



ORDEN DE SERVICIO N° 13

ANT.: Necesidades del Servicio.

MAT.: Actualiza instrucciones referentes a Delegados/as Sindicales.

Santiago, 28 DIC. 2007

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 actualizar las instrucciones referentes a la figura del **delegado/a sindical**, contemplada en el artículo 229 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.759.

El objetivo central de la presente Orden de Servicio es establecer un procedimiento que permita cautelar debidamente el fuero y demás garantías que la ley le otorga al delegado/a sindical, así como también, el derecho del empleador a tener mayor transparencia y 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 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.*"

II.- REQUISITOS PARA SER ELECTO DELEGADO SINDICAL.¹

Los requisitos se desprenden de lo dispuesto en el mismo artículo 229 del Código del Trabajo y son de carácter copulativo, esto es, deben concurrir en su totalidad:

1. Ser trabajador/a dependiente de una empresa.
2. Estar afiliado/a al sindicato interempresa o de trabajadores/as eventuales o transitorios.
3. El colectivo que lo designa o elige deberá estar integrado, a lo menos, por ocho trabajadores de la misma empresa afiliados al sindicato².
4. No haber sido elegido director/a del sindicato.
5. Cumplir con los requisitos que señalen los estatutos del sindicato³, o si éste nada dijere, con los consignados en los números 1, 2 y 4.

III.- FORMALIDADES DE LA ELECCIÓN: ACTOS PREVIOS Y POSTERIORES.

Las normas que regulan 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 ejercer su derecho a opinión y voto.⁴

1. Acreditación de calidad de socio/a del sindicato interempresa: Durante el proceso eleccionario, a quién le corresponde certificar la calidad de socios es, en primera instancia, al secretario/a del Sindicato de que se trata, pudiendo utilizar al efecto los siguientes medios de acreditación:
 - a) el libro registro de socios,
 - b) otro documento idóneo que lo reemplace contemplado en el estatuto de la organización, o
 - c) certificación efectuada por el Secretario/a o por quién indique la norma estatutaria.
2. "Acta de Elección", del acto electoral, debidamente certificada por el secretario de la organización (o por el ministro de fe que designen los estatutos), la que deberá contener:
 - a) La fecha y lugar de la elección de la elección,
 - b) El procedimiento utilizado,
 - c) El resultado pormenorizado de la misma,
 - d) La nómina de los socios del sindicato pertenecientes a la empresa donde se practica la elección y,
 - e) La nómina firmada de los socios participantes en el acto electoral.

¹ 1) Dictamen Nº3839/193 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."

² Dictamen Nº0841/0039 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 f uero y, la nulidad del acto eleccionario podrá ser solicitada en Tribunales.

³ Dictamen ordinario Nº3839/193 de 18.11.02.

⁴ 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.

3. Para acreditar su calidad de tal, el o los delegados/as sindicales, deberán depositar los siguientes documentos en la Inspección del Trabajo respectiva:

- a) El acta de la elección. Dicho depósito podrá ser efectuado también por el secretario/a del sindicato, o quién estatutariamente corresponda.
- b) Certificación del secretario/a del sindicato, o quien estatutariamente corresponda, que acredite el número de integrantes del directorio sindical que laboran en la empresa, a la fecha de la elección de el o los delegados. Esta exigencia tiene por objeto determinar con certeza la cantidad de delegados posibles de ser electos en la empresa donde se desarrolló la elección.
- c) Documento que acredite la comunicación hecha al empleador, en conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 225 del Código del Trabajo. A esta comunicación no debe acompañarse la nómina de los socios que participaron en la elección⁵.

IV.- NÚMERO DELEGADOS.

El número de delegados a elegir dependerá del número total de trabajadores/as afiliados/as al sindicato respectivo que laboren en una misma empresa y de la cantidad de directores de dicha organización pertenecientes al mismo empleador, tal como lo dispone el artículo 229 del Código del Trabajo.

De este modo, de 8 y hasta 24 trabajadores afiliados a la organización, y siempre que no se hubiere elegido alguno de ellos como director/a sindical, podrán elegir **un** delegado/a sindical.

Si los afiliados fueran veinticinco o más, podrán elegir **hasta tres** delegados. En este último caso, si se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir uno o dos delegados sindicales, respectivamente⁶.

El universo que se debe considerar para los efectos de determinar cuántos delegados/as sindicales se pueden elegir, está conformado por los trabajadores/as de la empresa afiliados al Sindicato de que se trate, y no por los trabajadores de un establecimiento de ella⁷.

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

Si un trabajador/a se encuentra afiliado a más de un sindicato de trabajadores eventuales o interempresa, podrá ejercer su derecho a elegir delegado sindical en los distintos sindicatos a que pertenezca. En todo caso se debe tener presente que un trabajador/a no puede pertenecer a más de un sindicato respecto de un mismo empleador, prevaleciendo la última afiliación.

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

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

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

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

Ante el eventual reclamo de los trabajadores o de otra organización cuya base sea la misma empresa, respecto a que uno o más participantes en la elección del delegado sindical no eran socios de esa organización a esa fecha, se adoptará alguna de las siguientes medidas:

- Se verificará si al restar los trabajadores cuestionados el quórum resulta inferior al mínimo requerido, en cuyo caso, se dará traslado a la organización respectiva para que se pronuncie al respecto.
- Se responderá al recurrente que debe estampar su reclamo en los Tribunales pertinentes por cuanto la Dirección del Trabajo carece de facultades para fiscalizar las organizaciones sindicales y no es de su competencia el resolver presuntos vicios de legalidad en el curso de una elección.
- Si en el desarrollo de una fiscalización por separación ilegal, solicitada por el afectado o por la organización a que éste pertenece, se detecta que el número de trabajadores afiliados es inferior al mínimo requerido, deberá procederse de la misma forma que cuando se ha constatado la elección de un número superior de delegados a la que correspondía, esto es, se dará traslado al sindicato interempresa que corresponda, señalándole que no será posible ordenar la reincorporación, en tanto la misma, no indique cual es el delegado aforado.

Si en forma posterior a la elección de uno o más delegados sindicales, uno o más trabajadores distintos a éstos resultan electos como dirigentes de la organización, se entenderá que dichos delegados mantienen su fero 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.

V.- DURACIÓN 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. La duración del mandato de cada delegado sindical se computará a partir de la fecha de la elección del mismo.

Las elecciones de delegados sindicales con iguales mandatos de duración, se deben desarrollar, como norma general, de manera simultánea. Si los mandatos no son coincidentes en el tiempo, su renovación puede realizarse mediante elecciones parciales, al vencimiento de cada uno de los mandatos.

Esta materia quedará entregada a lo que dispongan 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.

VI.- PRERROGATIVAS.

1. Permisos

Los delegados/as 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 pertenezcan 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 que dependan de empleadores distintos.⁹

2. Fuero

a) Regla General:

Conforme a lo establecido en el 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, 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 resolución ejecutoriada aplicada por el tribunal competente (desafuero o nulidad de la elección), o por término de la empresa.

En consecuencia, el delegado/a 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.

b) Situación excepcional: Fuero de delegados sindicales con contrato a plazo fijo o por obra o servicio determinado:

Frente a esta situación será necesario distinguir entre:

- Delegados sindicales de sindicatos de trabajadores/as eventuales o transitorios.

Esta situación se encuentra regulada por el inciso final del artículo 243 del Código del Trabajo. Dicha norma dispone que el fuero de estos delegados los ampara sólo durante el período de vigencia de su respectivo contrato individual, no requiriéndose, en consecuencia, solicitar la autorización judicial previa a que alude el artículo 174 del Código del Trabajo.

- Delegados sindicales de sindicatos interempresa.

En este caso, conforme a la jurisprudencia vigente, contenida en dictamen N° 3837/191, de 18.11.02, el fuero de los delegados sindicales de los sindicatos interempresa, se extiende desde la fecha de su elección y hasta seis meses

⁹ Dictamen N°197/15, de 14.01.04

después de haber 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.

c) 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 detentaría el fuero consignado en la disposición citada.

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 una figura intermedia entre el directorio de la organización y los socios que se desempeñan en una de las empresas de base de la organización, se entiende que su función consiste en representar al sindicato en dicha empresa y, a la vez, servir de nexo en la comunicación entre los socios y el directorio de la organización. Además, se encuentra 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), 339 y 343 del Código del Trabajo.

De todas formas, sus funciones deberían quedar especificadas en el estatuto sindical o en reglamentos anexos a éste.

VIII-. CAUSALES DE CESACIÓN EN EL CARGO.

1. Censura:

Para la censura del delegado/a 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 como se encuentre dispuesto en los estatutos de la organización, en ambos casos, respetando el principio de democracia interna.

De no estar previsto el mecanismo de censura a los delegados en los estatutos, el respeto al principio de democracia interna de la organización implica que la censura debiera ser aprobada, al menos, por la mayoría absoluta de los socios del sindicato que laboran en la empresa ante la cual los representa.

Adicionalmente, salvo norma estatutaria en contrario, la censura sólo afectaría al o los delegados sindicales individualizados en la correspondiente convocatoria y/o formulación de cargos.

En la votación podrán participar todos los trabajadores/as que a la fecha de la misma tengan la calidad de socios del sindicato y que laboren en la empresa que sirve de base para la designación del delegado que se pretende censurar. Es decir, la participación en tal votación no queda circunscrita sólo a trabajadores socios de la referida organización sindical que intervinieron en la designación del o los delegados cuya censura se requiere.

2. Renuncia al cargo, a la afiliación 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, así como también, a renunciar a su condición de socio de la organización y/o 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 mantenga su relación laboral vigente.

Estas circunstancias han de ser informadas por los medios pertinentes (finiquito, carta renuncia) a la Inspección del Trabajo que corresponda.

3. 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 seguir actuando como delegado/a sindical de la misma organización.

4. Modificación naturaleza jurídica del Sindicato:

En caso de que un sindicato interempresa, por la vía de la reforma de sus estatutos, modifique su naturaleza jurídica, transformándose en un sindicato de empresa, el mandato de los delegados sindicales que a esa época se encuentren designados como tales, cesará anticipadamente, en consideración a que dicha figura solo tiene razón de ser, en los sindicatos interempresa o de trabajadores transitorios o eventuales. No obstante y atendido que el artículo 243 no se pronuncia específicamente sobre ello, quedarán amparados por el fuero suplementario de seis meses, a que alude la citada norma legal, contados desde la fecha en que se llevó a cabo la reforma de estatutos.

IX.- ROL DE LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO.

1.- En cuanto a los requisitos para ser electo:

Si no se diere cumplimiento a los requisitos establecidos en los números 1 a 4, del Nº II, y en el evento que uno o más delegados sindicales interponga una denuncia por despido ilegal, o por otra infracción que lo afecte en su calidad de tal, la denuncia debe declararse infundada. Por tanto, el fiscalizador/a actuante deberá, previamente, requerir los antecedentes que den cuenta del cumplimiento de los mismos.

2.- En cuanto a las 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 comprobar los siguientes documentos :

- a) Depósito del "Acta de elección"
- b) Depósito de los certificados suscritos por el Secretario del Sindicato o quién estatutariamente haga sus veces, donde se indique el número total

- de socios del sindicato que, a la fecha de la elección, trabajen en la empresa y la acreditación de si en ella laboran o no dirigentes sindicales de la organización, indicando el número de estos y su individualización.
- c) Depósito del documento que acredita la comunicación hecha al empleador, conforme lo dispone el artículo 225 del Código del Trabajo.
 - d) En el caso que se reciba una comunicación de delegado/a sindical que no cumpla con lo establecido en las letras a), b) y c) deberán devolverse los antecedentes por escrito al sindicato solicitando su corrección. Se deberá, además, informar sobre las consecuencias que tendrá el no depósito de los antecedentes requeridos sobre el accionar de la Dirección del Trabajo, específicamente, en materia de certificación de la calidad de delegado/a y eventuales procedimientos administrativos.
 - e) La documentación recibida por las Inspecciones del Trabajo, será archivada en la carpeta de la organización sindical correspondiente. En el caso que la organización no se encuentre registrada en la Inspección donde se realizó el depósito, se archivará en una carpeta abierta a tal efecto. En este último caso, dicha oficina deberá remitir a la brevedad los originales a la Inspección donde se encuentra registrada la organización, dejándose copia de los mismos.

Será responsabilidad de la Unidad de Relaciones Laborales de la oficina donde se encuentre registrada la organización de ingresar al SIRELA la información del o los delegados sindicales electos. Dicho registro se encontrará condicionado al hecho que se hayan depositado la totalidad de los antecedentes consignados en las letras a), b y c). Si de la revisión de los mismos se constata que en esa empresa la organización tiene el tope de delegados sindicales que pudieran ser electos, no se hará registro alguno en el SIRELA y se le informará por escrito tal circunstancia a la organización requiriendo clarifiquen cuales son los delegados vigentes. Igual procedimiento se adoptará si el número de socios de la organización que laboran en esa empresa no cumple con los requisitos de quórum necesarios.

X .- EN CUANTO A LAS FUNCIONES DEL DELEGADO SINDICAL.

En esta materia, quien debe verificar que se cumpla con lo establecido en los instructivos internos de la organización son las instituciones disciplinarias internas señaladas en los estatutos, la asamblea sindical, y en su defecto, los Tribunales de Justicia.

XI .- EN CUANTO A LAS CAUSALES DE TÉRMINO DEL MANDATO.

Esta materia se ajustará conforme los estatutos de la organización, las atribuciones de la asamblea sindical y, en su defecto, los Tribunales de Justicia.

XII .- DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO POR SEPARACIÓN ILEGAL.

En todos aquellos casos en que se denuncie la separación ilegal de un delegado/a sindical, el denunciante deberá aportar la mayor cantidad de antecedentes, sin perjuicio que, si no cumple con los requisitos establecidos en los números 1 a 4 consignados en el numerando II de la presente instrucción, la denuncia se declarará infundada.

Con ocasión de esta denuncia, será labor del fiscalizador/a actuante constituirse en visita inspectiva y requerir la documentación conducente a determinar el número de trabajadores de la empresa que eran socios de la organización a la fecha de elección del o los delegados sindicales. Asimismo, le corresponderá constatar que los trabajadores/as participantes de la elección eran trabajadores de la empresa al momento en que ella se efectuó, guardando la debida reserva 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 correspondiere, conforme a la regla establecida en el artículo 229 del Código del Trabajo, el fiscalizador deberá dejar establecido en un acta levantada al efecto y notificada al directorio del sindicato y a los delegados electos, la situación expuesta, como asimismo, dejará constancia de cuál o cuales de ellos gozarán de fúero, lo que deberá determinar la propia organización de conformidad a los resultados que figuren en el acta de elección respectiva. Se seguirá el mismo procedimiento cuando, para en un sindicato, en distintos actos eleccionarios, se hubieren elegido más delegados sindicales que el límite señalado en el artículo 229 (uno, dos o tres, según el caso).

En todas aquellas otras situaciones que no sean las referidas a los requisitos mínimos para la designación de un delegado sindical se tramitará la denuncia conforme al procedimiento vigente y se dará inicio a la instancia judicial que resolverá el asunto.

XIII .- INFORMACIÓN AL EMPLEADOR

En el caso que un empleador solicite información sobre los delegados sindicales existentes en su empresa respecto de un determinado sindicato, corresponderá informarle lo que conste en la Inspección del Trabajo. Para ello, mientras no se encuentre vigente el módulo de delegados sindicales en el SIRELA, si la Inspección del Trabajo donde el empleador formula el requerimiento no es aquella donde se encuentra radicado el Sindicato, deberá trasladarlo mediante el correspondiente oficio a la oficina competente. Una vez esté funcionando el módulo en el SIRELA el requerimiento deberá ser contestado por la Inspección donde se ingrese, previa verificación vía correo electrónico o teléfono con la Inspección donde se encuentra registrada la organización si se observa que no existen datos en el SIRELA respecto al delegado por quien el empleador consulta.

En los siguientes casos, ante el requerimiento efectuado por el empleador, se le deberá informar que no existen antecedentes ciertos al respecto en la Inspección:

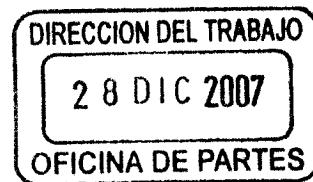
- Si se hubieren devuelto a la organización los antecedentes por encontrarse incompletos,
- Si revisados los antecedentes se hubiere constatado que el número de delegados excede al que pudiera haber sido electo y se hubiere solicitado la respectiva aclaración a la organización.

XIV .- DIVULGACIÓN DE LA PRESENTE INSTRUCCIÓN.

La División de Relaciones Laborales remitirá un documento informativo dirigido a los sindicatos interempresas y de trabajadores eventuales o transitorios, con el contenido básico de la presente Orden de Servicio. En lo fundamental, hará presente los documentos básicos que deberán depositar para poder acreditar la existencia de uno o más delegados sindicales, y las exigencias legales que deberán cumplirse en caso de despido de un delegado sindical.

Por tanto, mediante la presente, se deroga la Orden de Servicio Nº 6 del 09.07.04 y la Circular Nº 30 del 15.03.06. Esta Orden de Servicio comenzará a regir a contar de la fecha de su dictación, debiendo las respectivas jefaturas velar por su oportuna difusión entre el personal de su dependencia, especialmente a los funcionarios/as encargados de las unidades de relaciones laborales. La obligación de registro de los datos de los delegados/as sindicales en el módulo del SIRELA comenzará a regir una vez se ponga en uso, lo cual será comunicado mediante la Circular respectiva.

PATRICIA SILVA MELENDEZ
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



JCS/MSNM/MVC/MAIO

Distribución

- Todos las Divisiones.
- Of. De partes
- Boletín
- Direcciones Regionales
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- División de Relaciones Laborales