



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO  
DPTO. DE RELACIONES LABORALES  
COORD. LIBERTAD SINDICAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES

ORDEN DE SERVICIO N° 6 /

ANT.: Necesidades del Servicio.

MAT.: Imparte instrucciones  
referentes a Delegados  
Sindicales.

---

Santiago, 09.07.2004

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO

A: DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO  
INSPECTORES PROVINCIALES DEL TRABAJO  
INSPECTORES COMUNALES DEL TRABAJO.

Por razones de buen servicio, se ha estimado necesario sistematizar y complementar en instrucciones los pronunciamientos jurídicos existentes acerca de diversos aspectos relativos a la figura del delegado sindical, contemplada en el artículo 229 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.759 cuyo objetivo fundamental es, establecer un procedimiento que permita cautelar debidamente el fuero y demás garantías que la ley le otorga, así como también el derecho del empleador a tener una mayor certeza acerca de su elección o designación.

#### I- AMBITO NORMATIVO:

La norma legal mencionada dispone lo siguiente: ***“Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podrán designar de entre ellos a un delegado sindical, el que gozará del fuero a que se refiere el artículo 243; si fueren veinticinco o más trabajadores elegirán tres o más delegados sindicales, con todo si fueren veinticinco 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 a que se refiere el artículo 243.”***

Conforme a lo anterior, los trabajadores de una empresa que sean socios de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más, están facultados para designar de entre ellos un delegado

sindical, requiriéndose además para poder efectuar esta designación, que ninguno haya sido electo como director del sindicato respectivo.

A partir de la modificación introducida a esta norma, por la Ley N° 19.759, si los trabajadores afiliados a la organización fueran veinticinco o más podrán elegir tres delegados sindicales. Asimismo, si en este caso se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, solo será posible elegir respectivamente, uno o dos delegados sindicales.

## II. REQUISITOS PARA SER ELECTO <sup>1</sup>

Los requisitos se desprenden de lo dispuesto en el mismo artículo 229 del Código del Trabajo, y tienen carácter copulativo:

- a) Ser trabajador de una empresa.
- b) Estar afiliado a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios.
- c) El colectivo que lo designa y/o elige deberá estar integrado a lo menos, por ocho trabajadores de la misma empresa afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios<sup>2</sup>.
- d) No haber sido elegido director del sindicato.
- e) Cumplir con los requisitos que señalen los estatutos del sindicato (los que siempre deberán respetar el ejercicio libre de los socios de opinión y voto<sup>3</sup>), o si éste nada dijere, con los necesarios para ser electo director sindical.

## III.- FORMALIDADES DE LA ELECCIÓN; ACTOS PREVIOS Y POSTERIORES A ELLA.

Las normas que regulen el procedimiento aplicable para la elección del delegado sindical, deben constar en el estatuto de la respectiva organización, las que, en todo caso, deben contemplar los resguardos mínimos que permitan a los socios su derecho a opinión y su derecho a votar.<sup>4</sup>

Acreditación calidad de socios sindicato interempresa: Durante el proceso eleccionario, a quién le corresponde acreditar la calidad de socios es, en primera instancia al Secretario del Sindicato de que se trata, pudiendo utilizar al efecto el libro registro de socios, u otro documento idóneo que lo reemplace conforme al estatuto de la organización, o, incluso, por una declaración jurada de este dirigente ante un ministro de fe que así lo certifique. A falta de secretario, este rol debería cumplirlo quién indique la norma estatutaria.

Del resultado de la elección y del procedimiento utilizado al efecto, con la nómina de los socios de la empresa que tiene el sindicato interempresa

<sup>1</sup> 1) Dictamen N°3839/193 de 18.11.02: “Si bien el legislador usa dos vocablos para referirse a la designación o elección del o de los delegados sindicales, de la historia de la ley y del texto expreso, se desprende que su intención fue establecer como único procedimiento la elección.”

<sup>2</sup> Dictamen ordinario N°0841/0039 de fecha 09.03.01: “ Si un delegado sindical es elegido en una empresa donde laboren menos de ocho trabajadores afiliados al sindicato, al no cumplir con los requisitos legales carecerá de fuero y, la nulidad del acto eleccionario podrá ser solicitada en Tribunales.

<sup>3</sup> Dictamen ordinario N°3839/193 de 18.11.02.

<sup>4</sup> Respecto a los estatutos actualmente vigentes y que no contengan normas sobre el particular, podrán seguir utilizando el sistema actual, es decir, a través de aquel mecanismo que resguarde convenientemente la democracia interna de la organización.

respectivo, certificada por el secretario de la organización o de alguno de sus directores, se levantará acta.

Para acreditar su calidad de tal, el o los delegados sindicales, deberán depositar el acta correspondiente en la Inspección del Trabajo respectiva, acompañando a ella la nómina firmada por cada uno de los trabajadores que participaron en su elección. El acta deberá contener, a lo menos, la fecha en que se efectuó la elección y el resultado de la misma. Conjuntamente deberá depositarse el documento que acredita la comunicación hecha al empleador, con sujeción a lo dispuesto en el inciso final del artículo 225 del Código del trabajo. (Nota: a esta comunicación no debe acompañarse la nómina de los socios que participaron en la elección<sup>5</sup>).

#### **IV. DURACION DEL MANDATO**

El mandato de los delegados sindicales de los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios y, de los sindicatos interempresa será el mismo que en sus estatutos se haya determinado para los directores de la organización respectiva, teniendo en consideración que, aquél, se computa a partir de la fecha de su elección como tal.

#### **V. NUMERO DELEGADOS.**

El número de delegados a elegir depende del número total de trabajadores afiliados al sindicato interempresa, al de trabajadores eventuales o transitorio que laboren en una misma empresa. Así, si se trata de 8 y hasta 24 trabajadores afiliados a aquel, y siempre que no se hubiere elegido alguno de ellos como director sindical, podrán elegir un delegado sindical. Si los afiliados son veinticinco o más, podrán elegir hasta tres delegados; Si, en este último caso, se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir, respectivamente a uno o dos delegados sindicales<sup>6</sup>.

El universo que ha de considerarse para efectos de determinar cuántos delegados sindicales elegir, está conformado por los trabajadores de la empresa afiliados al Sindicato de que se trate, y, no por los de un establecimiento de ella<sup>7</sup>.

Asimismo, cabe señalar que en aquellas empresas donde los afiliados al sindicato superen los ocho trabajadores, resulta improcedente la figura de agruparles en dos o más conjuntos de ocho trabajadores, para así llegar a designar una cantidad superior de delegados sindicales, de los expresamente señalados por la ley.<sup>8</sup>

Si el trabajador se encuentra afiliado a más de un sindicato de trabajadores eventuales o interempresa, podrá ejercer su derecho a elegir delegado sindical en cada una de las empresas donde se desempeñe y, para ante los distintos sindicatos a que pertenezca.

Elección posterior de director: incidencia en la existencia de tres delegados. Si con posterioridad a la elección de los delegados sindicales en una empresa, se

<sup>5</sup> Dictamen Ordinario N°1879/079 de fecha 26.03.96.

<sup>6</sup> Dictamen ordinario N°2416/0134 de fecha 25.07.02.

<sup>7</sup> Dictamen Ordinario N°2416/0134 de fecha 25.07.02.

<sup>8</sup> Dictamen Ordinario N°3730/131 de fecha 08.09.03.

hubiere elegido como director sindical uno o dos de ellos, los trabajadores mantienen su derecho a reemplazar uno o dos delegados sindicales, respectivamente

Si por el contrario, en forma posterior a la elección de uno o más delegados sindicales, uno o más trabajadores distintos a estos resultan electos como dirigentes de la organización, se entenderá que dichos delegados mantienen su fuero como tales, conforme al artículo 243 del Código del Trabajo, debiendo ajustarse en el número en la próxima elección de delegados de conformidad a lo contemplado en el artículo 229 del cuerpo legal ya señalado.

## **VI- PRERROGATIVAS:**

❖ **Permisos:** Los delegados sindicales gozan de permisos sindicales en los mismos términos que los directores sindicales, según se especifica en los artículos 249 a 252 del Código del Trabajo.

Tales horas de permiso pueden ser acumuladas y cedidas a uno o más de los restantes delegados de una misma empresa, en todo o parte, previo aviso escrito al empleador. Asimismo, resulta jurídicamente procedente, que, al coexistir en una empresa delegados y directores sindicales afiliados a un mismo sindicato interempresa, puedan cederse, entre ellos, el tiempo de los permisos que les correspondiere, también previo aviso escrito al empleador. Ello, no es posible, tratándose de delegados y dirigentes que pertenecen a una organización sindical distinta, aún cuando tuvieran un empleador común. Por último no cabe la cesión de permisos de un delegado a un dirigente sindical de una misma organización pero que dependen de un empleador distinto.<sup>9</sup>

❖ **Fuero:**

1.- Regla General: Conforme a lo establecido en el citado artículo 229 del Código del Trabajo, el delegado sindical " gozará del fuero a que se refiere el artículo 243." Por tanto, a su respecto el empleador no puede ejercer las facultades que le otorga el artículo 12 del Código del Trabajo, salvo caso fortuito o fuerza mayor, así como tampoco puede poner término a su contrato de trabajo, mientras dure su mandato y, hasta seis meses después de cesar éste, salvo que la cesación en él se hubiere producido por censura de la asamblea, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa.

En consecuencia, el delegado sindical se encuentra amparado por fuero laboral, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, salvo las situaciones de excepción que en el inciso primero del artículo 243, se consignan.

2. Situación excepcional: Fuero de delegados sindicales con contrato a plazo fijo o por obra o servicio determinado: En relación con este tópico es necesario distinguir:

- a) Delegados sindicales de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios.
- b) Delegados sindicales de sindicatos interempresa.

---

<sup>9</sup> Dictamen N°197/15, de 14.01.04

En lo que se refiere a los de la letra a), la prerrogativa del fuero los ampara sólo durante el período de vigencia del contrato de trabajo, no requiriéndose en consecuencia, solicitar la autorización judicial previa a que alude el artículo 174 del Código del Trabajo.

En tanto, respecto de los señalados en la letra b), conforme a la jurisprudencia vigente, contenida en dictamen N° 1357/80 de 29 de marzo de 1993, el fuero de los delegados sindicales de los sindicatos interempresa, se extiende desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de cesado en el cargo, cualquiera sea la duración de su contrato de trabajo, esto es, indefinido, de plazo fijo, o bien por obra o servicio determinado, sin que les resulte aplicable la norma contenida en el inciso final del art. 243 del Código del Trabajo.

### 3. Efectos en el fuero, en caso de incumplimiento de requisitos para elección y/o designación de delegados sindicales:

De no darse cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 229 del Código del Trabajo en la designación y/o elección de un delegado sindical, debe entenderse que dicho acto no se ha ajustado a derecho, y por ende el trabajador designado y/o elegido no se encontraría afecto al fuero consignado en la disposición ya mencionada.

La conclusión anterior se contiene en dictámenes vigentes N° 3285/241, de 20.07.98 y N° 841/39, de 9.03.01.

## **VII- FUNCIONES DEL DELEGADO SINDICAL:**

Tratándose de un figura intermedia entre el directorio de la organización y los socios que se desempeñan en una sola de las empresas de base de la organización, se entiende que su función consiste en representar al sindicato en esa empresa y, a la vez llevar al directorio las motivaciones de esos socios en particular, procurando hacer más fluida la comunicación, además, esta facultado para formar parte de las negociaciones colectivas como miembro de las comisiones negociadoras de conformidad con lo establecido en los artículos 334 bis A) y bis B).

Cabe señalar que sus funciones deberían quedar especificadas en el estatuto sindical o, en reglamentos anexos a este.

## **VIII- CAUSALES DE CESACIÓN EN EL CARGO:**

### **❖ Censura:**

Para la censura del delegado sindical no resulta exigible formalidad alguna y, por ende, tal votación (exigida en el artículo 244 del Código del Trabajo) deberá efectuarse de la forma que convengan los trabajadores que aquél representa, o en los estatutos de la organización, en ambos casos, respetando el principio de democracia interna.

### **❖ Renuncia al cargo o a la relación laboral :**

Conforme al Principio de Libertad Sindical, el delegado sindical es libre para poner término a su mandato cuando lo estime conveniente, como para presentar la renuncia a su calidad de trabajador de la empresa, sin embargo en este último caso, se entenderá que renuncia también a su calidad de delegado sindical, lo

cual importa el cese del fuero. Ello en consideración a que el delegado sindical cumple el rol de intermediario entre los socios del sindicato, trabajadores de una empresa determinada, con su organización, de manera que es requisito esencial que el delegado mantenga un vínculo laboral tanto con la empresa como con los trabajadores que lo eligieron.

❖ **Ser electo director del sindicato:**

Del tenor del mismo artículo 229 del Código del Trabajo, se desprende claramente que quien sea elegido como director sindical no podrá actuar como delegado sindical.

**IX-. ROL DE LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO:**

**1-. Requisitos para ser electo:**

Si no se diere cumplimiento a los requisitos establecidos desde la letra a) a la d), del N°II, y en el evento que uno o más delegados sindicales interponga una denuncia por despido ilegal, la denuncia debe declararse infundada. Por tanto, el fiscalizador actuante deberá requerir los antecedentes que den cuenta del cumplimiento de los mismos.

**2-. Formalidades de la elección:**

Como se señaló precedentemente, las formalidades deben estar establecidas en los estatutos de la organización sindical. Sin embargo hay ciertos supuestos mínimos que deben ser verificados por la Inspección del Trabajo correspondiente al momento que se le solicite algún trámite por parte del o los delegados sindicales, para cuyos efectos será necesario el depósito de los siguientes documentos:

- a) Acta en la que conste la fecha en que se efectuó la elección y el resultado de la misma.
- b) Los interesados deberán acompañar la nómina firmada por cada uno de los trabajadores que participaron en la elección del delegado, la que debe ser certificada por el Secretario del Sindicato o quién estatutariamente haga sus veces.
- c) Depósito del documento que acredita la comunicación hecha al empleador.
- d) Esta documentación debe ser recibida y archivada por la Inspección del trabajo actuante, en la carpeta de la organización sindical.

**3-Duración del mandato:**

Esta materia quedará entregada a lo que digan los estatutos de la organización sindical, teniendo en consideración que no podría ser inferior ni superior al que legalmente corresponde a los dirigentes sindicales, esto es 2 a 4 años.

**4-.Prerrogativas:**

Se confeccionará, a la brevedad, un instructivo dirigido a los sindicatos interempresas y de trabajadores eventuales o transitorios, con el contenido básico de la presente circular, fundamentalmente haciendo presente las exigencias legales que deben cumplirse en caso de despido de un delegado sindical.

## **5.- Funciones del delegado sindical:**

En esta materia, quien debe verificar que se cumpla con lo establecido en los instructivos internos de la organización es, precisamente la asamblea sindical, y en su defecto, los Tribunales de Justicia.

## **7.-Causales de término del mandato:**

Materia que, al igual que la anterior queda dentro del ámbito de atribuciones de la asamblea sindical y, en su defecto de los Tribunales de Justicia.

## **8.- Denuncia ante la Inspección de separación ilegal:**

En todos aquellos casos en que se denuncia la separación ilegal de un delegado sindical, el denunciante deberá aportar la mayor cantidad de antecedentes, sin perjuicio que, si no cumple con los requisitos establecidos en las letras a) a d) consignados en el numerando II de la presente instrucción, la denuncia deberá declararse infundada. Ello ocurrirá, por ejemplo, cuando en la respectiva elección participe un número inferior a 25 trabajadores socios del Sindicato, y no obstante ello, eligen a tres delegados, pudiendo conforme al número elegir sólo a uno. Corresponderá entonces, dejar establecido en un acta levantada al efecto y notificada al directorio del sindicato la situación expuesta.

Con ocasión de esta denuncia, será labor del fiscalizador actuante constituirse en visita inspectiva y requerir la documentación conducente a determinar el número de trabajadores de la empresa a la fecha de elección del o los delegados sindical. Asimismo, le corresponderá constatar que los trabajadores participantes de la elección eran trabajadores de la empresa al momento en que ella se efectuó, guardando la debida confidencialidad de la identidad de aquellos, para lo cual siempre deberá requerir documentación correspondiente a la totalidad de los trabajadores de la empresa o a una muestra de estos donde se encuentren incluidos, entre otros, los trabajadores participantes en la elección del o los delegados sindicales. De toda esta información deberá dejar constancia en el Informe de Fiscalización respectivo.

En el evento que se hubieran elegido más delegados que aquellos que correspondía, conforme a la regla establecida en el artículo 229 del Código del trabajo, el fiscalizador debe dejar establecido en un acta levantada al efecto y notificada al directorio del sindicato y a los delegados electos la situación expuesta, como asimismo, se dejará constancia de cual de ellos goza de fuero, lo que deberá determinar la propia organización de conformidad a los resultados que figuren en el acta de elección respectiva.

En todas aquellas otras situaciones que no sean las referidas a los requisitos mínimos para la designación de un delegado sindical, esto es, a vía ejemplar, cuando se discuta la oportunidad de la comunicación al empleador de la designación, o cuando existan dudas acerca de si esta designación es coincidente con el término de contrato del delegado sindical, se tramitará la denuncia conforme al procedimiento vigente y se iniciará la instancia judicial, de modo que será este órgano judicial quién, ponderando los elementos probatorios y normas legales, resolverá en definitiva.

Derógase toda norma administrativa o instrucción contraria a lo dispuesto en la presente Orden de Servicio, entendiéndose incorporadas en ésta, todas las instrucciones citadas en el párrafo primero. Esta Orden de Servicio comenzará a regir a contar de la fecha de su recepción, debiendo las respectivas jefaturas velar por su oportuna difusión entre el personal de su dependencia, especialmente a los funcionarios encargados de las unidades de relaciones laborales.

**MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO**

MSNM/I.O.O./Coord. Libertad Sindical

Distribución

- Todos los Dptos.
- Of. De partes
- Boletín
- Coordinación Libertad Sindical y Derechos Fundamentales
- Directores Regionales
- Coordinadores de Relaciones Laborales
- Inspectores Provinciales y Comunales
- Encargados de Unidades de Relaciones Laborales