Estatutos**

Los estatutos de la organización sindical pasan a tener un rol fundamental en la vida de los sindicatos ya que son numerosas y diversas las materias que deberán regularse por ellos; deben ser completas y claras, para poder evitar dificultades en el funcionamiento de la organización. Lo no previsto en el Código del Trabajo deberá ajustarse a lo que dispone y establece el respectivo estatuto.

- **2.1.5. El Directorio**

En relación a su composición, la última reforma siguió el criterio de no imponer un número fijo de directores sindicales, quedando este número determinado por los estatutos, sin perjuicio de otorgar fuero, permisos y licencias sólo a un número determinado de ellos.

Este posible aumento en el número de directores sindicales podrá tener, entre otros, un importante efecto: la ampliación del número de directores determina necesariamente el aumento en el número de personas que integran la mesa negociadora en un proceso de negociación colectiva reglada. Este aumento en el número de integrantes de la comisión negociadora no se equilibró con los representantes del empleador, que continúan pudiendo ser tres apoderados.

Esta situación puede entorpecer el logro de acuerdos, pues mientras más personas deben llegar a tomar una decisión, más difícil será llegar a acuerdos en común.

En cuanto a los requisitos para ser director sindical, hasta antes de la reforma, la ley exigía cumplir con diversos requisitos para ser elegido, todos los cuales se justificaban por la necesidad de contar con dirigentes responsables e idóneos para el cargo. Todas estas exigencias legales desaparecieron, ya que, el artículo 236 del Código del Trabajo prescribe que para ser elegido o desempeñarse como director o delegado sindical se requiere cumplir sólo con los requisitos que señalen los estatutos.

En cuanto a la elección del directorio sindical, la nueva redacción dada a las normas que consagran fueros será, probablemente, fuente de serios conflictos que pueden tensar innecesariamente las relaciones laborales. En efecto, en las renovaciones de directorios, todos los trabajadores incluidos en las listas de candidatos, en los sindicatos de trabajadores de empresa, interempresa y transitorios, gozan del fuero a que informa el art. 243, desde que se comunica por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo, la fecha en que debe realizarse la elección y hasta que ésta se realice. Antes de

la ley 19.759, el artículo 238 del Código del Trabajo señalaba que el fuero de los candidatos no tendría lugar si no se enviaba esta comunicación.

Por otra parte, debe advertirse que la nueva ley sólo exige comunicar al empleador la fecha de la elección, pero no la nómina de candidatos, como sí lo exigía con anterioridad el art. 237 (que ahora sólo exige informar las candidaturas a la Inspección del Trabajo). Esta situación hace que el empleador desconozca quienes tienen la calidad de candidatos, lo cual lo imposibilita de despedir a cualquier socio del sindicato, pues no sabe quienes son candidatos y por lo tanto tienen fuero en ese período. Así entonces en el período previo a la elección gozan de fuero los candidatos a director sindical, pero en los hechos, podría la nueva redacción de las disposiciones vigentes consagrar un fuero general para todos los trabajadores; estaríamos aquí frente a un fuero general de hecho, mas no de derecho. La suscrita, sin embargo, es de opinión que no puede llegarse a esta interpretación desde que las normas sobre fuero son excepcionales y, por tanto, de interpretación restrictiva, de manera que si entendemos que el art. 238 alude al fuero de los candidatos, para que dicha disposición resulte aplicable en su sentido genuino, el empleador tendría que conocer quienes tienen la calidad de tales.

En cuanto al número de votos por socio hay que destacar que la reforma eliminó el artículo N° 241 que establecía un número de votos por socio según cual fuera la cantidad de cargos a elegir, y que protegía el derecho de las minorías mediante el sistema de votación por lista incompleta, evitando que mayorías estrechas pudieran dejar sin representación y sin la posibilidad de un conveniente control, a las minorías. La modificación, a nuestro juicio, al eliminar el sistema anterior, claramente debilita la democracia al interior de la organización.

- **2.1.6. Duración del Cargo del Director Sindical**

La ley 19.759 permite aumentar la duración en el cargo, de dos a cuatro años y acepta la reelección en forma indefinida (art. 235 Inc.5° del Código del Trabajo), lo cual permite entregar un mayor poder al Directorio, ya que éstas tienden a concentrar el poder y a la autocracia de los equipos dirigentes, quienes aspiran a una larga perdurabilidad en sus

cargos de manera de controlar férreamente a la organización, de forma que su sustitución por líderes alternativos resulta muchas veces difícil de producir.

#### **2.1.7. Las Asambleas Sindicales**

El art. 231 del Código del trabajo elevó el porcentaje de los socios que pueden convocar a una asamblea extraordinaria de un 10 a un 20%.

## **CAPÍTULO N° 3**

### **3.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

En el mundo de los negocios, las empresas han mostrado a través del tiempo la necesidad de maximizar sus beneficios, para contribuir así, a aumentar su valor actual usando para éste cometido todas las herramientas que se encuentren a su alcance. Toda empresa con o sin fines de lucro tiene como una de sus principales preocupaciones llevar a cabo una administración eficiente y eficaz de los recursos que posee para el cumplimiento de sus objetivos o metas. Dentro de estas empresas existe un número no menor que cuenta con un sindicato de trabajadores, que según lo establecido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 “Código del Trabajo” es una asociación integrada por trabajadores que cuenta con personalidad jurídica y cuyo objeto es la defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales. Los sindicatos, por lo general, negocian a nombre de sus afiliados las remuneraciones, jornadas laborales, condiciones de trabajo, entre otros. Además, poseen un patrimonio propio que es de su exclusivo dominio y no pertenece, en todo ni en parte, a sus asociados.

Con el afán de adecuar la legislación laboral chilena a la normativa internacional establecida por el convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajadores (O.I.T.), el legislador ha optado por aumentar la autonomía en la administración del patrimonio sindical en cuanto a su fiscalización, derogando, la utilización de auditorías externas y las facultades de la Inspección del Trabajo para fiscalizarlos, a través de la reforma establecida en la ley 19.759 publicada el año 2001.

Esta mayor libertad y autonomía como sindicato, en la administración del patrimonio, ante el Estado y ante los mismos trabajadores, puede plantearse como una debilidad de control para cualquier empresa que la posea, pues su disminuida fiscalización, tanto interna como externa, podría traducirse en una mayor autonomía de la administración para los dirigentes de la organización en desmedro de los derechos de los propios socios.

Es por esto, que la presente tesis pretende describir el efecto en la protección del patrimonio sindical producto de la reforma establecida en la ley 19.759.

## **3.2. OBJETIVOS**

### **3.2.1. Objetivo general**

Describir el efecto en la protección del patrimonio sindical producto de las modificaciones introducidas por la ley N° 19.759.

### **3.2.2. Objetivos específicos**

1. Establecer un análisis comparativo de las disposiciones del control y después de la ley N° 19.759 en lo referido a la protección del patrimonio sindical.
2. Determinar el grado de implementación de medidas de control del patrimonio sindical por parte de los directivos de los mismos.
3. Describir la situación actual en la que se encuentra la protección del patrimonio sindical con respecto a su aplicación según el Código del Trabajo.

### 3.3. METODOLOGÍA

Esta investigación es de tipo exploratoria, documental, descriptiva. Se basa principalmente en el análisis de la reforma establecida en la ley 19.759 y los resultados arrojados por una serie de entrevistas diseñadas para verificar si esta reforma contribuye a mejorar la administración del patrimonio sindical en los sindicatos nacionales.

#### **Etapas 1: Recopilación de antecedentes.**

- 1.1. Revisión de la ley 19.759, en lo referido a la administración del patrimonio sindical.
- 1.2. Revisión de textos que aborden el tema de la administración del patrimonio sindical.
- 1.3. Revisión del Código del Trabajo en lo referido al patrimonio sindical y su administración.

#### **Etapas 2: Sistematización de la información.**

- 2.1. La población en estudio estará dada por una muestra de sindicatos de la quinta región.

#### **Etapas 3: Elaboración y aplicación de un instrumento.**

- 3.1. Elaboración de la entrevista, la cual consiste en 10 preguntas con alternativas y 2 preguntas abiertas.
- 3.2. Validación de la entrevista por expertos
- 3.3. Aplicación del instrumento a los dirigentes sindicales.

#### **Etapas 4: Análisis de los resultados y redacción del informe de Tesis.**

- 4.1. Procesamiento de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento.
- 4.2. Redacción del informe final de tesis.

## **CAPÍTULO Nº 4**

### **4.1. PROCESAMIENTO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Dentro de los objetivos señalados en la presente tesis esta la de determinar el grado de implementación de medidas de control del patrimonio sindical por parte de los directivos de los mismos. Se procedió a realizar 2 tipos de entrevistas:

- 1.- Esta corresponde a preguntas con respuestas alternativas, sus resultados serán presentados a través de gráficos.
- 2.- Preguntas para respuestas con desarrollo, las cuales se citarán a las entrevistas individuales realizadas a dirigentes sindicales encuestados.

#### **4.1.1. Población en estudio**

La población en estudio para esta tesis, estará dada por los sindicatos pertenecientes a empresas de la Quinta Región, donde se extrajo una muestra aleatoria que corresponde a los siguientes dirigentes sindicales:

1.- Luis Armando Illanes Saavedra

Sindicato: Confederación Nacional de Federaciones Regionales de Asociaciones Comunales de Asistentes de Educación Municipal "CONFUCEM"

2.- Roberto Aravena Sepúlveda . Presidente CUT Región de Valparaíso.

Sindicato: Corpora Tresmontes

3.- Francisco Rolando Norambuena Meza

Sindicato: Sindicato de Trabajadores de Educación de la Corporación Municipal de Viña Del Mar para el Desarrollo Social. SETREV ,RSU 05.06.327.-

4.- José Núñez Lemus

Sindicato: Funcionarios Asistentes de Educación Corporación Municipal de Valparaíso.

5.- David Durán Lineros

Sindicato: Sindicato De Trabajadores Liceo Comercial Julio Chana Cariola, Valparaíso.

6.- Arturo Escáñez Opazo

Sindicato: Confederación Nacional de Asociaciones de Funcionarios de la Educación Municipalizada de Chile, CONFEMUCH



#### 4.1.3. Presentación de resultados en gráficos demostrativos.

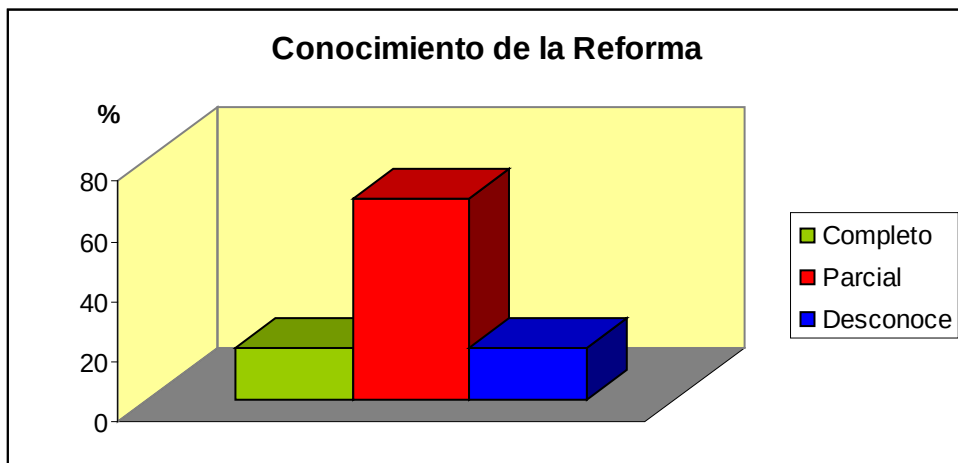
A continuación se presentan los resultados obtenidos de las preguntas utilizando alternativas como respuesta en la aplicación de la entrevista, con el fin de un mejor entendimiento y para visualizar en mejor forma la información recolectada por medio del instrumento, éste se hará con el apoyo de gráficos. La información recogida en la entrevista esta basada en la información entregada por los dirigentes sindicales entrevistados.

##### Pregunta N° 1

Con relación a los cambios en la administración del patrimonio sindical, su conocimiento al respecto es:

- a) Completa
- b) Parcial
- c) Desconoce

**Gráfico 1.**



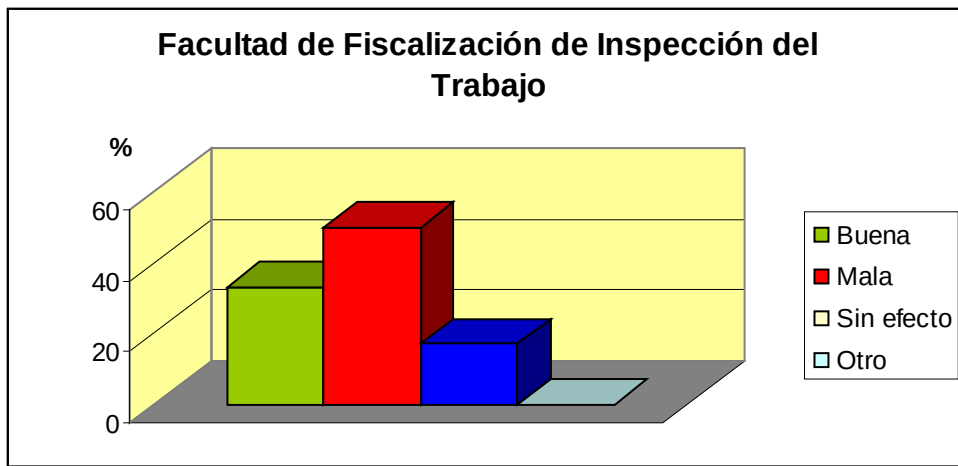
Fuente: Elaboración Propia

En el gráfico N° 1 el estudio hecho a los dirigentes sindicales arroja que el 67% posee un conocimiento parcial de la reforma realizada al Código del Trabajo, un sólo dirigente sindical asegura tener un completo conocimiento y la misma cantidad acepta que desconoce el tema.

**Pregunta N° 2**

¿Qué opinión le merece el hecho de que la Inspección del Trabajo no tenga ahora la facultad de fiscalizar?

- a) Buena, le entrega al sindicato más libertad para gestionar su patrimonio
- b) Mala, quita transparencia a la administración
- c) No provocó ningún efecto.
- d) Otro

**Gráfico 2.**

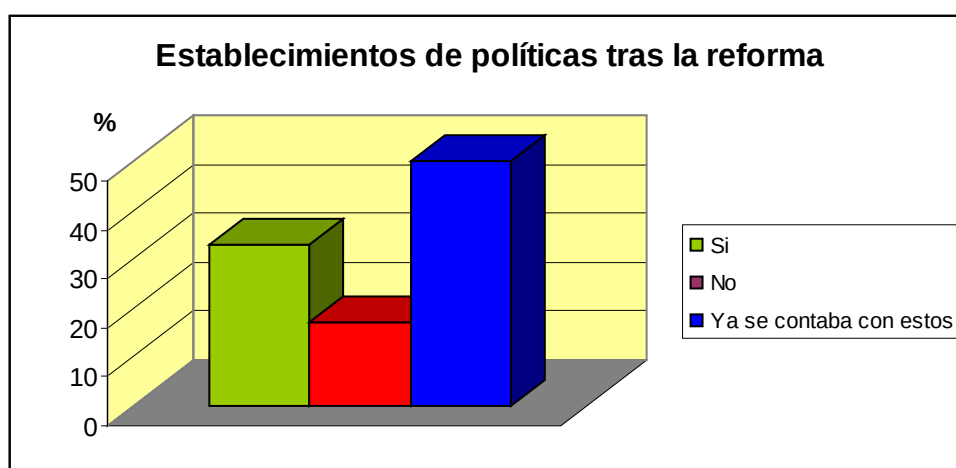
Fuente: Elaboración Propia

En este gráfico se muestra que la mayoría de los dirigentes entrevistados consideran que la eliminación del artículo 256 quita transparencia a la administración del patrimonio sindical. Además, algunos dirigentes aseguran que encarece la resolución de conflictos en esta materia, porque frente a problemas que no pueden ser resueltos internamente hay que recurrir a los tribunales.

**Pregunta N° 3**

Dado que la reforma deroga ciertas facultades (fiscalizadoras entre otras). ¿El sindicato ha establecido nuevas políticas o procedimientos de control interno?

- a) Si, estableció nuevos procedimientos de control
- b) No ha sido necesario
- c) El sindicato ya contaba con estos

**Gráfico 3.**

Fuente: Elaboración Propia

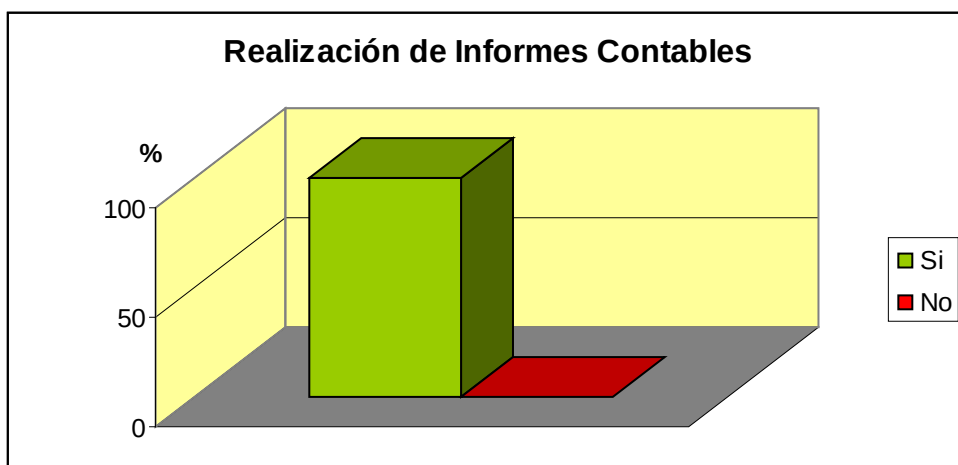
Del total de los encuestados un 50% considera que el sindicato contaba con todos los controles necesarios para poder enfrentar los cambios que realizó la ley 19.759 al Código del Trabajo. Esto quiere decir que los controles no sufrieron modificaciones en su mayoría lo cual explica que los dirigentes confían en su gestión.

**Pregunta N° 4**

¿El sistema de control interno arroja como resultado la emisión de informes contables?

- a) Sí
- b) No

**Gráfico 4**



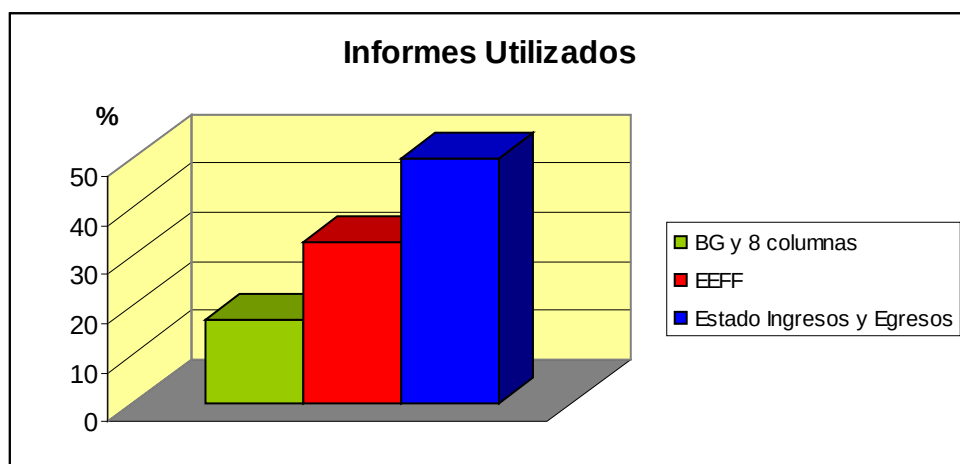
Fuente: Elaboración Propia

En este gráfico se muestra que el total de las personas encuestadas responde que sí realiza informes contables, los cuales son públicos para los afiliados al sindicato. Esta información es realizada para informar a sus afiliados conozcan en que están siendo utilizadas sus cuotas. Además esta información permite ser una parte que realiza una buena gestión al momento de negociar con el empleador.

**Pregunta Nº 5**

¿Cuáles informes contables utiliza?

- a) Balance General u ocho columnas
- b) Estados Financieros (Balance General, Estado de Rº y EFE)
- c) Estado de Ingresos y Egresos

**Gráfico Nº 5**

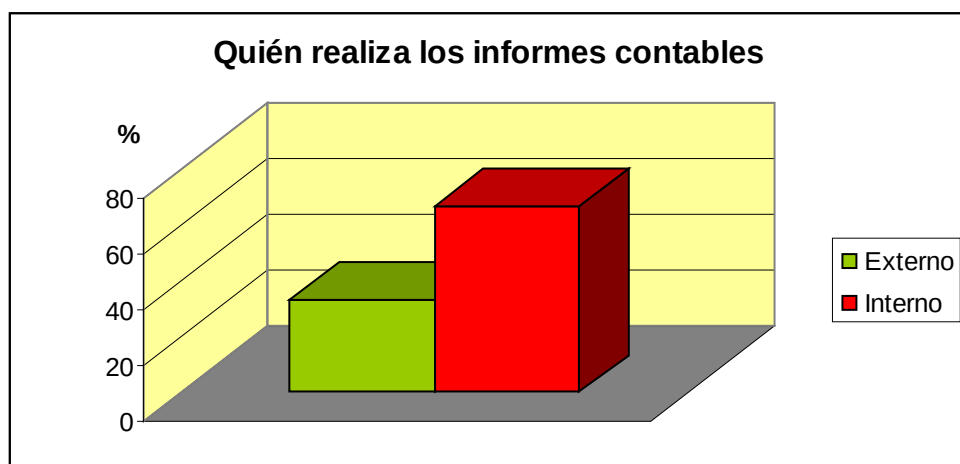
Fuente: Elaboración Propia

En este gráfico se puede identificar que la mayoría de los dirigentes encuestados respondió que utilizan como informes contables sólo el Estado de Ingresos y Egresos, ya que los sindicatos cuentan con patrimonios que no presentan grandes movimientos y tampoco tienen los conocimientos necesarios para poder elaborar Estados Financieros más complejos.

**Pregunta N° 6**

¿Quién elabora estos informes?

- a) Alguien externo al sindicato
- b) Alguien interno al sindicato

**Gráfico N° 6**

Fuente: Elaboración Propia

El 67% de los encuestados afirma que quién realiza los informes contables es una persona interna al sindicato, provocando poca transparencia en la realización de estos informes.

## Pregunta N° 7

Estos encargados corresponden a:

- a) Oficina de Contabilidad
- b) Un contador
- c) Dirigente con conocimientos contables
- d) Un afiliado con conocimientos contables
- e) Un departamento interno encargado del manejo y control de los fondos
- f) Un afiliado sin conocimientos contables
- g) Otro

## Gráfico N° 7



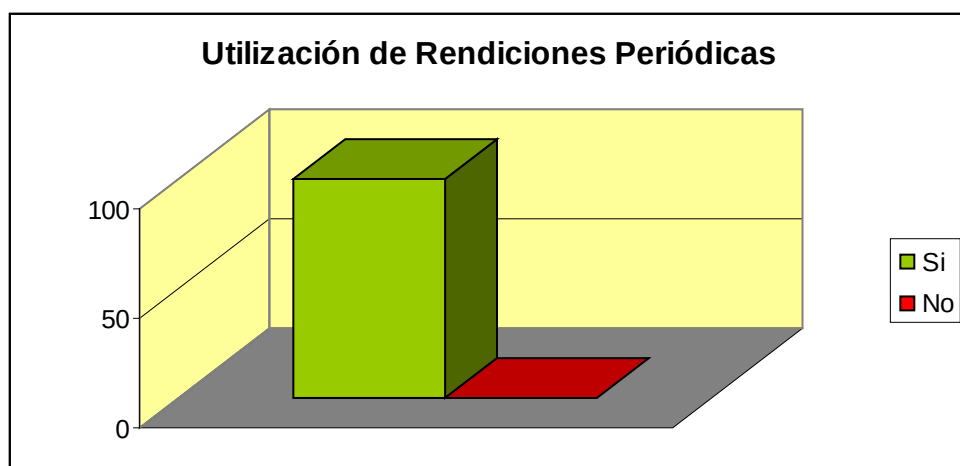
Fuente: Elaboración Propia

Dirigentes con conocimientos contables es la persona que esta encargada de realizar los informes, esta situación debe ser estipulada en los estatutos de cada sindicato. Los dirigentes que respondieron la alternativa "Otros" explican que normalmente el tesorero realiza esta misión, y la comisión revisadora de cuentas en su rol fiscalizador, señalan que si la situación lo amerita y es necesario se recurre a instancias externas.

**Pregunta N° 8**

¿Utiliza el sindicato como política o procedimiento de control interno rendiciones periódicas?

- a) Sí
- b) No

**Gráfico N° 8**

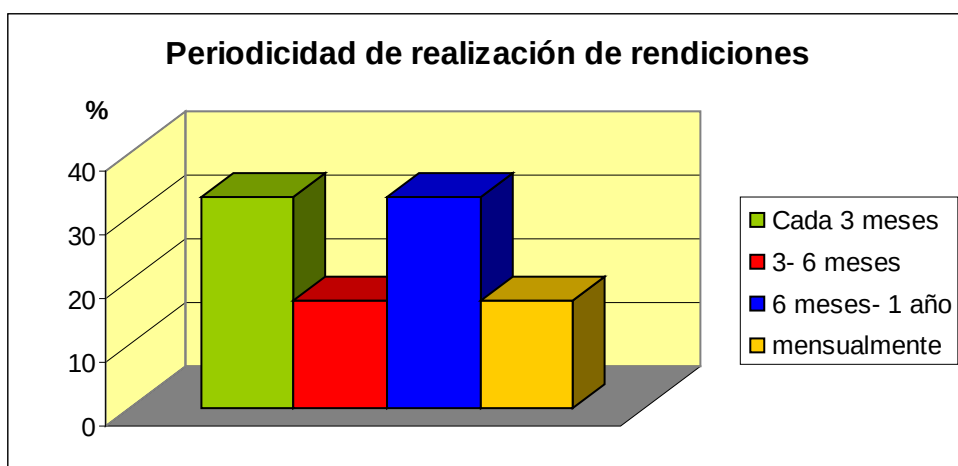
Fuente: Elaboración Propia

El gráfico muestra que el total de los encuestados dice realizar rendiciones periódicas a sus afiliados con los informes realizados por los encargados de esta labor. Esta información es realizada para llevar control del uso de los fondos sindicales, y los miembros tienen libre acceso a estos informes.

**Pregunta N° 9**

¿Cada cuánto tiempo realiza estas rendiciones periódicas?

- a) Cada 3 meses
- b) Entre 3 y 6 meses
- c) Entre 6 meses y 1 año
- d) Mensualmente

**Gráfico 9**

Fuente: Elaboración Propia

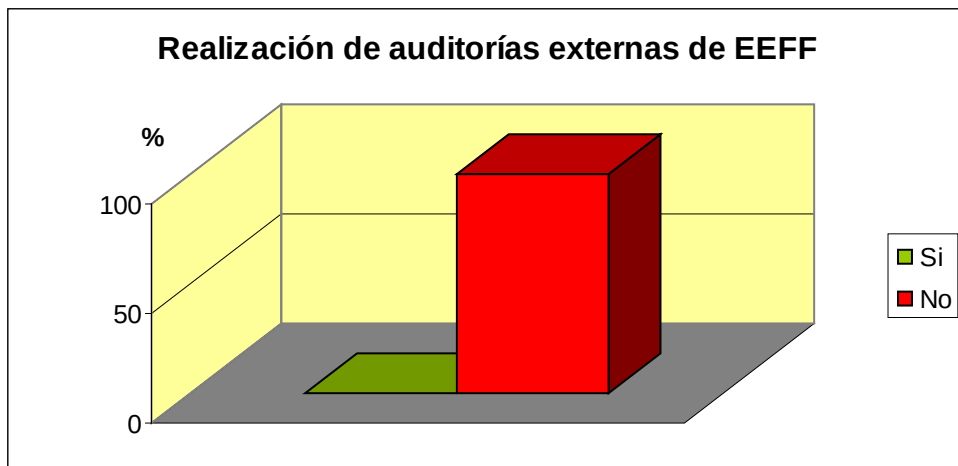
Según la mayoría, periódicamente se ha realizado rendiciones periódicas lo cual permite que los afiliados tengan información de que ocurre con las platas recaudadas por el sindicato y en que se utiliza. El intervalo que más se repite es entre 3 a 6 meses, situación que debería ser por lo menos mensual para poder tener mayor control en los movimientos, ingresos y egresos.

### Pregunta N° 10

¿Tiene establecido como políticas la realización de auditorías externas a los Estados Financieros?

- a) Sí
- b) No

### Gráfico N° 10



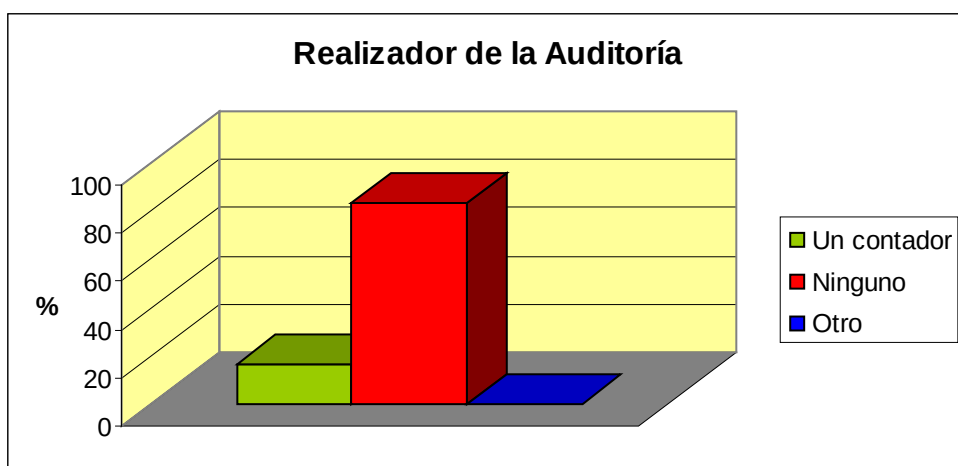
Fuente: Elaboración Propia

No se efectúa como procedimiento de control del patrimonio sindical la realización de auditorías en el sindicato. A su favor los dirigentes señalan que no pueden realizarla por el alto costo en que deben incurrir, pero cabe señalar que antes de la reforma se podía exigir una auditoría como lo estipulaba el artículo 256 del Código del Trabajo el cual establecía que "A solicitud de, a lo menos, un 25% de los socios, que se encuentren al día en sus cuotas, deberá practicarse una auditoría externa", situación que claramente entrega más transparencia en los actos que realizan los dirigentes sindicales y los reales usos que le dan al patrimonio sindical.

**Pregunta N° 11**

¿Qué empresa realiza la Auditoría?

- a) Un contador
- b) Ninguno
- c) Otro

**Gráfico N° 11**

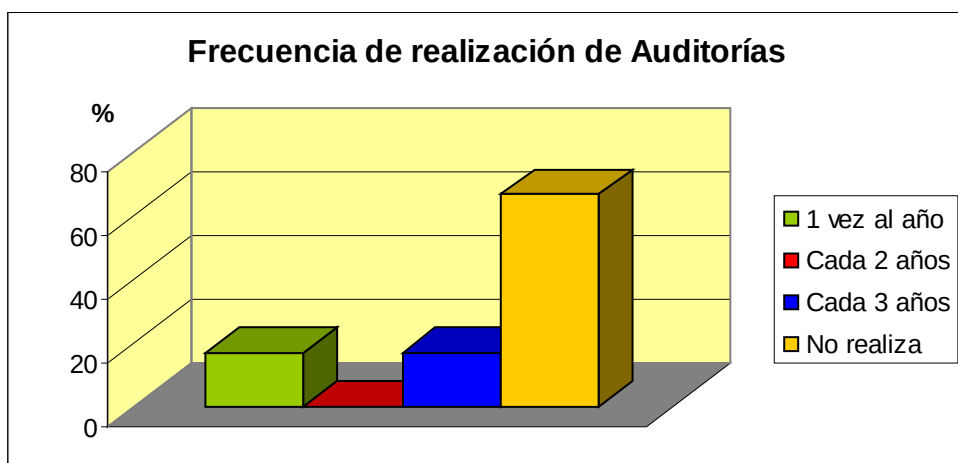
Fuente: Elaboración Propia

Como se muestra en la pregunta anterior no se realizan Auditorías de empresas grandes dedicadas a esta misión. Un sindicato indica que un contador realiza la auditoría de sus estados financieros y la mayoría de los encuestados no los realiza por ningún ente externo.

**Pregunta N° 12**

¿Con qué frecuencia realiza auditorías?

- a) Una vez al año
- b) Cada 2 años
- c) Cada 3 años
- d) No realiza

**Gráfico N° 12**

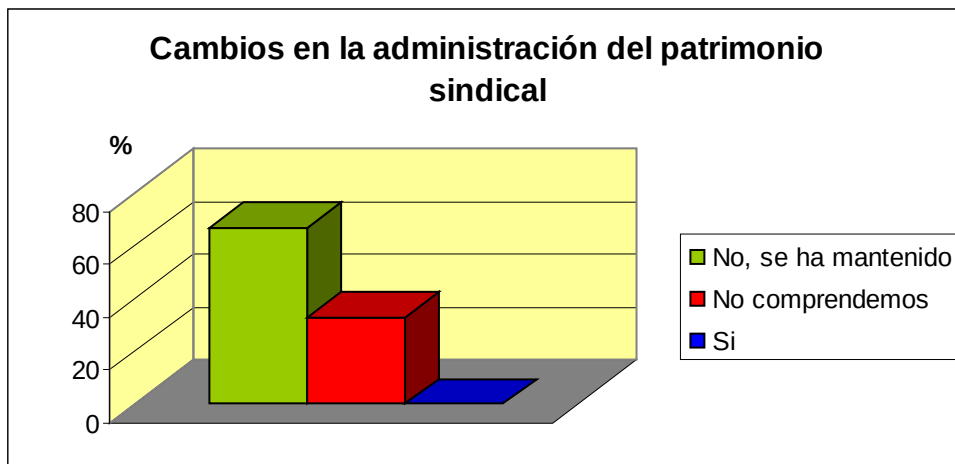
Fuente: Elaboración Propia

Definitivamente no se realizan auditorías por parte de los dirigentes. En la entrevista realizada algunos de estos afirman que realizan auditorías internas eligiendo una comisión interna de entre los mismos socios del sindicato.

**Pregunta N° 13**

¿Ha notado cambios en la administración del patrimonio sindical con posterioridad a la reforma?

- a) No, la forma de administrar el patrimonio sindical se ha mantenido por los buenos resultados obtenidos por la misma
- b) No comprendemos los efectos establecidos por la reforma
- c) Sí, dinamizando su manejo

**Gráfico N° 13**

Fuente: Elaboración Propia

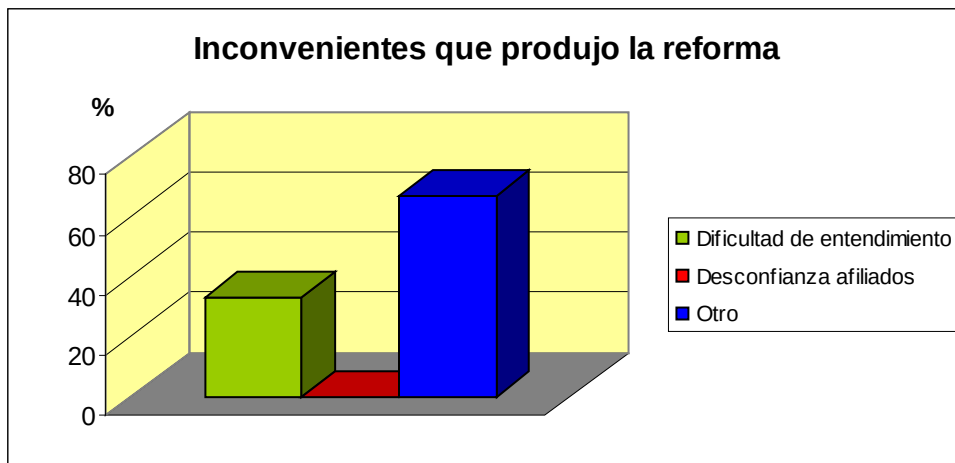
Los dirigentes opinan que la reforma no provocó grandes cambios con respecto a la administración que realizan para proteger los fondos del sindicato. Esta ley, según ellos no ha provocado ninguna modificación relevante afirmando que la forma de administrar el sindicato se ha mantenido gracias a los buenos resultados obtenidos por la que ya tenían. La segunda mayoría considera que no comprende aún los cambios que han ocurrido, esto se debe mayormente al poco conocimiento que tienen los dirigentes de las reformas realizadas al Código del Trabajo, situación que es preocupante para los afiliados los cuales eligen a personas no aptas para el cargo de dirigente sindical.

### Pregunta N° 14

¿Qué inconveniente ha percibido con la nueva normativa vigente?

- a) Dificultad para entender los cambios impuestos por ésta
- b) Desconfianza por parte de los afiliados producto de la poca fiscalización
- c) externa
- d) Otro

### Gráfico N° 14



Fuente: Elaboración Propia

La alternativa “Otros” permitió a los dirigentes señalar que no ha provocado inconvenientes la nueva normativa vigente, pero cabe destacar que el dirigente Armando Illanes Saavedra afirmó: “Bajo el pretexto de otorgar más autonomía a los sindicatos y liberar de algunas tareas a los funcionarios de la Dirección del Trabajo se crean varios inconvenientes por lo incompleto de las disposiciones.

Por ejemplo:

- a) No existe la escuela sindical que prepare a los dirigentes en materias como:
  - a.1) Administración del patrimonio
  - a.2) Propicie un marco de desempeño sindical ético
  - a.3) Cree mecanismos que no produzcan encarecimiento en la administración y fiscalización del manejo patrimonial de las organizaciones de trabajadores.

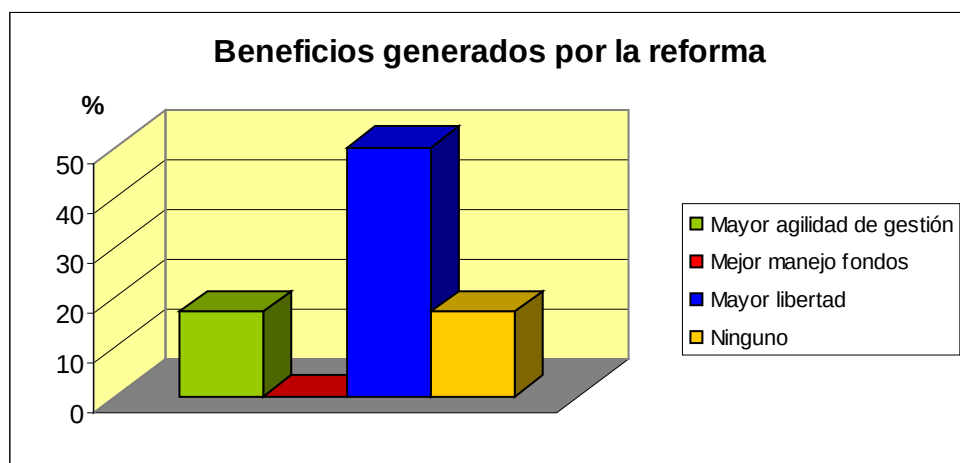
a.4) Cree asesorías para la resolución de conflictos internos que en las actuales condiciones en que nos deja la ley pueden llegar incluso al desaparecimiento de la organización, porque nos obliga prácticamente a recurrir a los tribunales y asumir procesos que son lentos y caros y que deterioran aún más la convivencia interna”.

El problema que visualizaron los dirigentes con la aplicación de esta reforma fue las dificultades que le provocaron el entendimiento de los cambios señalados en esta.

**Pregunta N° 15**

¿Qué beneficios ha generado la nueva normativa vigente?

- a) Mayor agilidad en la gestión
- b) Mejor manejo de los fondo sindicales
- c) Mayor libertad para gestionar el patrimonio sindical
- d) Ninguno

**Gráfico N° 15**

Fuente: Elaboración Propia

En este gráfico se muestra la importancia que tiene para los dirigentes sindicales la libertad y autonomía que les entrega como sindicato esta reforma, ya que un 50% de los encuestados respondió que el mayor beneficio que se generó gracias a la normativa vigente fue la mayor libertad para gestionar el patrimonio sindical.

Esta respuesta deja de manifiesto que el objetivo para los dirigentes sindicales es tener mayor libertad para poder gestionar pero no consideran que permita un mejor manejo de los fondos sindicales, siendo éste un punto relevante de manifestar.

#### 4.1.4. Presentación de resultados de preguntas con desarrollo

Se presentará a continuación las respuestas entregadas por los dirigentes encuestados.

##### 1.- ¿Cree usted que la Inspección debería seguir con su función de ente fiscalizador externo del patrimonio sindical? En cualquiera de los dos casos explique por qué.

- *Armando Illanes Saavedra, dirigente de CONFUCEM:* “Sí, porque las organizaciones de trabajadores normalmente no cuentan con el nivel de conocimiento técnico necesario para un adecuado manejo de su patrimonio, y en no pocas ocasiones hay un debilitamiento ético de sus dirigentes en esta materia y, esto es más grave aún si son ellos los que administran el patrimonio y dirigen la organización, por lo tanto se necesita un ente técnico de fiscalización externa que sea eficiente y confiable socialmente”.
- *Roberto Aravena Sepúlveda, dirigente Corpora Tresmontes:* “No, el poder fiscalizador lo ejercen los socios”
- *Francisco Norambuena Meza, dirigente nacional sindicato trabajadores Municipalidad de Viña del Mar:* “No, porque existen variados sistemas de controlar una buena gestión en el patrimonio financiero del sindicato., como es el caso de la comisión revisora de cuentas, y el contador interno que lleva la organización”.
- *José Núñez Lemus, dirigente Funcionarios Asistentes de Educación Corporación Municipalidad de Valparaíso:* “Sí porque da mas transparencia”
- *David Durán Lineros, dirigente Sindicato De Trabajadores Liceo Comercial Julio Chana Cariola:*” Sí, porque de todas formas es el ente mas apropiado para fiscalizar y aplicar la normativa vigente”
- *Arturo Escárez Opazo, dirigente CONFEMUCH:* “Sí, da exactamente lo mismo”.

## 2.- ¿De qué manera se manejan los fondos del sindicato?

- *Armando Illanes Saavedra, dirigente de CONFUCEM:*

“Existen:

1.- Sistema computacional sencillo de un libro de ingresos y egresos que nos permite tener informes rápidos por materias fechas, o periodos determinados.

2.- Talonarios de recibos, en duplicado, de ingresos y egresos de dineros.

3.- Formularios de:

- Presupuestos
- Informe Mensual y anual de tesorería.
- Informe de gastos gremiales de los dirigentes
- Informe sobre actividades especiales
- Libro de inventarios”

- *Roberto Aravena Sepúlveda , dirigente Corpora Tresmontes: “Cuenta corriente y cuenta de ahorros”.*
- *Francisco Norambuena Meza, dirigente nacional sindicato trabajadores Municipalidad de Viña del Mar: “Para pagos de: arriendo de local, teléfono, insumos de computación, elementos de escritorio, colación dirigentes, movilización dirigentes, etc”*
- *José Núñez Lemus, dirigente Funcionarios Asistentes de Educación Corporación Municipalidad de Valparaíso: “Se establece un presupuesto general de gastos a principio de año, se presenta a asamblea para su aprobación y se va manejando de acuerdo a eso teniendo la directiva tiene facultad para los imprevistos”.*
- *David Durán Lineros, dirigente Sindicato De Trabajadores Liceo Comercial Julio Chana Cariola: “a través de la apertura de una cuenta bipersonal para que los recursos se optimicen mejor y no pierdan valor”.*

- *Arturo Escáñez Opazo, dirigente CONFEMUCH:* “A través de las propias necesidades y planificación de la Organización y sus asociados”

### 3.- ¿Existen políticas relacionadas con los gastos realizados por la directiva del sindicato?

- *Armando Illanes Saavedra, dirigente de CONFUCEM:* “Las políticas están dadas por el plan de trabajo y presupuesto, aprobados por la asamblea general ordinaria anual de la organización. Estos dos instrumentos determinan, en general, qué debe hacer y cuanto gastar el directorio en un período anual”.
- *Roberto Aravena Sepúlveda, dirigente Corpora Tresmontes:* “Presupuesto anual, confeccionado por el Directorio y sometido a la aprobación o modificación en asamblea general extraordinaria de socios”.
- *Francisco Norambuen Meza, dirigente nacional sindicato trabajadores Municipalidad de Viña del Mar:* “Sí, todas están claramente estipuladas en los estatutos del sindicato”.
- *José Núñez Lemus, dirigente Funcionarios Asistentes de Educación Corporación Municipalidad de Valparaíso:* “Si de acuerdo a la necesidades que se presentan y de acuerdo a lo presupuestado”.
- *David Durán Lineros, dirigente Sindicato De Trabajadores Liceo Comercial Julio Chana Cariola:* “no existen politicas al respecto, sino procedimientos mediante acuerdos para todo lo que es gastos que debe realizar la directiva sindical”.
- *Arturo Escarez Opazo, dirigente CONFEMUCH:* Si.

**4.- En el caso que un grupo de afiliados, bajo su perspectiva, sienta que hay un mal manejo de los fondos sindicales ¿Qué medidas o mecanismos están establecidos en el estatuto para entregar una respuesta satisfactoria?**

- *Armando Illanes Saavedra, dirigente de CONFUCEM:*

“a).- Informe escrito y fundado al directorio sobre los temas en que los socios creen que hay malos manejos.

b).- Respuesta detallada y fundada del directorio sobre las materias observadas por los socios.

c).- Intervención de la Comisión Revisora de Cuentas.

d).- Si el problema no se resuelve por las instancias anteriores, interviene la asamblea general de socios como máxima autoridad de la organización.

e).- Instancia ordinaria judicial si los mecanismos internos de la organización no les ha sido posible resolver el problema”.

- *Roberto Aravena Sepúlveda, dirigente Corpora Trasmontes:* “La documentación de la tesorería es accesible a todos los socios de la organización, y esto es compatible con las atribuciones que nuestros estatutos le confieren a la comisión revisora de cuentas de funcionamiento permanente”.

- *Francisco Norambuena Meza, dirigente nacional sindicato trabajadores Municipalidad de Viña del Mar:* “Sí, todas están claramente estipuladas en los estatutos del sindicato”.

- *José Núñez Lemus, dirigente Funcionarios Asistentes de Educación Corporación Municipalidad de Valparaíso:* “Existe una comisión revisora de cuentas elegida por los propios socios, que periódicamente revisa que este todos en regla y emite informe a los asociados; no obstante cualquier socio tiene derecho a ver y revisar los libros de tesorería”.

- *David Durán Lineros, dirigente Sindicato De Trabajadores Liceo Comercial Julio Chana Cariola:* “lo primero es transparentar los fondos rindiendo cuentas periódicas del movimiento de caja, y a la vez utilizando bien los dineros que sean necesarios y existe un voto de censura establecido en los estatutos para la

directiva en el caso de malos manejos de los fondos, lo que si la normativa estatutaria lo amerita contempla la destitución de los directores responsables de los malos manejos. al respecto siempre se elige una comisión revisora de cuentas quienes revisan el estado financiero de la organización e informan a la asamblea de la revisión de cuentas del sindicato”.

- *Arturo Escáñez Opazo, dirigente CONFEMUCH:* “Están dado en nuestros estatutos la conformación de una comisión revisora de cuentas , la que es autónoma e independiente del Directorio y funciona según reglamento, y con la asesoría de un profesional, la que informa anualmente a la asamblea el estado contable de la organización. Junto con ello el Tesorero informa anualmente a la Asamblea General en balance financiero de la Organización que debe ser aprobada o rechazada por los asambleístas. Además se somete a votación ante la asamblea el plan de trabajo anual con sus costos, para la aprobación, rechazo o modificación”.

## **4.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR LA ENTREVISTA APLICADA A LOS DIRIGENTES SINDICALES DE LA REGIÓN DE VALPARAÍSO**

Sin duda nuestra legislación se acercó a lo que se refiere el convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), entregándoles a los dirigentes sindicales mayor autonomía con respecto a la administración del patrimonio sindical, entre muchas otras reformas.

Según el estudio realizado a través de encuestas a dirigentes sindicales de la región se puede notar una clara aceptación de la ley, ya que, ésta les confiere a ellos la gran misión de ser los que dirijan y gestionen la utilización de los fondos, quitándole completamente a la Inspección del Trabajo su calidad de ente inspeectivo para entregar en las manos de los dirigentes sindicales todo ese peso. Cabe señalar que ellos son responsables subsidiariamente por el patrimonio sindical.

La libertad sindical, desde el punto de vista de la auditoría y sobre todo en el punto específico que se refiere a la derogación del artículo 256 del Código del Trabajo, presenta una compleja debilidad de control, la cual es que dentro del sindicato los dirigentes no tienen la obligación de que entes externos realicen la revisión de los Estados Financieros, lo que anteriormente era una obligación. Por lo tanto, el pleno control que ejercen los dirigentes sindicales permite determinar esta debilidad.

## CONCLUSIONES

- ❖ Los efectos provocados por la reforma en los dirigentes sindicales ha sido positivo, consideran que ha traído más beneficios que inconvenientes, solo considerando como tal el desconocimiento de los cambios provocados por la ley ya que son muchos y ellos, al no ser abogados, no tienen el conocimiento muy acabado del tema.
- ❖ Los dirigentes expresaban que la fiscalización efectuada por la Inspección del Trabajo era un atropello a sus derechos como dueños de lo suyo, pero en pocos casos consideraron que era una buena oportunidad para mantener todo en regla y que esta fiscalización esclareciera todas las dudas que se presentaban en las asambleas, afirmando que el poder fiscalizador lo realizan los propios socios.
- ❖ Con respecto a la Administración del Patrimonio Sindical, después de la ley, recae por completo en los Dirigentes Sindicales, los cuales, en su mayoría consideran que es un cambio positivo, aunque esto, claramente puede ser determinado como una debilidad de control ya que al no tener una fiscalización externa de la Inspección del Trabajo, quita transparencia y podría provocar dudas de cómo este proceso se realiza por parte de los afiliados, quienes deben confiar en sus Dirigentes, ya que la mayoría de éstos no tiene mayor conocimiento con respecto a la contabilidad.

- ❖ La mayoría de los Dirigentes encuestados afirmó que no tiene en sus estatutos estipulados cuales son los mecanismos y procedimientos para entregar una respuesta satisfactoria a los afiliados que tuvieran alguna duda con respecto a la administración del patrimonio, lo cual, desde mi punto de vista sería otra debilidad de control en este aspecto.
  
- ❖ El poco conocimiento que tienen la mayoría de los dirigentes sindicales permite determinar que la Dirección de Trabajo debería tener mayor participación en la gestión del patrimonio sindical velando por la transparencia y que se cumpla a cabalidad la normativa vigente, si los dirigentes realmente se informaran podrían lograr un adecuado manejo de su patrimonio y utilizarían la comisión revisadora de cuentas y personas externas que podrían ser contratadas para gestionar y lograr claridad en la administración de los fondos. De la totalidad de los dirigentes encuestados, la mayoría acepta que sí la Inspección del Trabajo debería mantenerse como ente fiscalizador externo del patrimonio sindical y señalan que el nivel de conocimiento técnico necesario para lograr una gestión óptima no existe.
  
- ❖ Los fondos sindicales son manejados a través de informes que son realizados periódicamente, generalmente por personas que pertenecen al sindicato. En algunos casos este tema es manejado por dirigentes con algunos conocimientos referentes a contabilidad. El problema que puede ser detectado y se repite es el poco conocimiento que tiene un dirigente sindical que sólo conoce su oficio y no tiene las herramientas necesarias para realizar un trabajo eficiente y propiciar un desempeño sindical ético.

La mayoría de estos realiza Estado de Ingresos y Egresos realizados a través de simples planillas Excel, situación que es revisada cada 3 a 6 meses en su mayoría, esto permite detectar que existe una gran debilidad en la periodicidad en que son realizados estos informes por gente que no tiene suficientes conocimientos.

- ❖ El año 2005 se publicó la ley 20.057 el cual tiene por objeto proteger el patrimonio de los sindicatos. Esta ley fue iniciado en Moción de la Cámara de Diputados ya que se considera que las exigencias de ese momento establecidas en el Código del Trabajo no son las necesarias incorporando mayores exigencias para la adopción de acuerdos destinados a disponer de determinados bienes que lo componen. **(Ver anexo N° 2).**
- ❖ Es recomendable que los estatutos sigan contemplando exigencias similares a las que existían antes de la reforma para la elección de directores para el Sindicato, cuestión que resulta trascendente en el cumplimiento de los fines de la organización. El código del trabajo ahora solamente establece que los requisitos para la elección son los que señalen los estatutos del sindicato.
- ❖ Con respecto al número de votos por socio, cabe señalar que la ley N° 19.759 eliminó el artículo 241 del Código del Trabajo que establecía un número de votos por socio según cual fuera la cantidad de cargos a elegir y que protegía el derecho de las minorías mediante el sistema de votación por lista incompleta evitando que mayorías estrechas pudieran dejar sin representación y sin la posibilidad de un conveniente control, a las minorías. La modificación, claramente, debilita la democracia al interior de la organización.
- ❖ En nuestra legislación actualmente no existe un control financiero directo desde el Ministerio del Trabajo y previsión social, es más, no existe un sistema específico de control financiero contable asociado al giro propio de las organizaciones sindicales, sin perjuicio de las normativas e instrucciones existentes asociadas al quehacer del Servicio de Impuestos Internos. En esta materia debería existir un mayor control de los manejos contables de las organizaciones sindicales, orientado preferentemente para velar por la buena fe que debe existir en las relaciones sindicales a todo nivel.

- ❖ El estudio realizado en la página web de la Inspección del Trabajo arroja que antes de la reforma, la Inspección del Trabajo detectaba más errores y prácticas antisindicales que las que se pueden detectar el día de hoy. Semestre a semestre, la Inspección entrega públicamente un listado con los fraudes condenados por prácticas antisindicales, de los cuales ninguno tuvo como causa el mal uso de los fondos sindicales. Esta situación puede deberse principalmente a dos causas, siendo una de ellas que no existan fraudes provocados por deficiente administración del patrimonio sindical y la otra que la poca fiscalización externa aplicada a los sindicatos traspasa la tarea de denunciar las prácticas antisindicales a los propios afiliados y estos presenten una actitud pasiva en relación a su importante misión impuesta por la ley.
  
- ❖ A través de Internet se logró obtener un comentario realizado por los dirigentes del sindicato de tripulantes de cabina de Lan Chile S.A. en su boletín llamado Sindinoticias. **(Ver anexo N° 5)**, en resumen se denuncia el poco interés que tienen los trabajadores afiliados a éste sindicato, no participando en los procesos y gestión del sindicato.  
 Esta situación explica la paradoja que se repite en muchos sindicatos en los cuales realicé las encuestas presentadas donde la actuación de los afiliados a éste es casi nula, la directiva de este sindicato llama a sus afiliados a acercarse, informarse sobre los proyectos y a exigir información lo cual permitiría claramente mayor transparencia en la gestión de los dirigentes sindicales. Este comportamiento debería obligar a los dirigentes, aunque la ley no los obligue, a realizar auditorías externas, siempre es más confiable la opinión de un externo a los que gestionan directamente el patrimonio de personas que buscan cumplir sus derechos y lograr beneficios.
  
- ❖ La nueva ley derogó la norma que impedía a la organización sindical recibir directa ni indirectamente donaciones, aportes de las empresas a que pertenecieran sus afiliados, esta prohibición tiene como objetivo proteger la libertad sindical lo cual impide que el empleador sea más proclive a uno u otro sindicato lo cual lo establece el artículo 289, letra e), que establece que el empleador incurrirá en

práctica desleal cuando discrimine entre diversos sindicatos. Sin duda, el costo de ésta y otras modificaciones legales revisadas en esta tesis, que le otorgan mayor libertad a los dirigentes, tendrá que ser el de mayor responsabilidad sindical.

- ❖ En consecuencia, esta nueva ley le da más libertad y autonomía a los sindicatos, pero a la vez puede provocar muchas dudas de los afiliados con respecto a los Dirigentes, por tanto la eficiencia de éstos puede estar en juego, ya que no depende de cumplir o no una ley, sino del criterio de cada dirigente sindical.

## BIBLIOGRAFÍA

- Biblioteca del Congreso Nacional (Ley 20.057 en Anexo 2)
- Guía Organizaciones Sindicales, María Ester Feres Nazarala, Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo.
- Decreto con Fuerza de Ley Chilena N° 1 Código del Trabajo, Editorial LexisNexis Chile, Santiago-Chile, 2004.
- Página web: <http://www.tramitefacil.gov.cl>
- Página web Inspección del Trabajo: <http://www.inspecciondeltrabajo.cl>
- Mengod G. Rosa M, "Libertad Sindical, Efectos de la promulgación de los convenios 87 y 98 de la OIT en la legislación Chilena" Universidad de Santiago, Chile, 2002.
- Página web: <http://www.monografías.com>
- Arturo Martinez Molina, "Las reformas laborales, un desafío para los trabajadores", septiembre 2001.
- Página web: <http://www.sindiweb.cl>
- Página Web : <http://www.sindicatos.cl>
- Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Boletín N° 3.610-13
- Página Web del Senado, República de Chile: <http://www.senado.cl>
- Financiamiento de las organizaciones sindicales en la legislación comparada. Autor: Luis Felipe Sáez. Año 2007.
- Página Web: [www.cgtrmosicam.cl](http://www.cgtrmosicam.cl)
- "Separata, Derecho Sindical", Primera parte, Profesora Sra Ximena Gutiérrez Rosa, Facultad De Derecho, Universidad de Chile.

**ANEXO N° 1****EXTRACTO DE LA LEY 19.759 CON RESPECTO A LAS REFORMAS REALIZADAS A LOS SINDICATOS Y POR SUPUESTO A LA FISCALIZACIÓN DEL PATRIMONIO SINDICAL.**

31. Reemplázase el encabezamiento del artículo 216, por el siguiente:

"Artículo 216.- Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:".

32. Sustitúyese el artículo 217 por el siguiente: "Artículo 217.- Los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio podrán constituir organizaciones sindicales en conformidad a las disposiciones de este Libro, sin perjuicio de las normas sobre negociación colectiva contenidas en el Libro siguiente.".

33. Reemplázase por el artículo 218 por el siguiente: "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. 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.".

34. Modifícase el artículo 220, del modo siguiente:

a) Considerar su actual N°1 como N° 2 y este último, el N° 2, como N° 1, y

b) En el actual N° 2, que pasa a ser N° 1, eliminanse las frases "a nivel de la empresa, y, asimismo, cuando, previo acuerdo de las partes, la negociación involucre a más de una empresa"; reemplazase el punto seguido (.) por una coma (,), y consignase con minúscula inicial de la palabra " suscribir".

35. Agreganse en el artículo 221, los siguientes incisos tercero, cuarto y quinto, nuevos:

"Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato interempresa, gozan 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 40 días.

Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan del fuero a que se refiere el inciso anterior, 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 dos incisos precedentes, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 238.

36. Intercalase en el inciso primero del artículo 224, entre las palabras "sindical" y "gozarán", la siguiente frase nueva: "mencionada en el inciso tercero del artículo 235.

37. Intercalase en el inciso primero del artículo 225, entre la expresión "del directorio" y la coma (,) que le sigue, la expresión "y quienes dentro de él gozan de fuero", y reemplazase la expresión "el día hábil laboral siguiente" por "dentro de los tres días laborales hábiles siguientes

38. Reemplazase el artículo 227 por el siguiente: "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.

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."

39. Sustitúyase el artículo 288 por el siguiente: "Artículo 228.- Para constituir un sindicato que no sea de aquellos a que se refiere el artículo anterior, se requerirá del concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores para formarlo."

40. Agrégase al final del artículo 229, sustituyendo el punto final (.) por un punto y coma (;), lo siguiente: "si fueren veinticinco o más trabajadores, elegirán tres delegados sindicales. Con todo, si fueren 25 o más trabajadores y de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales. Los delegados sindicales gozarán del fuero al que se refiere el artículo 243.

41. Sustituyese el artículo 231 por el siguiente: "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 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."

42. Reemplazase el artículo 232 por el siguiente: "Artículo 232.- Los estatutos determinarán los órganos encargados de verificar los procedimientos electorales y los actos que deban realizarse en los que se exprese la voluntad colectiva, sin perjuicio de

aquellos actos en que la ley o los propios estatutos requieran la presencia de un ministro de fe de los señalados por el artículo 218. Asimismo, los estatutos establecerán el número de votos a que tiene derecho cada miembro, debiendo resguardarse, en todo caso, el derecho de las minorías. Los estatutos serán públicos.

El estatuto regulará los mecanismos de control y de cuenta anual que el directorio sindical deberá rendir a la asamblea de socios. La cuenta anual, en lo relativo a la administración financiera y contable, deberá contar con el informe de la comisión revisora de cuentas. Deberá, además, disponer expresamente las medidas de garantía de los afiliados de acceso a la información y documentación sindical."

43. Agrégase, a continuación del artículo 233, el siguiente artículo 233 bis, nuevo:

"Artículo 233 bis.- La asamblea de trabajadores podrá acordar la fusión con otra organización sindical, de conformidad a las normas de este artículo. En tales casos, una vez votada favorablemente la fusión y el nuevo estatuto por cada una de ellas, se procederá a la elección del directorio de la nueva organización dentro de los diez días siguientes a la última asamblea que se celebre. Los bienes y las obligaciones de las organizaciones que se fusionan, pasarán de pleno derecho a la nueva organización. Las actas de las asambleas en que se acuerde la fusión, debidamente autorizadas ante ministro de fe, servirán de título para el traspaso de los bienes.

44. Reemplázase el artículo 235 por el siguiente: "Artículo 235.- Los sindicatos de empresa que afilien a menos de veinticinco trabajadores, serán dirigidos por un Director, el que actuará en calidad de Presidente y gozará de fuero laboral.

En los demás casos, el directorio estará compuesto por el número de directores que el estatuto establezca.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, sólo gozarán del fuero consagrado en el artículo 243 y de los permisos y licencias establecidos en los artículos 249, 250 y 251, las más altas mayorías relativas que se establecen a continuación, quienes elegirán entre ellos al Presidente, al Secretario y al Tesorero:

a) Si el sindicato reúne entre veinticinco y doscientos cuarenta y nueve trabajadores, tres directores;

b) Si el sindicato agrupa entre doscientos cincuenta y novecientos noventa y nueve trabajadores, cinco directores;

c) Si el sindicato afilia entre mil y dos mil novecientos noventa y nueve trabajadores, siete directores, y

d) Si el sindicato está formado por tres mil o más trabajadores, nueve directores. En el caso de los sindicatos de empresa que tengan presencia en dos o más regiones, el número de directores se aumentará en dos, cuando se encontrare en el caso de la letra d), precedente.

El mandato sindical durará no menos de dos años ni más de cuatro y los directores podrán ser reelegidos. El estatuto determinará la forma de reemplazar al director que deje de tener tal calidad por cualquier causa. Si el número de directores en ejercicio a que hace referencia el inciso tercero de este artículo disminuyere a una cantidad tal, que impidiere el funcionamiento del directorio, deberá procederse a una nueva elección.

Los estatutos de los sindicatos constituidos por trabajadores embarcados o gente de mar, podrán facultar a cada director sindical para designar un delegado que lo reemplace cuando se encuentre embarcado, al que no se aplicarán las normas sobre fuero sindical.

No obstante lo dispuesto en el inciso tercero de este artículo, los directores a que se refiere ese precepto podrá ceder en todo o en parte los permisos que se les reconocen en el artículo 249, a los directores electos que no gozan de dichos permisos. Dicha cesión deberá ser notificada al empleador con al menos tres días hábiles de anticipación al día en que se haga efectivo el uso del permiso a que se refiere la cesión.

45. Reemplácese el artículo 236 por el siguiente: "Artículo 236.- Para ser elegido o desempeñarse como director sindical o delegado sindical de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 229, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos.

46. Sustituyese el artículo 237 por el siguiente: "Artículo 237.- Para la primera elección de directorio, serán candidatos todos los trabajadores que concurran a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos para ser director sindical.

En las siguientes elecciones de directorio sindical, deberán presentarse candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos. Si éstos nada dijeren, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del directorio

no antes de quince días ni después de dos días anteriores a la fecha de la elección. En este caso, el secretario deberá comunicar por escrito o mediante carta certificada la circunstancia de haberse presentado una candidatura a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los dos días hábiles siguientes a su formalización. Resultarán elegidos quienes obtengan las más altas mayorías relativas. En los casos en que se produjere igualdad de votos, se estará a lo que disponga el estatuto y si nada dijere, se procederá sólo respecto de quienes estuvieren en tal situación, a una nueva elección."

47.Reemplazase el artículo 238 por el siguiente: "Artículo 238.- Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que sean candidatos en la forma prescrita en el artículo anterior, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última. Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días de aquel en que se efectúe la elección. Si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en la que debió celebrarse aquélla. Esta norma se aplicará también en las elecciones que se deban practicar para renovar parcialmente el directorio. En una misma empresa, los trabajadores podrán gozar del fuero a que se refiere este artículo, sólo dos veces durante cada año calendario."

48. Agrégase en el artículo 239, el siguiente inciso segundo, nuevo:  
"El estatuto establecerá los requisitos de antigüedad para la votación de elección y censura del directorio sindical."

49. Derógase el artículo 240.

50. Derógase el artículo 241.

51. Derógase el artículo 242.

52. Elimínase en el inciso primero del artículo 243 la oración "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 295, o de las causales previstas en sus estatutos y siempre

que en este último caso, dichas causales importaren culpa o dolo de los dirigentes sindicales."

53. Derógase el artículo 245.

54. Reemplázase el artículo 246, por el siguiente: "Artículo 246.- Todas las elecciones de directorio, votaciones de censura y escrutinios de los mismos, deberán realizarse de manera simultánea en la forma que determinen los estatutos. Si éstos nada dicen, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo."

55. Derógase el artículo 248.

56. Derógase el artículo 253.

57. Derógase el artículo 254.

58. Sustitúyense, en el inciso quinto del artículo 255, las frases "en la que el capitán, como ministro de fe,", por las siguientes: "en la que, como ministro de fe, quien o quienes determinen los estatutos,".

59. Reemplázase el inciso segundo del artículo 257, por el siguiente: "La enajenación de bienes raíces deberá tratarse en asamblea citada al efecto por la directiva."

60. Reemplázanse, en el inciso primero del artículo 258, las palabras "Al directorio" por la expresión "A los directores les".

61. Sustitúyese, en el inciso tercero del artículo 261, el punto final (.) por una coma (,), y agrégase a continuación lo siguiente: "para lo cual se le deberá enviar copia del acta respectiva. Las copias de dichas actas tendrán mérito ejecutivo cuando estén autorizadas por un notario público o por un inspector del Trabajo. Se presume que el empleador ha practicado los descuentos, por el solo hecho de haber pagado las remuneraciones del trabajador."

62. Derógase el artículo 264.

63. Derógase el artículo 265.

64. Reemplázase el artículo 266, por el siguiente: "Artículo 266.- Se entiende por federación la unión de tres o más sindicatos, y por confederación, la unión de tres o más federaciones o de veinte o más sindicatos."

65. Agrégase en el artículo 267, el siguiente inciso segundo, nuevo:

"Las federaciones sindicales podrán establecer en sus estatutos, que pasan a tener la calidad de beneficiarios de las acciones que desarrolle la organización en solidaridad, formación profesional y empleo y por el período de tiempo que se establezca, los trabajadores que dejen de tener tal calidad y que hayan sido socios a la fecha de la terminación de los servicios, de una de sus organizaciones de base."

66. Elimínanse en el inciso primero del artículo 268, las palabras "o confederación".

67. Agrégase, en el inciso final del artículo 269, después de los términos "artículo 223", la expresión "con excepción de su inciso primero", precedida de una coma (,).

68. Derógase el artículo 271.

69. Derógase el artículo 275.

70. Elimínanse, en el N° 2 del artículo 284, la expresión "como por ejemplo:" y los siete párrafos que le siguen, reemplazando la coma (,) que antecede a dicha expresión por un punto final (.).

71. Derógase el artículo 285.

72. Agrégase en el artículo 286, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser inciso tercero: "Las cotizaciones a las centrales sindicales se descontarán y enterarán directamente a ellas, en los términos previstos en el artículo 261."

73. Reemplázase el artículo 287 por el siguiente: "Artículo 287.- Las centrales sindicales se disolverán por las mismas causales establecidas con respecto a las organizaciones sindicales."

74. Reemplázase el artículo 288, por el siguiente: "Artículo 288.- En todo lo que no sea contrario a las normas especiales que las rigen, se aplicará a las federaciones,

confederaciones y centrales, las normas establecidas respecto a los sindicatos, contenidas en este Libro III."

75. Modifícase el artículo 289, del modo siguiente:

a) Suprímese en la letra a) la frase: "o a proporcionarles la información necesaria para el cabal cumplimiento de sus obligaciones";

b) Intercálase la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c), d), e) y f), a ser c), d), e), f) y g), respectivamente: "b) El que se niegue a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los incisos quinto y sexto del artículo 315;", y

c) Sustitúyese la letra f), que pasa a ser letra g), por la siguiente: "g) El que aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346, sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone."

76. Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 292:

a) Sustitúyese en su inciso primero la expresión "una unidad tributaria mensual a diez unidades tributarias anuales", por la expresión "diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales";

b) Sustitúyese en su inciso tercero, la coma (,) ubicada a continuación de la expresión "Juzgados de Letras del Trabajo" por un punto final (.), suprimiendo el texto que sigue; y,

c) Reemplázanse los incisos cuarto, quinto y sexto, por los siguientes:  
"La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente, los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, y acompañará a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente. Los hechos constatados de que dé cuenta dicho informe, constituirán presunción legal de veracidad, con arreglo al inciso final del artículo 23 del decreto con fuerza de ley N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Asimismo, la Inspección podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquier interesado podrá denunciar conductas antisindicales o desleales y hacerse parte en el proceso. Las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado.

Recibida la denuncia, el juez citará a declarar al denunciado, ordenándole acompañar todos los antecedentes que estime necesarios para resolver. Citará también a la misma audiencia al denunciante y a los presuntamente afectados, para que expongan lo que estimen conveniente acerca de los hechos denunciados.

La citación se efectuará por carta certificada, dirigida a los domicilios que figuren en el informe de fiscalización y se entenderá practicada en el plazo a que se refiere el artículo 478 bis.

La referida audiencia deberá realizarse en una fecha no anterior al quinto ni posterior al décimo día siguiente a la fecha de la citación. Con el mérito del informe de fiscalización, de lo expuesto por los citados y de las demás pruebas acompañadas al proceso, las que apreciará en conciencia, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de tercero día.

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 dispondrá, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 174, en lo pertinente.

Si la sentencia da por establecida la práctica antisindical o desleal, además, dispondrá que se subsanen o enmienden los actos que constituyen dicha práctica; el pago de la multa a que se refiere este artículo, fijando su monto, y que se reincorpore en forma inmediata a los trabajadores sujetos a fuero laboral separados de sus funciones, si esto no se hubiere efectuado antes.

Copia de esta sentencia, deberá remitirse a la Dirección del Trabajo, para su registro."

77. Sustitúyese el artículo 294, por el siguiente:

"Artículo 294.- Si una o más de las prácticas antisindicales o desleales establecidas en este Libro o en el Título VIII del Libro IV, han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno.

El trabajador deberá intentar la acción correspondiente dentro del plazo a que se refiere el artículo 168.

El trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

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.

El juez de la causa, en estos procesos, deberá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 292."

78. Agrégase, a continuación del artículo 294, el siguiente artículo 294 bis, nuevo:

"Artículo 294 bis.- La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos."

79. Reemplázase el artículo 295, por el siguiente: "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."

80. Sustitúyese el artículo 296, por el siguiente:

"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."

81. Sustitúyese el inciso primero del artículo 297, por el siguiente:

"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."

82. Derógase el Capítulo XI del Título I del Libro III.

83. Sustitúyese el artículo 309, por el siguiente:

"Artículo 309.- Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período a que se refiere el inciso anterior."

84. Sustitúyese el artículo 313, por el siguiente:

"Artículo 313.- Para los efectos previstos en este Libro IV serán ministros de fe 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."

85. Sustitúyese el artículo 314, por el siguiente:

"Artículo 314.- Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

Los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada."

86. Intercálanse, después del artículo 314, los siguientes artículos nuevos:

"Artículo 314 bis.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, tratándose de grupos de trabajadores que se unan para negociar, deberán observarse las siguientes

normas mínimas de procedimiento:

- a) Deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores.
  - b) Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del Trabajo.
  - c) El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. Si así no lo hiciere, se aplicará la multa prevista en el artículo 477;
  - d) La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del Trabajo.
- Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, éste tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo.

Con todo, si en una empresa se ha suscrito un convenio colectivo, ello no obstará para que los restantes trabajadores puedan presentar proyectos de contrato colectivo, de conformidad al artículo 317.

Artículo 314 bis A.- El sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada, tendrá la facultad de presentar a el o a los respectivos empleadores, un proyecto de convenio colectivo al que deberán dar respuesta dentro del plazo de 15 días desde la recepción del respectivo proyecto de convenio.

Si la respuesta antes indicada no se verifica, la Inspección del Trabajo a solicitud del sindicato, podrá apercibirlo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de esta solicitud, a fin de que la respuesta sea entregada, bajo apercibimiento de la sanción prevista en el artículo 477. La respuesta negativa del empleador, sólo habilita al sindicato para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada.

La negociación directa deberá finalizar, con una antelación no inferior a 30 días al de inicio de las labores agrícolas de temporada.

Artículo 314 bis B.- Se podrán convenir en la negociación a que se refiere el artículo anterior, normas comunes de trabajo y remuneraciones incluyéndose especialmente entre aquéllas, las relativas a prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo; normas sobre alimentación, traslado, habitación y salas cunas.

Será también objeto especial de esta negociación:

a) Acordar normas sobre remuneraciones mínimas, que regirán para los trabajadores afiliados al sindicato, y

b) Pactar las formas y modalidades bajo las cuales se cumplirán las condiciones de trabajo y empleo convenidas. Podrá también, si lo acordaren las partes, pactarse la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación.

Las estipulaciones de estos convenios, se tendrán como parte integrante de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia con quienes se encuentren afiliados al sindicato y tendrán el plazo de duración que le fijen las partes, que no podrá ser inferior a la respectiva temporada.

Artículo 314 bis C.- Las negociaciones de que tratan los artículos 314, 314 bis, 314 bis A y 314 bis B no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada, ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que para ésta se señalan en este Código.

Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 351."

87. Agréganse al artículo 315, los siguientes incisos quinto y sexto, nuevos:

"Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período. Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa,

siempre que no sea considerada por aquél como confidencial. Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento."

88. Modifícase el inciso primero del artículo 320 de la siguiente forma:

a) Reemplázase la frase "Si el empleador comunicare" por "El empleador deberá comunicar", y la coma (,) que sigue a la palabra "colectivo" por la conjunción "y", y

b) Agrégase entre el vocablo "Libro" y el punto final (.), lo siguiente: "o adherir al proyecto presentado".

89. Agréganse al artículo 327, los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos: "En las negociaciones en que la comisión negociadora laboral sean las directivas de uno o más sindicatos, podrá asistir como asesor de éstas, y por derecho propio, un dirigente de la federación o confederación a que se encuentren adheridas, sin que su participación se compute para los efectos del límite establecido en el inciso precedente.

Tratándose de un grupo negociador de trabajadores que pertenezcan a un sindicato interempresa, podrá asistir a las negociaciones como asesor de aquéllos, y por derecho propio, un dirigente del sindicato, también sin que su participación sea computable para el límite establecido en el inciso primero del presente artículo."

90. Modifícase el artículo 329, de la siguiente manera:

a) Intercálase, en su inciso primero, entre la palabra "invoque" y el punto final (.), lo siguiente: ", siendo obligatorio como mínimo adjuntar copia de los documentos señalados en el inciso quinto del artículo 315, cuando dichos antecedentes no se hubieren entregado anteriormente", y

b) Sustitúyese su inciso segundo por el siguiente:

"El empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los quince días siguientes a su presentación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario."

91. Elimínase en el último inciso del artículo 331 la siguiente oración final: "Tampoco serán materia de este procedimiento las discrepancias respecto del contenido del fundamento que el empleador dé a su respuesta ni la calidad de los antecedentes que éste acompañe a la misma."

92. Intercálanse a continuación del artículo 334, en el Capítulo II del Título II del Libro IV, los siguientes artículos nuevos: "Artículo 334 bis.- No obstante lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 303, el sindicato interempresa podrá presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de tal sindicato, el que estará, en su caso, facultado para suscribir los respectivos contratos colectivos.

Para efectuar esta presentación, se requerirá que lo haga en representación de un mínimo de cuatro trabajadores de cada empresa.

Artículo 334 bis A.- Para el empleador será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Su decisión negativa deberá manifestarla expresamente dentro del plazo de diez días hábiles después de notificado.

Si su decisión es negativa, los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato interempresa podrán presentar proyectos de contrato colectivo conforme a las reglas generales de este Libro IV.

En este caso, los trabajadores deberán designar una comisión negociadora en los términos del artículo 326.

En todo caso, el o los delegados sindicales existentes en la empresa integrarán, por derecho propio, la comisión negociadora laboral.

Artículo 334 bis B.- Si los empleadores a quienes se presentó el proyecto de contrato colectivo, manifiestan su intención de negociar en forma conjunta, dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo anterior, deberán integrar una comisión negociadora común, la que estará compuesta por un apoderado de cada empresa. Si éstos fueren más de cinco podrán delegar tal representación en una comisión de hasta cinco miembros, la que deberá extenderse ante ministro de fe.

En el caso previsto en el inciso anterior, la comisión negociadora laboral se integrará por la directiva sindical o por el número de sus miembros que ésta designe. Cuando hayan de discutirse estipulaciones aplicables a una empresa en particular, deberá integrarse además por el o los delegados sindicales respectivos y, en caso de no existir éstos, por un delegado elegido por los trabajadores de la empresa involucrada.

La comisión negociadora conjunta, deberá dar una respuesta común al proyecto, la que podrá contener estipulaciones generales para todas las empresas como diferenciadas para cada una de ellas.

La respuesta deberá darse dentro del plazo de 25 días siguientes al de expiración del plazo de diez días previsto en el inciso primero del artículo 334 bis A.

Artículo 334 bis C.- La presentación y tramitación de los proyectos de contratos colectivos contemplados en los artículos 334 bis A y 334 bis B, en lo no previsto en estos preceptos, se ajustará a lo dispuesto en el Capítulo I del Título II del Libro IV y, en lo que corresponda, a las restantes normas especiales de este Capítulo II."

93. Remplázase el artículo 346, por el siguiente:

"Artículo 346.- Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.

El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.

El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

También se aplicará lo dispuesto en este artículo a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia."

94. Agrégase en el inciso primero del artículo 347, después de la palabra "años", lo siguiente: "ni superior a cuatro años".

95. Agrégase el siguiente artículo 374 bis:

"Artículo 374 bis.- Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de acordada la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de las partes podrá solicitar al Inspector del Trabajo competente la interposición de sus buenos oficios, para facilitar el acuerdo entre ellas.

En el desempeño de su cometido, el Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención, sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que el Inspector del Trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva.

De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido."

96. Modifícase el artículo 378, del modo que sigue:

a) Derógase el inciso segundo, y

b) Intercálase, en el inciso tercero, entre la expresión "mayoría absoluta" y el punto aparte (.), lo siguiente: "de los involucrados en la negociación".

97. Sustitúyese en el inciso primero del artículo 379, la expresión "mayoría absoluta de ellos", por la siguiente: "mayoría absoluta de los involucrados en la negociación".

98. Modifícase el artículo 381, de la siguiente manera:

a) Sustitúyese el encabezamiento de su inciso primero, por el siguiente:

"Artículo 381.- Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:".

b) Reemplázase en la letra a) del inciso primero, la expresión final ", y" por un punto y coma (;).

c) Sustitúyese en la letra b) del inciso primero el punto final (.) por un punto y coma (;).

d) Agrégase a continuación de la letra b), la siguiente letra c), nueva:

"c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.".

e) Agrégase a continuación de la letra c), nueva, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo, a ser incisos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, respectivamente:

"En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.".

f) Intercálase en el actual inciso tercero, que pasa a ser inciso cuarto, entre la expresión "de hecha efectiva la huelga" y el punto seguido (.), precedido de una coma (,), lo siguiente: "siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo", y

g) Agrégase en el inciso sexto, que pasa a ser inciso séptimo, a continuación del punto final (.) que se sustituye por una coma (,), lo siguiente: "y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo."

99. Sustitúyese el artículo 477, por el siguiente:

"Artículo 477.- Las infracciones a este Código y a sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas con multa de una a veinte unidades tributarias mensuales, según la gravedad de la infracción.

Asimismo, si el empleador tuviere contratados cincuenta o más trabajadores, las multas aplicables ascenderán de dos a cuarenta unidades tributarias mensuales.

Con todo, si el empleador tuviere contratados 200 o más trabajadores, las multas aplicables ascenderán de tres a sesenta unidades tributarias mensuales.

En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se duplicará o triplicará, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos segundo y tercero de este artículo.

No obstante lo anterior, si un empleador tuviere contratados nueve o menos trabajadores, el Inspector del Trabajo respectivo podrá, si lo estima pertinente, autorizar, a solicitud del afectado, y sólo por una vez en el año, la sustitución de la multa impuesta por la asistencia obligatoria a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo, los que, en todo caso, no podrán tener una duración superior a dos semanas.

Autorizada la sustitución, si el empleador no cumpliera con su obligación de asistir a dichos programas dentro del plazo de dos meses, procederá la aplicación de la multa originalmente impuesta, aumentada en un ciento por ciento.

Las infracciones a las normas sobre fuero sindical se sancionarán con multa a beneficio fiscal, de 14 a 70 unidades tributarias mensuales."

100.- Sustitúyese el artículo 478 por el siguiente:

"Artículo 478.- Se sancionará con una multa a beneficio fiscal de 5 a 100 unidades tributarias mensuales al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros, cuyo reclamo se registrará por lo dispuesto en el artículo 474. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador y los terceros deberán responder solidariamente por los derechos laborales y previsionales que correspondan al trabajador.

El que utilice cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio y que tenga como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 150 unidades tributarias mensuales, aumentándose en media unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, cuyo conocimiento corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el Título I de este Libro.

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio, a que se refiere el inciso anterior, cualquier alteración realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

El empleador quedará obligado al pago de todas las prestaciones laborales que correspondieren a los trabajadores quienes podrán demandarlas, en juicio ordinario del trabajo, junto con la acción judicial que interpongan para hacer efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso segundo. El plazo de prescripción que extinga las acciones y derechos a que se refieren los incisos precedentes, será de cinco años contados desde que las obligaciones se hicieron exigibles."

## **ANEXO N° 2**

### **LEY 20.057**

Biblioteca del Congreso Nacional

---

Identificación de la Norma: LEY-20057

Fecha de Publicación: 23.09.2005

Fecha de Promulgación: 12.09.2005

Organismo: MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL; SUBSECRETARIA DEL TRABAJO LEY NUM. 20.057 MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE PROTEGER EL PATRIMONIO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente Proyecto de ley:

"Artículo único.- Incorpóranse en el artículo 257 del Código del Trabajo, los siguientes incisos tercero, cuarto, quinto y sexto, nuevos: "Tratándose de inmuebles cuyo avalúo fiscal exceda

el equivalente a catorce unidades tributarias anuales o que siendo inferior a dicha suma, sean el único bien raíz de una organización, su enajenación, la promesa de ésta y cualquier otra convención destinada a gravarlos, donarlos, darlos íntegramente en arriendo o ceder completamente su tenencia por más de cinco años, si fueran urbanos o por más de ocho, si fueran rústicos, incluidas las prórrogas, deberá ser aprobada por el número de afiliados que expresamente dispongan los estatutos para estos efectos, el que no podrá ser inferior a la mayoría absoluta de ellos, en asamblea extraordinaria convocada al efecto, con la presencia del ministro de fe que señalen los estatutos. En dicho acuerdo, deberá dejarse constancia del destino que se dará al producto de la enajenación del inmueble respectivo.

Cuando se tratare de inmuebles adquiridos para el bienestar de los socios y sus familias, los ex miembros del sindicato que tuvieran derecho al mismo beneficio deberán ser escuchados en la asamblea extraordinaria a que se refiere el inciso anterior, en forma previa a la adopción del acuerdo, dejándose constancia de ello por el ministro de fe correspondiente. Las organizaciones sólo podrán recibir como pago del precio, en caso de

enajenación, otros inmuebles o dinero. Los actos realizados en infracción a lo dispuesto en los incisos precedentes adolecerán de nulidad". Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 12 de septiembre de 2005.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Yerko Ljubetic Godoy, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.-

Saluda a usted, Cristóbal Pascal Cheetham, Subsecretario del Trabajo.

## **ANEXO Nº 3**

### **CAPACIDAD INSPECTIVA ANTERIOR A LA REFORMA DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

Organizaciones sindicales Hechos delictuales Denuncia Obligación de Dirección del Trabajo.

ORD.: Nº 7055/336

La Dirección del Trabajo, en el ejercicio de la facultad inspectiva que le otorga el artículo 265 del Código del Trabajo, está obligada a denunciar a la justicia ordinaria las irregularidades que revistieren carácter delictual.

Fecha de publicación: 19/12/1996

#### **ORD.: Nº 7055/336**

MATERIA = Organizaciones sindicales Hechos delictuales Denuncia Obligación de Dirección del Trabajo.

RESUMEN DE DICTAMEN = La Dirección del Trabajo, en el ejercicio de la facultad inspectiva que le otorga el artículo 265 del Código del Trabajo, está obligada a denunciar a la justicia ordinaria las irregularidades que revistieren carácter delictual.

ANTECEDENTES DEL DICTAMEN = Memo. Nº 108, de 94.11.96, de Jefe del Departamento de Organizaciones Sindicales.

FUENTES LEGALES = Constitución Política de la República, artículos 6º y 7º. Código de Procedimiento Penal, artículo 84, Nº 3.

Ley Nº 18.834, artículo 55, letra k).

Código del Trabajo, artículo 265.

CONCORDANCIAS DEL DICTAMEN =

FECHA DE EMISION = 19/12/1996

DICTAMEN =

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES SINDICALES

Mediante presentación del antecedente ha solicitado un pronunciamiento acerca de si la denuncia que ordena hacer el inciso 3º del artículo 265 del Código del Trabajo ante los Tribunales Ordinarios de Justicia, puede ser impetrada por la respectiva organización sindical, en términos de considerar, por esa vía, legalmente relevada a la Dirección del Trabajo de su obligación de denunciar las irregularidades referidas por el ministerio del citado artículo.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 265 del Código del Trabajo señala:

"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 300.

"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 " encuentren al día en sus cuotas, deberá practicarse una " auditoría externa".

Del tenor de la norma citada, cuyo sentido es claro, se infiere que si la Dirección del Trabajo, en el ejercicio de la facultad inspectiva de que trata, toma conocimiento de hechos que revistan el carácter de delito, no podrá excusarse de denunciarlos a la justicia ordinaria. No se advierte otro sentido posible de la norma en análisis, máxime, si tomamos en consideración la redacción tan precisa y expresa en cuanto a lo que debe hacer la Dirección del Trabajo, a través de sus funcionarios.

Esta obligatoriedad de denunciar a la justicia ordinaria los hechos que revistan carácter delictivo, si acaso ha tomado conocimiento de ellos, no es más que una emanación el deber que en tal sentido asiste a todo funcionario público, según dispone la letra k) del artículo 55 de la ley N° 18.834, "Estatuto Administrativo", que, a la letra, dice:

"Serán obligaciones de cada funcionario: k) Denunciar a la " Justicia, con la debida prontitud, los crímenes o simples " delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter " irregular de que tome conocimiento en el ejercicio de su " cargo".

A mayor abundamiento cabe tener presente, también, lo dispuesto por el artículo 84 del Código de Procedimiento Civil que, en su numeral 3º, expresa:

"Están obligados a denunciar: 3º Los empleados públicos, los " crímenes o simples delitos de que

tomen conocimiento en el " ejercicio de sus funciones, y especialmente los que noten en " la conducta ministerial de sus subalternos".

Por otra parte, no puede dejar de considerarse que la Dirección del Trabajo, en tanto órgano del Estado, actúa válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley, debiendo someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, según preceptúan los artículos 6º y 7º de la Constitución Política de la República; razón por la cual, si la ley ha ordenado que deba efectuar una denuncia, no le queda sino sólo acatar dicho mandamiento, a riesgo, ciertamente, de generar las responsabilidades pertinentes.

Por consiguiente, y sobre la base de los artículos citados y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo, en el ejercicio de la facultad inspectiva que le otorga el artículo 265 del Código del Trabajo, está obligada a denunciar a la justicia ordinaria las irregularidades que revistieren carácter delictual, sin perjuicio de lo que pudieren hacer sobre el particular las organizaciones sindicales.

Saluda a Ud.,

MARIA ESTER FERES NAZARALA

ABOGADO

DIRECTOR DEL TRABAJO

**ANEXO N° 4****CONVENIO 87 PROMULGADO POR LA O.I.T.****CONVENIO 87****Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección  
del derecho de sindicación***(Promulgado en Chile por D.S. 227 DO.12.05.99)*

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión; Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia: entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz. «la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical ;

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que «la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante» ;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

**PARTE I. LIBERTAD SINDICAL<sup>7</sup>****Artículo 1**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

**Artículo 2**

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

**Artículo 3**

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.

**Artículo 4**

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

**Artículo 5**

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

---

<sup>7</sup>

Fecha de entrada en vigor: 4 de julio de 1950.

### **Artículo 6**

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

### **Artículo 7**

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

### **Artículo 8**

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

### **Artículo 9**

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.
2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

**Artículo 10**

En el presente Convenio, el término «organización» significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

**PARTE 11. PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACIÓN****Artículo 11**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

**PARTE III. DISPOSICIONES DIVERSAS****Artículo 12**

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

**2.** Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

**3.** Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

**4.** Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

### **Artículo 13**

**1.** Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

**2.** Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

**a)** dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

**b)** toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

**3.** Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio

interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

**4.** El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

**5.** Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

**PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES****Artículo 14**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

**Artículo 15**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación

**Artículo 16**

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

**Artículo 17**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

### **Artículo 18**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

### **Artículo 19**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

### **Artículo 20**

**1.** En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

**a)** la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

**b)** a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

**2.** Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

### **Artículo 21**

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

## ANEXO Nº 5

# SINDINOTICIAS

Boletín del Sindicato de Tripulantes de Cabina de Lan Chile S.A.

Número 22, Año 4  
Septiembre 2003



Mejorando con Acción

Oficina Sindical:  
Paseo Las Palmas 2212, of  
54, Providencia.

Fono/Fax:  
2317474 - 3350773

Página Web:  
www.sindiweb.cl

E mail:  
Sindimail@terra.cl

Redacción y Diseño:  
Pilar Sierra-Munizaga

Impresión:  
Imprenta Londres

### Contenido:

Reunión con la Empresa. 2

Marcha Blanca Duty Free 2

Circular Cinturones 2

Hoteles Miami y Los Angeles 3

Estatutos 3

Misceláneos 4

No solo de Lan vive el tripulante 4

## EDITORIAL

### *¿Que les vaya bien o que nos vaya bien?*

Acaban de finalizar las votaciones para reformar los Estatutos sindicales de acuerdo a lo establecido por ley. Durante estos días, los tripulantes tuvimos la instancia de votar tanto en la sala de briefing como en la sede sindical, nos dimos cuenta de varias cosas, cosas que en esta editorial queremos plantearles.

Por una parte, un compromiso real y con conocimiento de muchos tripulantes que se esforzaron por asistir y emitir su opinión: Para ellos va el agradecimiento y sobretodo el aprecio por parte de esta Directiva, al reconocer en nuestros asociados los ideales que sostienen el trabajo sindical, tales como la unión, la información y la participación.

Ellos son quienes, al reunirnos, dicen "que nos vaya bien", reconociendo en el Sindicato una Organización que nos pertenece a todos.

Por otra parte, y lamentablemente, existen aquellos que no le toman la debida importancia a los procesos y gestión del sindicato, quienes dicen "que les vaya bien", como si perteneciesen a otro equipo o como si tuviesen otros intereses u otro sindicato.

¿Qué pasa?, ¿qué nos falta? "El sindicato somos nosotros", quizás es una frase tan manoseada que no se le toma el peso, que no se internaliza como realmente es.

Si nos hemos quejado tantas veces de no querer ser un número más sino ser considerados como individuos, entonces seamos consecuentes y sintámonos pertenecientes a este Sindicato.

Debemos volar hacia un mismo objetivo, con las ideas claras, con conocimiento de causa. Entonces, para quienes sí están leyendo esto, para quienes sí les interesa, les contamos que hemos logrado el quórum necesario y los Estatutos están en orden según la ley ¡Hurra!. Para quienes preguntaron "¿por quién voto?" o "¿qué es esto?" y luego dijeron "que les vaya bien", bueno los instamos a acercarse, a preguntar, a exigir respuestas y ser más que un número.

La Directiva.