GUIA ORGANIZACIONES SINDICALES

- DERECHO DE SINDICACION
- SINDICATOS
- FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES
- CONSTITUCION DE SINDICATOS
- EL DIRECTORIO SINDICAL
- LA ASAMBLEA
- EL PATRIMONIO SINDICAL
- LA FUSION DE ORGANIZACIONES
- LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS
- EL DELEGADO DEL PERSONAL
- EL DELEGADO SINDICAL

PRESENTACION

La reforma laboral (Ley Nº19.759), aprobada a fines del año 2001, introdujo importantes modificaciones en la legislación laboral, entre ellas aquellas referidas al derecho colectivo; derecho de sindicación y derecho a la negociación colectiva.

Los principios que ilustran las modificaciones introducidas en estas materias, se basan en que la reforma aplicada incorpora plenamente los contenidos de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Nº87 sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación y Nº98 relativo a la aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

Las modificaciones introducidas, permite una efectiva autonomía sindical, se establece y reconoce que son las organizaciones las facultadas para determinar en sus estatutos sus finalidades, organización y funcionamiento, como expresión de libertad sindical. A la vez, se protege, a través de normas precisas, el respeto irrestricto al desarrollo y funcionamiento de los sindicatos, estipulándose fuertes sanciones a cualquier persona que entorpezca el accionar de la organización o la labor de sus dirigentes.

Se destaca también, un más amplio y efectivo fuero sindical y a objeto de promover la constitución de más sindicatos, se han reducido los quórum necesarios, como también, se otorga la más amplia libertad para constituir sindicatos distintos a los tradicionales.

Los delegados sindicales, aumentan su representación, amparando de esta manera a un gran número de trabajadores que forman parte de sindicatos interempresas o de trabajadores eventuales o transitorios.

En materia de práctica antisindical, la Inspección del Trabajo, tiene la obligación de denunciar la Tribunal competente, cualquier hecho que estime constitutivo de práctica antisindical, en dónde, el informe de fiscalización que emita tendrá el valor de una presunción de veracidad legal para el Juez, además, la Inspección podrá hacerse parte en el juicio, otorgándose y permitiendo de esta forma una mayor y real protección a los derechos de sindicación. En esta misma materia, se sanciona el despido de trabajadores no aforados, cuando dicho despido sea constitutivo de práctica antisindical, resguardando en forma efectiva el derecho a organizarse.

La Dirección del Trabajo, fiel a su compromiso de difundir y promover el cumplimiento de la ley que regula las relaciones de trabajo, pone a su disposición la Guía de Organizaciones Sindicales, con el propósito de contribuir a un más efectivo ejercicio de los derechos y obligaciones que asiste a las partes involucradas, contribuyendo asimismo al establecimiento de relaciones laborales, cada vez más justas y equitativas en nuestro país.

MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTORA DEL TRABAJO

DERECHO DE SINDICACION

1. **¿QUÉ ES EL DERECHO DE SINDICACIÓN?**
   Es el derecho que tienen los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, el constituir, sin autorización previa las organizaciones sindicales que estimen conveniente, con la sola condición de sujetarse a la ley y a sus estatutos.

2. **¿DÓNDE ESTÁ GARANTIZADO?**
   La Constitución Política en su artículo 19 N° 19 garantiza el derecho de sindicarse en la forma y casos que señale la ley y en los Convenios 87 y 98 de la OIT.

3. **¿QUIÉNES SON TITULARES?**
   Son titulares del derecho de sindicación los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que cumplan con los requisitos que establecen la ley y sus respectivos estatutos.

4. **¿QUÉ DERECHO TIENEN LOS SINDICATOS?**
   Tienen, entre otros, el derecho de constituir, afiliarse y desafiliarse a federaciones, confederaciones, centrales sindicales. Asimismo, tienen derecho a representar a los afiliados en los procesos de negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos de trabajo, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos deriven. Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo, promover la educación de sus afiliados

5. **¿PUEDE UN TRABAJADOR PERTENECER A DOS O MÁS SINDICATOS?**
   Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato simultáneamente, en función de un mismo empleo. Sólo podrá hacerlo en función de distintos empleos.

6. **¿EXISTE SIMILAR LIMITACIÓN RESPECTO DE LOS SINDICATOS, DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES?**
   Así es, las organizaciones sindicales no podrán pertenecer a más de una organización de grado superior de un mismo nivel.

7. **¿QUÉ OCURRE SI UN TRABAJADOR, O UN SINDICATO, O UNA FEDERACIÓN O UNA CONFEDERACIÓN SE AFILIAN NUEVAMENTE?**
   En tal caso la nueva afiliación produce la caducidad de toda otra afiliación anterior.

8. **¿QUÉ CARACTERÍSTICAS TIENE LA AFILIACIÓN DE UN TRABAJADOR A UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL?**

a. Es única en función de un mismo empleo;
b. Es personal, y por tanto no puede transferirse ni delegarse, y
c. Es voluntaria

9. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE SEA VOLUNTARIA?

Significa que nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad.

10. ¿LA DESAFILIACIÓN ES TAMBIÉN VOLUNTARIA?

En efecto, la ley ha señalado expresamente que no podrá impedirse la desafiliación de un trabajador de una organización sindical.

11. ¿ PUEDE UN TRABAJADOR AFILIARSE A UN SINDICATO A TRAVÉS DE UN REPRESENTANTE LEGAL O MANDATARIO?

No. La afiliación es un acto personal y requiere de la intervención directa del trabajador.

12. ¿EL MENOR DE 18 AÑOS REQUIERE ALGUNA AUTORIZACIÓN DE SUS PADRES O DE ALGUNA AUTORIDAD PARA AFILIARSE A UN SINDICATO?

No, los menores no necesitan autorización alguna para afiliarse a un sindicato.

13. ¿QUÉ SON LAS PRÁCTICAS DESLEALES O ANTISINDICALES?

Son todas aquellas acciones u omisiones, provenientes de cualquier persona, empleador o de los trabajadores o de las organizaciones sindicales, en su caso, que directa o indirectamente tiendan a impedir u obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical o la autonomía de funcionamiento de las mismas.

14. ¿CÓMO PODRÍA EL EMPLEADOR INCURRIR EN PRÁCTICAS ANTISINDICALES?

De muchas maneras, por ejemplo: negándose injustificadamente a recibir a los dirigentes de un sindicato constituido en la empresa, o negarse a proporcionarles la información necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones; a través del ejercicio de presiones o mediante amenazas de despido o de beneficios; por medio de otorgando mejores beneficios a los no sindicalizados, etc.

15. ¿CÓMO PODRÍA UN EMPLEADOR DESESTIMULAR LA FORMACIÓN DE UN SINDICATO?

Ofreciendo beneficios especiales, con el fin exclusivo y preciso de desincentivar la formación del sindicato.

16. ¿CÓMO SANCIONA LA LEY AL EMPLEADOR QUE PRESIONA A LOS TRABAJADORES PARA QUE SE AFILIEN A UN SINDICATO DETERMINADO?.

Esta actitud está terminantemente prohibida por la ley y constituye precisamente una práctica antisindical. Las sanciones consisten en multas que pueden llegar hasta 150 unidades tributarias mensuales teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

17. ¿QUIEN CONOCE DE LAS PRACTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES?

El conocimiento y resolución de las estas infracciones corresponde sólo a los Juzgados de Letras del Trabajo.

18. ¿QUÉ ROL CORRESPONDE A LA INSPECCION DEL TRABAJO?

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. Asimismo, la Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

19. ¿QUIÉN MAS PUEDE DENUNCIAR ESTE TIPO DE PRACTICAS?

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.

20. ¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO PARA HACER EFECTIVA UNA SANCIÓN POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES?

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

Esta 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 evacuado por la Inspección del Trabajo, las declaraciones de los citados y demás pruebas acompañadas a la audiencia, el juez dicta sentencia en la misma audiencia o a más tardar dentro del tercer día siguiente.

21. ¿APARTE DE IMPONER SANCIONES, PUEDE EL JUEZ INSTRUIR A LAS PARTES PARA QUE SE RECTIFIQUEN LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE PRÁCTICAS ANTISINDICALES?

Sí. El juez está obligado además de imponer la multa correspondiente, a disponer que se subsanen o enmienden los actos que constituyen esas prácticas y a que se reincorpore en forma inmediata a los trabajadores sujetos a fuero laboral, si éstos habían sido despedidos.

En este caso, además, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el máximo de interés, correspondientes al período de separación. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

22. ¿ES POSIBLE QUE INCURRIR EN UNA CONDUCTA ANTISINDICAL ACARREE RESPONSABILIDAD PENAL (EVENTUALMENTE CÁRCEL) PARA EL INFRACTOR?

Sí, es posible, ya que las conductas antisindicales o desleales pueden constituir faltas, delitos o crímenes, y, en estos cargos habrá una responsabilidad penal que puede llegar hasta la privación de libertad decretada por los Juzgados del Crimen competentes.

SINDICATOS

1. ¿QUÉ CLASE DE SINDICATOS ESTABLECE LA LEY?

El artículo 216 del Código del Trabajo establece, a modo meramente ejemplar, los siguientes tipos de sindicatos, pudiendo constituirse otros:

a. Sindicatos de empresa;
b. Sindicatos interempresa;
c. Sindicatos de trabajadores independientes, y
d. Sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios.

A modo de ejemplo, podrían constituirse, además, sindicatos territoriales, gremiales, u otros.

¿CUÁL ES EL SINDICATO DE EMPRESA?

Es el que reúne sólo a trabajadores de una misma empresa.

¿CUÁL ES EL SINDICATO INTEREMPRESA?

Es aquél que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.

¿CUÁL ES EL SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES?

Es el que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno ni tienen, a su vez, trabajadores bajo su dependencia.

¿CUÁL ES EL SINDICATO DE TRABAJADORES EVENTUALES O TRANSITORIOS?

Es aquél constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

2. ¿LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UN SINDICATO INTEREMPRESA O DE TRABAJADORES EVENTUALES O TRANSITORIOS QUE NO SE ENCUENTRAN PRESTANDO SERVICIOS, MANTIENEN SU CALIDAD DE SOCIOS?

Así es aún cuando no se encuentren prestando servicios podrán mantener indefinidamente su afiliación en ellos.

3. ¿PUEDEN A SU VEZ OPTAR POR OTRA CLASE DE SINDICATO?

En efecto, pueden ejercer las demás posibilidades de sindicación que les ofrece la ley, en la medida que cumplan con los requisitos que para cada caso ella establece.

4. **¿QUÉ FINES PRINCIPALES TIENEN LOS SINDICATOS?**

Las finalidades de los sindicatos están señaladas en el artículo 220 del Código del Trabajo, cuya enumeración no es taxativa. Entre las principales se puede destacar:

- La representación de los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva

- La representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los derechos de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados.

- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social.

- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos.

- Constituir instituciones de carácter previsional o de salud.

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

¿LOS SINDICATOS PUEDEN DESARROLLAR ACTIVIDADES LUCRATIVAS?

Sí, a pesar que su finalidad fundamental es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, pueden desarrollar actividades que les reporten ingresos, siempre que éstas se encuentren contempladas en los estatutos, que no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio.

Bajo ninguna circunstancia el producto de dichas actividades podrá repartirse entre los socios.

¿PODRÍA UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL CONSTITUIR O CONCURRIR A LA FORMACIÓN DE UNA A.F.P. O UNA ISAPRE?

Efectivamente, pueden hacerlo, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas.

¿PUEDE UN SINDICATO PARTICIPAR EN PROGRAMAS DE MEJORAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS?

Por supuesto, tanto respecto de los accidentes de trabajo como de prevención y curación de enfermedades profesionales. Ello, sin perjuicio de la competencia de los "Comités Paritarios de Higiene y Seguridad". Además, en esta tarea los sindicatos pueden formular planteamientos y peticiones antes estos comités y exigir su pronunciamiento.

¿EN EL ASPECTO DE RELACIONES HUMANAS QUÉ ROL LE CORRESPONDE AL SINDICATO?
Al margen de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación. Asimismo, están facultadas para promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados. También tienen atribuciones para canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y sus trabajadores.

5. **¿ ES IMPORTANTE QUE UN SINDICATO PARTICIPE EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA?**
   Efectivamente, uno de los fines principales es representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, es la organización la que suscribe los instrumentos colectivos y debe velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES
(Arts.266 y siguientes Código del Trabajo)

1. **¿QUÉ ES UNA FEDERACIÓN?**
   Es la unión de tres o más sindicatos.

2. **¿QUÉ ES UNA CONFEDERACIÓN?**
   Es la unión de tres o más federaciones o de veinte o más sindicatos.

3. **¿QUÉ OBJETO TIENEN LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES?**
   Además de las finalidades señaladas en el artículo 220 del Código del Trabajo, estas organizaciones pueden prestar asistencia y asesoría a las entidades sindicales de inferior grado que agrupen. Además, las federaciones pueden establecer en sus estatutos que los ex trabajadores que hayan sido socios de una de sus organizaciones de base a la fecha de terminación de sus servicios, pasan a tener la calidad de beneficiarios de las acciones en solidaridad, formación profesional y empleo.

4. **¿CÓMO SE ACUERDA LA PARTICIPACIÓN DE UN SINDICATO EN LA CONSTITUCIÓN DE UNA FEDERACIÓN O CONFEDERACIÓN?**
   Hay que distinguir:

- La participación de un sindicato en la constitución de una federación debe ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe. Por igual procedimiento debe acordarse la afiliación o desafiliación.

5. **¿CÓMO SE ACUERDA LA PARTICIPACIÓN DE UNA FEDERACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE UNA CONFEDERACIÓN?**
   Debe ser acordada por la mayoría de los sindicatos base, los que también deben pronunciarse mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe.

6. **¿LOS SINDICATOS DEBEN APORTAR CUOTAS A LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES?**
   En efecto, los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

7. **¿ESTÁN FACULTADAS LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE?**
   Sí, las federaciones y confederaciones pueden negociar colectivamente siempre que las organizaciones sindicales respectivas lo acuerden en forma previa con el o los empleadores respectivos, por escrito y ante ministro de fe; y que en la empresa respectiva, la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados que tengan derecho a negociar colectivamente, acuerden conferir en votación secreta, tal representación a la organización sindical de que se trate, en asamblea celebrada ante ministro de fe.

CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

1. **¿CUÁNDO PUEDE CONSTITUIRSE UN SINDICATO DE EMPRESA?**
   Puede constituirse a contar de la fecha de iniciación de la respectiva empresa.

2. **¿PUEDEN LOS TRABAJADORES DE UN PREDIO AGRÍCOLA CONSTITUIR UN SINDICATO DE EMPRESA?**
   Sí, toda vez que cada predio agrícola se considera como una sola empresa al igual que los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

3. **¿PUEDEN CONSTITUIR SINDICATO LOS QUE PRESTAN SERVICIOS A PERSONAS JURÍDICAS QUE DENTRO DE SU GIRO EXPLOTEN PREDIOS AGRÍCOLAS?**
   En efecto, pueden hacerlo conjuntamente con los demás trabajadores de la empresa reuniendo el número de trabajadores y los porcentajes que la ley exige.

4. **¿CUÁNTOS TRABAJADORES SE REQUIERE PARA CONSTITUIR UN SINDICATO DE EMPRESA?**
   En aquellas empresas de más de 50 trabajadores se requiere el concurso de un mínimo de 25 que representen a lo menos el diez por ciento del total de los que presten servicios en la empresa.

   Sin embargo, también pueden constituirlo a lo menos 8 trabajadores de una empresa, siempre que en la misma no exista otro sindicato vigente, debiendo completar el quórum señalado en el párrafo anterior, dentro del plazo de un año.

Tratándose de empresas de 50 o menos trabajadores se necesita la participación de un mínimo de 8, sin sujeción a porcentajes de representatividad.

5. **¿QUÉ OCURRE SI NO CUMPLE EL QUÓRUM EN EL PLAZO DE UN AÑO TRATÁNDOSE DE LOS SINDICATOS QUE SE CONSTITUYEN CON 8 TRABAJADORES EN EMPRESAS DE MÁS DE 50 ?**
   En tal caso, y por el solo mandato de la ley, caduca la personalidad jurídica de la organización.

6. **¿PUEDEN CONSTITUIR SINDICATOS LOS TRABAJADORES DE CADA ESTABLECIMIENTO DE LA EMPRESA?**
   Efectivamente, si la empresa tiene más de un establecimiento pueden también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos con mínimo de 25 que representen, a lo menos el treinta por ciento del total de los trabajadores de dicho establecimiento.

6. **¿SE APLICAN LOS PORCENTAJES ANTES INDICADOS SI CONCURREN 250 TRABAJADORES DE UNA MISMA EMPRESA?**
   No, en tal caso y cualquiera sea el porcentaje que representen pueden constituir un sindicato.

7. **¿QUÉ NÚMERO DE TRABAJADORES SE REQUIERE PARA CONSTITUIR UN SINDICATO INTEREMPRESA?**
   Para constituir esta organización sindical se requiere el concurso de 25 trabajadores como mínimo que pertenezcan a lo menos a dos empleadores distintos.

8. **¿QUÉ TRABAJADORES PUEDEN PARTICIPAR EN LA CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO INTEREMPRESA?**
   En dicho acto la ley permite que participen todos aquellos trabajadores con contrato de trabajo, independiente de la modalidad del mismo. (plazo fijo, indefinido, por obra)

10. **¿QUÉ NÚMERO DE TRABAJADORES SE EXIGE PARA CONSTITUIR UN SINDICATO DE TRABAJADORES EVENTUALES O TRANSITORIOS?**
    Para constituirlos se requiere una concurrencia mínima de 25 trabajadores.

11. **¿QUE NÚMERO DE TRABAJADORES SE REQUIERE PARA CONSTITUIR OTRA CLASE DE SINDICATOS?**
    Para constituirlo se necesita siempre el concurso de un mínimo de 25 trabajadores.

12. **¿CÓMO SE EFECTÚA LA CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS?**
    Debe efectuarse en asamblea de trabajadores los que deben reunir los mínimos señalados anteriormente, según el sindicato de que se trate, y en presencia de un ministro de fe.

13. ¿QUÉ TRÁMITES DEBEN CUMPLIRSE EN LA ASAMBLEA DE CONSTITUCIÓN?

Deben aprobarse los estatutos del sindicato y procederse a la elección de su directorio, levantándose el acta correspondiente.

14. ¿QUÉ TRÁMITE DEBE CUMPLIR EL DIRECTORIO SINDICAL UNA VEZ CONSTITUIDO EL SINDICATO?

Debe depositar en la Inspección del Trabajo respectiva el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificados por el ministro de fe actuante.

15. ¿DENTRO DE QUÉ PLAZO DEBE EFECTUARSE EL DEPÓSITO SEÑALADO?

El depósito debe realizarse dentro del plazo de 15 días contados desde la fecha de la asamblea en que se constituyó el sindicato.

16. ¿QUÉ EFECTO PRODUCE EL DEPÓSITO DEL ACTA DE CONSTITUCIÓN Y LAS COPIAS DE LOS ESTATUTOS?

Al momento de efectuar este depósito el sindicato adquiere de inmediato, por ese sólo hecho y sin más trámite, su personalidad jurídica.

17. ¿QUÉ SUCEDE SI NO SE REALIZA EL DEPÓSITO?

Si no se efectúa el depósito dentro del plazo legal, debe procederse a una nueva asamblea constitutiva.

18. ¿QUÉ FACULTADES TIENE EN ESTA MATERIA LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO?

La Inspección el Trabajo respectiva puede, dentro del plazo de 90 días corridos, contados desde la fecha del depósito del acta, 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. (*)

19. ¿QUÉ PUEDE HACER EL SINDICATO SI LA INSPECCIÓN HA FORMULADO OBSERVACIONES?

a. Corregir los defectos de constitución y/o adecuar los estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de 60 días constados desde su notificación, y

b. Reclamar "ante el Tribunal correspondiente" dentro del mismo plazo, si estima que el requerimiento de la Inspección del Trabajo no se encuentra ajustado a la ley.

20. ¿A QUÉ PROCEDIMIENTO SE SOMETE LA TRAMITACIÓN DE LA RECLAMACIÓN?

El Tribunal conoce de ella en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que el solicitante proporcione en su presentación y oyendo a la Inspección del Trabajo respectiva.

21. ¿QUÉ SUCEDE SI EL SINDICATO NO SUBSANA LOS DEFECTOS DE CONSTITUCIÓN?

Si el sindicato no subsana los defectos de constitución, no adecua sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo o no interpone reclamación dentro del plazo legal, caduca su personalidad jurídica por el sólo ministerio de la ley.

22. ¿QUÉ SUCEDE SI LA RESOLUCIÓN JUDICIAL RECHAZA TOTAL O PARCIALMENTE LA RECLAMACIÓN?

Podrá caducar la personalidad jurídica del sindicato en el evento que éste no subsane los defectos de constitución o no enmiende sus estatutos en la forma y dentro del plazo que el Tribunal le señale.

23. ¿TIENEN FUERO LOS TRABAJADORES QUE PARTICIPAN EN LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA?

Efectivamente, todos los constituyentes de un sindicato de empresa, gozan de fuero desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea y hasta los treinta días de realizada. El fuero no puede exceder de cuarenta días en total. Tratándose de la constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, el fuero es también de diez días previos a la asamblea y hasta el día siguiente de ella. En este caso el fuero no excederá de quince días en total.

EL DIRECTORIO SINDICAL
(Arts. 235 y siguientes. Código del Trabajo)

1. ¿QUÉ REQUISITOS SE EXIGEN PARA SER DIRECTOR SINDICAL?

Para ser director sindical se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos, no existiendo requisitos legales supletorios que exigir. A modo meramente ejemplar, un estatuto podría contemplar alguno o todos de los siguientes u otros,:

1)No haber sido condenado o procesado por delito que merezca pena aflictiva.
2)Mayor de 18 años
3)Saber leer y escribir, y
4)Tener una antigüedad mínima de seis meses como socio del sindicato, salvo que el mismo tuviere una existencia menor.

2. **¿CUÁNTAS PERSONAS INTEGRAN EL DIRECTORIO SINDICAL?**
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:

a. Tres si la organización tiene de 25 a 249 afiliados;
b. Cinco, si el sindicato tiene entre 250 y 999 socios;
c. Siete, si el sindicato cuenta con mil y hasta 2.999 asociados, y
d. Nueve, si la entidad reúne tres mil o más socios.

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 asiste para cumplir con sus funciones.

3. **¿QUIÉNES SON CANDIDATOS EN LA ELECCIÓN DE DIRECTORIO?**
Se consideran candidatos 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.

4. **¿QUE SUCEDE SI LOS ESTATUTOS NO PREVÉN LAS FORMALIDADES PARA EFECTUAR LA POSTULACIÓN?**
La ley establece en subsidio que 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 en que se llevará a efecto la elección.

5. **¿CUMPLIDO EL TRÁMITE DE POSTULACIÓN SUBSISTE PARA EL SECRETARIO DEL DIRECTORIO ALGUNA OBLIGACIÓN?**
Así es, éste debe comunicar por escrito, a la Inspección del Trabajo respectiva la circunstancia de haberse presentado una candidatura.

6. **¿EN QUÉ PLAZO EL SECRETARIO DEBE EFECTUAR TAL COMUNICACIÓN?**
Dentro de los dos días hábiles siguientes a la formalización de una candidatura.

7. ¿QUÉ EFECTO PRODUCE EL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL SECRETARIO DE SU OBLIGACIÓN DE COMUNICAR AL EMPLEADOR LA FECHA EN QUE DEBE REALIZARSE LA ELECCIÓN?

Los candidatos a directores no gozarán del fuero laboral durante el período previo a la elección.

8. ¿QUIÉNES SON ELEGIDOS DIRECTORES?

Son elegidos directores aquellos socios que habiendo formalizado sus candidaturas obtienen las más altas mayorías relativas. En caso de igualdad de votos, se está a lo que dispongan los estatutos si éstos nada señalan se procederá sólo respecto de quienes estuvieren en tal situación, a una nueva elección.

9. ¿QUÉ SUCEDE SI RESULTA ELEGIDO UN TRABAJADOR QUE NO CUMPLE LOS REQUISITOS PARA SER DIRECTOR SINDICAL?

En tal caso, debe procederse del modo como indica el estatuto, o en su defecto, del modo como determine el tribunal competente, sin que al efecto resulte posible declarar por parte de la Dirección del Trabajo la inhabilidad del director electo, ya que no existe norma legal que la faculte.

10. ¿LA ALTERACIÓN EN EL NÚMERO DE AFILIADOS A UN SINDICATO TIENE INCIDENCIA EN EL NÚMERO DE DIRECTORES?

Si el número de directores en ejercicio disminuye a una cantidad tal que impide el funcionamiento del directorio, debe procederse a una nueva elección.

11. ¿QUIÉNES PUEDEN VOTAR EN LA ELECCIÓN DE DIRECTORIO?

El estatuto establecerá los requisitos de antigüedad para la votación de elección y censura del directorio sindical.

12. ¿CÓMO SE DEBE EFECTUAR LA ELECCIÓN?

Todas las elecciones de directorio, como también las 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 dicte la Dirección del Trabajo.

13. ¿CUÁNTO TIEMPO PERMANECEN EN SU CARGO?

Los directores sindicales se mantienen en su cargo por el tiempo que defina el estatuto, el que no puede ser inferior a 2 años ni superior a 4, pudiendo ser reelegidos, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para censurarlos.

14. ¿GOZAN DE ALGUNA PROTECCIÓN ESPECIAL LOS DIRIGENTES ELECTOS CON LAS PRIMERAS MAYORÍAS DE ACUERDO A LA TABLA SEÑALADA EN EL Nº2 PRECEDENTE?

En efecto, gozan de fuero desde la fecha de su elección y hasta 6 meses después de haber concluido sus funciones como dirigente, salvo las excepciones legales.

15. ¿CUÁLES SON ESTAS EXCEPCIONES?

Censura del directorio

Sanción aplicada por el Tribunal competente

Término de la empresa.

Los directores de los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios y los integrantes aforados de los comités paritarios de higiene y seguridad, con contrato a plazo fijo o por obra o servicio gozan de fuero sólo durante la vigencia del respectivo contrato.

16. ¿QUÉ FACILIDAD DEBE CONCEDER EL EMPLEADOR A LOS DIRECTORES?

Los empleadores deben otorgarles los permisos necesarios para ausentarse de sus labores y cumplir sus actividades sindicales fuera del lugar de trabajo.

17. ¿A QUÉ PERMISOS TIENE DERECHO?

a. 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.
b. 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;
c. El dirigente de un sindicato interempresa puede excusarse hasta por un mes para participar en la negociación colectiva del sindicato, y,
d. 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.

18. ¿QUIÉN PAGA SUS REMUNERACIONES DURANTE EL TIEMPO QUE ABARCAN ESTOS PERMISOS?

Las remuneraciones e imposiciones de los directores durante este tiempo deben ser pagadas por la respectiva organización sindical.

19. ¿LAS PAGA EN ALGÚN CASO EL EMPLEADOR?

Solamente en el evento de que así lo hubiere pactado con el sindicato.

20. ¿EL TIEMPO QUE COMPRENDE UN PERMISO SE ENTIENDE TRABAJADO?

Así es, el tiempo que abarcan los permisos de los dirigentes sindicales se entiende trabajado para todos los efectos legales.

LA ASAMBLEA GENERAL

1. **¿QUÉ ES 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.

2. **¿QUÉ CLASES DE ASAMBLEA GENERAL DISTINGUE LA LEY?**
   La ley reconoce dos categorías de asamblea general:

   a. las ordinarias, y
   b. las extraordinarias

3. **¿CUÁL ES LA ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA?**
   Es la que se celebra en las oportunidades y con la frecuencia establecida en los estatutos sindicales, con el objeto de tratar entre los asociados materias relacionadas con la organización

4. **¿QUIÉN PUEDE CITAR A ASAMBLEA ORDINARIA?**
   Pueden convocar a dicha asamblea el Presidente, o quien los estatutos determinen.

4. **¿CUÁL ES LA ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA?**
   Es la que tiene lugar cada vez que lo exijan las necesidades de la organización, con la sola finalidad de tomar acuerdos respecto de las materias específicas que se señalen en el respectivo aviso de citación.

5. **¿QUIÉN PUEDE CITAR A ASAMBLEA EXTRAORDINARIA?**
   Estas asambleas pueden ser convocadas por el Presidente o por el 20% de los socios.

6. **¿QUÉ MATERIAS PUEDEN TRATARSE EN ASAMBLEA ORDINARIA?**
   En asamblea ordinaria se tratan todos los temas propios del funcionamiento de la organización, rendición anual de cuentas del directorio, etc.

7. **¿QUÉ ASUNTOS DEBEN TRATARSE EN ASAMBLEA EXTRAORDINARIA?**
   En asamblea extraordinaria 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.

8. **¿EXISTE ALGUNA FORMALIDAD RESPECTO DE LOS ACUERDOS DE LA ASAMBLEA?**
   Así es, de tales acuerdos debe dejarse constancia en el libro de actas de la respectiva organización sindical.

Además las actas de asamblea en que se acuerde la fusión, deben ser autorizadas ante ministro de fe.

Por su parte, el acta de acuerdo de disolución debe ser registrada en la Inspección del Trabajo respectiva.

9. ¿EN QUÉ LUGARES PUEDE CELEBRARSE UNA ASAMBLEA?
Las asambleas pueden efectuarse en cualquier sede sindical entendiéndose por tal, para estos efectos, todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúnan los afiliados a la organización.

10. ¿EN QUÉ HORARIO DEBEN REALIZARSE?
Deben efectuarse después de las horas de trabajo, salvo que se trate de reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes.

11. ¿LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES SE RIGEN POR LAS MISMAS NORMAS QUE LOS SINDICATOS DE ESTA MATERIA?
En efecto, las asambleas de federaciones y confederaciones se rigen por las normas examinadas precedentemente, en cuanto les sean aplicables.

12. ¿CÓMO SE CONSTITUYE LA ASAMBLEA DE ESTAS ÚLTIMAS ORGANIZACIONES SINDICALES?
Las asambleas de las federaciones y confederaciones están constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas.

EL PATRIMONIO SINDICAL
(Arts. 256 y siguientes. del Código del Trabajo)

1. ¿CÓMO SE COMPONE EL PATRIMONIO SINDICAL?
El patrimonio sindical se compone por:

a. Las cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea imponga a sus asociados, con arreglo a los estatutos;
b. El aporte de los adherentes a un instrumento colectivo de aquellos a quienes se les hizo extensivo éste;
c. Las donaciones entre vivos o asignaciones, por causa de muerte que se les hicieren;
d. El producto de sus bienes;
e. El producto de la venta de sus activos;
f. Las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos;
g. El producto que generen las actividades comerciales, de servicios, asesorías otras de carácter lucrativas que la organización desarrolle de conformidad a sus finalidades estatutarias; y
h. Las demás fuentes que prevean los estatutos. (*)

2. **¿PUEDE ADQUIRIR Y ENAJENAR BIENES UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL?**
   Así es, una organización sindical puede adquirir, conservar y enajenar toda clase de bienes y a cualquier título. (*)

3. **¿A QUIÉN LE CORRESPONDE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS BIENES?**
   La administración de todos los bienes que conforman el patrimonio le corresponde a los directores de la organización sindical. (*)

4. **¿SON RESPONSABLES DE SU ADMINISTRACIÓN LOS DIRECTORES?**
   En efecto, los miembros del directorio deben responder solidariamente de su administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso. (*)

5. **¿ES OBLIGATORIA LA COTIZACIÓN A UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL?**
   La cotización a una organización sindical es obligatoria para sus afiliados cuando las cuotas han sido aprobadas por la asamblea. (*)

6. **¿SE PUEDE ESTABLECER CUOTAS EXTRAORDINARIAS?**
   Efectivamente, con la condición que sean aprobadas en la asamblea por mayoría absoluta de los socios. (*)

7. **¿CUÁL ES SU FINALIDAD?**
   Las cuotas extraordinarias deben destinarse a financiar proyectos o actividades previamente determinados por la asamblea. (*)

8. **¿CÓMO SE RECAUDAN LAS CUOTAS O APORTES SINDICALES?**
   Los sindicatos pueden determinar libremente el medio o sistema de recaudación de los aportes de sus afiliados.

9. **¿ES POSIBLE QUE EL EMPLEADOR RECAUDE DICHO APORTES?**
   En efecto, el empleador puede deducir de las remuneraciones de los trabajadores afiliados las cuotas ordinarias y extraordinarias en las condiciones que señale la ley.

10. **¿CUÁNDO PROCEDE ESTE DESCUENTO EN LOS SINDICATOS DE EMPRESA?**

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

11. **¿PROCEDE TAMBIÉN EN LOS SINDICATOS INTEREMPRESA Y DE TRABAJADORES EVENTUALES O TRANSITORIOS?**
    Así es, pero se requiere que el trabajador autorice por escrito al empleador para descontar las cuotas de sus remuneraciones.

12. **¿QUÉ PLAZO TIENE EL EMPLEADOR PARA ENTREGAR AL SINDICATO LAS SUMAS DEDUCIDAS?**

El empleador dispone del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

13. **¿QUÉ OCURRE SI EL EMPLEADOR NO ENTERA LAS SUMAS RETENIDAS DENTRO DEL PLAZO SEÑALADO?**
    En tal caso, debe entregar dichas sumas reajustadas en la variación que hubiera experimentado el I.P.C. e incrementadas además con un interés del 3% mensual.

14. **¿SI VARÍA EL MONTO DE LA CUOTA ORDINARIA O SE ACUERDAN CUOTAS EXTRAORDINARIAS, QUÉ SUCEDE?**
    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.
15. **¿DÓNDE DEBEN CONSERVARSE LOS FONDOS SINDICALES?**
    Los fondos sindicales deben mantenerse depositados en una cuenta corriente o de ahorro a nombre de la organización en un banco. (*)

16. **¿EXISTE ALGUNA EXCEPCIÓN A LA REGLA ANTERIOR?**
    Efectivamente, esta obligación no rige para los sindicatos que cuenten con menos de 50 afiliados.

17. **¿EN QUÉ PUEDEN SER INVERTIDOS LOS FONDOS SINDICALES?**
    Los fondos del sindicato sólo pueden invertirse en los fines contemplados en los estatutos de la organización sindical. (*)

18. **¿DEBEN PRACTICAR BALANCES LOS SINDICATOS?**
    Actualmente no están obligados, sin perjuicio de lo que decida la organización en sus estatutos. (*)

19. **¿CÓMO SE PRACTICA EL DESCUENTO RESPECTO DE LAS CUOTAS DE ORGANIZACIONES DE GRADO SUPERIOR?**
    El monto de estas cuotas se encuentra incluido en la cuota ordinaria que mensualmente paga el socio del sindicato.

20. **¿QUÉ TRÁMITE DEBE HACERSE PARA QUE EL EMPLEADOR ENTREGUE DIRECTAMENTE A LA ORGANIZACIÓN SUPERIOR EL MONTO DE LA CUOTA QUE LE CORRESPONDE?**
    El sindicato debe entregar al respectivo empleador, copia del acta de afiliación suscrita por un ministro de fe, donde consta el porcentaje que debe destinarse de la cuota ordinaria a la organización superior.

(*) Las federaciones y confederaciones se rigen por las reglas precedentes, en cuanto les sean aplicables.

LA FUSION DE SINDICATOS

1. **¿RESULTA LEGALMENTE POSIBLE QUE DOS SINDICATOS SE FUSIONEN?**
   Sí, la ley contempla esta posibilidad.

2. **¿ QUE SE REQUIERE PARA ELLO?**
   Que las asambleas de cada una de las organizaciones que se van a fusionar voten favorablemente la fusión.

3. **¿EL ACUERDO FAVORABLE DEBE CONSTAR EN UN ACTA?**
   Así es, cada acuerdo debe constar en un acta la que debe ser autorizada ante ministro de fe.

1. **¿QUÉ EFECTO TIENE AUTORIZAR EL ACTA ANTE MINISTRO DE FE?**
   Las actas autorizadas, sirven de título para el traspaso de los bienes.

5. **¿LOS BIENES DE CADA UNA DE LAS ORGANIZACIONES QUE SE FUSIONAN PASAN A LA ENTIDAD QUE SE CREA?**
   Efectivamente, los bienes pasan de pleno derecho a la nueva organización?

6. **¿CUÁNDO SE ELIGE EL NUEVO DIRECTORIO DE LAS ORGANIZACIONES QUE SE FUSIONAN?**
   Dentro de los diez días siguientes a la última asamblea que se celebre, debe procederse ala elección del directorio de la nueva organización.

7. **¿LA ORGANIZACIÓN NUEVA SE RIGE POR UN NUEVO ESTATUTO?**
   Conjuntamente con el acuerdo de fusión debe aprobarse el nuevo estatuto por el que se regirá la nueva organización.

LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

1. **¿CUÁNDO SE PRODUCE LA DISOLUCIÓN DE UN SINDICATO?**
   Se produce cuando se declara judicialmente que el sindicato se encuentra afectado por alguna causal de disolución contemplada en la ley. (*)

2. **¿CUÁLES SON LAS CAUSALES DE DISOLUCIÓN?**
   Los artículos 296 y 297 del Código del Trabajo contemplan las siguientes:
   a. El acuerdo de la mayoría absoluta de los afiliados;
   b. El incumplimiento grave de las obligaciones legalmente impuestas.
   c. El haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución.

1. **¿QUIÉN DEBE DECLARARLA?**
   La disolución de un sindicato debe ser declarada por un Juez de Letras del Trabajo, correspondiente al lugar en que tenga su domicilio el sindicato. (*)

2. **¿QUIÉN PUEDE SOLICITAR LA DECLARACIÓN?**
   Puede ser solicitada por cualquier afiliado al sindicato o por la Dirección del Trabajo. (*)

3. **¿EN QUÉ CASOS PUEDE PEDIRLA UN SOCIO DEL SINDICATO?**
   La ley confiere al asociado el derecho de requerir la disolución del sindicato por cualquiera de las causales previstas en los artículos 296 y 297 del Código del Trabajo, esto es, por acuerdo mayoritario de los socios, por incumplimiento grave de las obligaciones legalmente impuestas o haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para la constitución.

4. **¿CUÁNDO PUEDE SOLICITARLA LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO?**
   Puede pedirla tratándose de las causales señaladas en el artículo 297, mediante solicitud fundada.

5. **¿PUEDE SOLICITARLA EL EMPLEADOR?**
   El empleador no tiene facultades legales para solicitarla.

6. **¿QUÉ CARACTERÍSTICAS TIENE EL PROCEDIMIENTO DE DECLARACIÓN?**
   En este procedimiento el juez respectivo conoce el asunto sin forma de juicio y sin ulterior recurso, con los antecedentes que proporcione el solicitante y oyendo al directorio sindical, o en su rebeldía. Asimismo, está facultado para abrir un período de prueba de diez días, transcurrido el cual, dicta sentencia. (*)

7. **¿QUÉ OCURRE UNA VEZ QUE SE DECLARA DISUELTO UN SINDICATO?**

a. Debe procederse a su liquidación, y
b. La resolución que lo declara debe comunicarse a la Inspección del Trabajo respectiva para que proceda a eliminarlo de sus registros. (*)

1. **¿QUIÉN EFECTÚA LA LIQUIDACIÓN?**
   La liquidación del sindicato es efectuada por los liquidadores que señalen los estatutos de la organización y, en su defecto por los que se designen en la resolución judicial que declaró su disolución. (*)

2. **¿QUÉ DESTINO TIENE SU PATRIMONIO?**
   El patrimonio del sindicato se destinará a la organización sindical que señalen sus estatutos. (*)

3. **¿Y SI ÉSTOS NADA ESTABLECEN AL EFECTO?**
   En tal caso, el Presidente de la República debe determinar la entidad sindical beneficiaria. (*)

4. **¿LA DISOLUCIÓN AFECTA LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO COLECTIVO SUSCRITO POR LA DIRECTIVA SINDICAL?**
   No, la disolución de un sindicato no afecta los derechos y obligaciones que correspondan a sus miembros por la existencia de un contrato o convenios colectivos, o fallos arbitrales.

(*) Las federaciones y confederaciones se rigen por las reglas precedentes, en cuanto les sean aplicables.

DELEGADO DE PERSONAL

1. **¿DÓNDE SE ENCUENTRA LA REGLAMENTACIÓN RELATIVA AL DELEGADO DE PERSONAL?**
   La reglamentación respectiva se encuentra contenida en el artículo 302 del Código del Trabajo.

2. **¿QUÉ ES EL DELEGADO DE PERSONAL?**
   Es la persona encargada de servir de nexo o enlace entre los trabajadores que lo hubieran elegido, con el empleador y con las demás personas que se desempeñan en otros cargos de jerarquía en la empresa o establecimiento.

3. **¿PUEDE REPRESENTAR TAMBIÉN A LOS TRABAJADORES FUERA DE LA EMPRESA?**
   Así es, está facultado legalmente para representarlos ante las autoridades del trabajo.

4. **¿QUÉ REQUISITOS DEBE REUNIR PARA SER ELEGIDO?**
   El delegado de personal debe reunir los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical. Sin embargo, atendido que actualmente no hay requisitos legales exigibles, no esta obligado a cumplir ninguno en particular.

5. **¿CUÁNTO TIEMPO DURA EN FUNCIONES?**
   El delegado de personal dura 2 años en funciones y puede ser reelegido indefinidamente.

   ¿GOZA DE FUERO EN RAZÓN DE SU CARGO?
   En efecto, el delegado de personal goza de fuero por todo el tiempo que se extienda su mandato y hasta seis meses después de haber cesado en su cargo, salvo que éste tenga contrato a plazo fijo, por obra o servicio determinado, en cuyo caso el fuero lo amparará sólo durante la vigencia de su contrato.

6. **¿QUÉ OBLIGACIÓN TIENEN LOS TRABAJADORES QUE HAN ELEGIDO UN DELEGADO DE PERSONAL?**

Deben comunicar esta circunstancia por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo respectiva, el día hábil laboral siguiente al de la elección, acompañando una nómina con la individualización y firma de todos ellos.

7. **¿EN QUÉ EMPRESAS PUEDE SER ELEGIDO?**
   Puede elegirse en aquellas empresas o establecimiento en que sea posible constituir uno o más sindicatos, de acuerdo al artículo 227 del Código del Trabajo.

8. **¿QUÉ TRABAJADORES PUEDEN ELEGIR UN DELEGADO DE PERSONAL?**
   Pueden elegirlo los trabajadores que no estén afiliados a un sindicato de empresa, siempre que su número y porcentaje de representatividad lo permita, de acuerdo a la disposición citada en el número anterior.

9. **¿QUÉ SIGNIFICA ESTO, A MODO DE EJEMPLO?**
   Que si es posible constituir un sindicato de empresa con un mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos el diez por ciento del total de trabajadores de la empresa, para elegir delegado de personal se exige el mismo número de trabajadores y el mismo porcentaje.

10. **¿PUEDE EXISTIR MÁS DE UN DELEGADO EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO?**
    Así es, si los trabajadores forman distintos grupos que cumplan los requisitos antes señalados puede haber más de un delegado de personal en la empresa o establecimiento.

DELEGADO SINDICAL

1. **¿QUÉ ES UN DELEGADO SINDICAL?**
   Es un trabajador que actúa en calidad de representante de aquellos dependientes de una empresa que se encuentran afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios.

2. **¿EN QUÉ CASOS PUEDE NOMBRARSE UN DELEGADO SINDICAL?**
   La ley contempla la designación de un delegado sólo en el evento de que los trabajadores de una empresa afiliados a las organizaciones citadas en el número anterior no hubieren logrado elegir un director en el sindicato respectivo.

3. **¿QUÉ NÚMERO DE TRABAJADORES EXIGE LA LEY PARA NOMBRAR UN DELEGADO?**
   El número de trabajadores que se exige para tal efecto no puede ser inferior a ocho.

4. **¿GOZA DE ALGUNA PROTECCIÓN ESPECIAL?**
   Así es, el delegado sindical goza de fuero laboral desde la fecha de su nombramiento y hasta seis meses después de haber cesado en su cargo.

5. **¿TIENE DERECHO A PERMISOS SINDICALES?**
   El delegado sindical tiene derecho a los permisos contemplados en los artículos 249 y 250, letra b) del Código del Trabajo.

6. **¿PUEDE DESIGNARSE MÁS DE UN DELEGADO SINDICAL?.**
   Efectivamente, pueden designarse hasta tres, si los trabajadores de una empresa que estén afiliados al sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios fueren 25 o más, elegirán 3. Si de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, pueden elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales.