



## **Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo que fortalece los derechos de los dirigentes sindicales.**

La ratificación de los Convenios fundamentales de la OIT, en especial los C087 y C098, sobre libertad sindical y la protección a la sindicalización, y sobre el derecho a la sindicación y negociación colectiva, respectivamente, por una parte, y por otra, la Ley N° 19.759 de 05 de Octubre de 2001, que modificó el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y otras materias, se han constituido en pasos decisivos para construir un bloque de autonomía sindical que ha hecho avanzar al país hacia Organizaciones Sindicales más sólidas y dotadas de autonomía frente al empleador.

Como señala la Dirección del Trabajo en su documento “Guía de organizaciones sociales” (2021)<sup>1</sup> todos los trabajadores ya sean del sector público o privado, tienen derecho a constituir sin autorización previa, organizaciones sindicales de la forma que estimen convenientes, solo con la condición que estas organizaciones estén sujetas a la ley.

En este sentido serán titulares del derecho de sindicación todos los trabajadores que cumplan los requisitos que establece la ley.

Los sindicatos tienen derecho entonces a constituir, afiliarse y desafiliarse a federaciones, confederaciones y centrales sindicales. Además cumplen la función de representar a los afiliados en los procesos de negociación colectiva, la suscripción de los instrumentos colectivos, velar por el cumplimiento de estos y hacer valer los derechos de que ellos deriven. Como también una preocupación constante por la educación y las materias de seguridad en los ambientes de trabajo.

Como destaca CIPER en su columna de opinión “Sindicatos en tiempos de crisis: reviven pero son ignorados por la autoridad” (2020)<sup>2</sup> *“El caso de Chile después de una fuerte caída en los ‘90, las tasas de afiliación sindical han aumentado consistentemente desde mediados de los 2000. En 2019, el 17,1% de afiliación antes mencionado fue equivalente a*

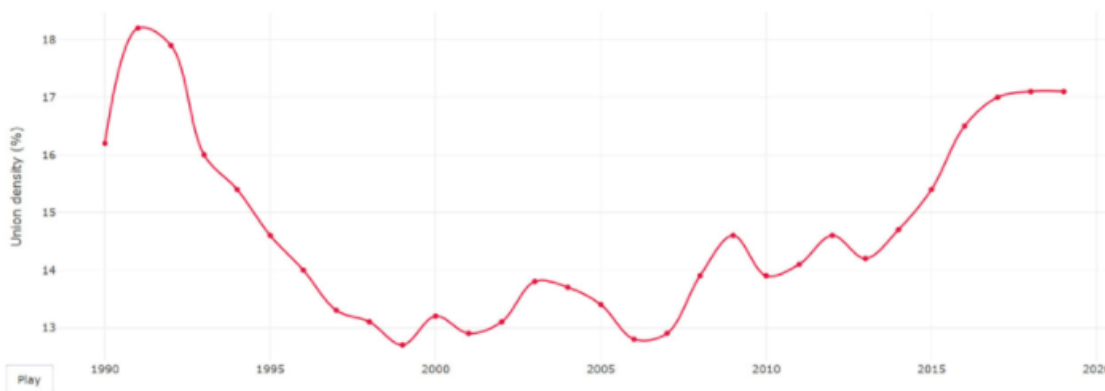
<sup>1</sup> Vease Dirección del Trabajo <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-60029.html>

<sup>2</sup> Vease CIPER columna de opinión “Sindicatos en tiempos de crisis: reviven pero son ignorados por la autoridad” (2020) <https://www.ciperchile.cl/2020/05/01/sindicatos-en-tiempos-de-crisis-reviven-pero-son-ignorados-por-la-autoridad/>



1.193.104 trabajadoras y trabajadoras afiliadas. De seguir esta tendencia, es posible que en un par de años se sobrepase el máximo nivel de afiliación sindical desde el retorno a la democracia (18,2%), observado en 1991.”

Cuadro 1 Porcentaje de afiliación sindical en Chile 1990 - 2019



Fuente: CIPER Chile

<https://www.ciperchile.cl/2020/05/01/sindicatos-en-tiempos-de-crisis-reviven-pero-son-ignorados-por-la-autoridad/>

La columna de CIPER también destaca que con la pandemia del covid 19, se ha dejado al descubierto varios aspectos relevantes con relación a los sindicatos, los cuales muchos de ellos tienen que ver con la crisis sobre las precarias condiciones laborales a las que están expuestos los trabajadores, sobre todo las mujeres, las cuales en un gran porcentaje se desarrollan laboralmente en áreas informales. Asimismo, aun cuando los sindicatos han recuperado niveles de confianza y afiliación, esto no se condice con respecto al poder de negociación y el interés de las autoridades y gobierno de integrarlos a las mesas de discusión.

Sin embargo, ese tránsito hacia Organizaciones Sindicales más autónomas y robustas es un camino que aún encuentra obstáculos para su concreción más definitiva en normas que desvirtúan su sentido y ponen en peligro la estabilidad sindical y con ello al sistema de relaciones laborales en su conjunto.

Este proyecto de ley busca entonces redireccionar los esfuerzos legislativos para avanzar hacia organizaciones sindicales más sólidas y autónomas a través de la delimitación de la figura del fuero sindical. Como se sabe, la figura del fuero sindical existe para impedir que el empleador pueda libremente despedir a un dirigente sindical por alguna causal señalada en las normas laborales. Así las cosas, sin juicio previo de desafuero esa libertad de despido no rige y por tanto, será la judicatura laboral la que determine su validez.

Sin embargo, la ley nada ha establecido sobre qué ocurre en los casos de dirigentes sindicales que no prestan servicios al empleador y que solo realizan trabajo sindical para



sus socios y organización sindical y que por tanto, su contrato de trabajo está suspendido. La pregunta que surge de este modo, es cómo podrían esos dirigentes incumplir una norma contractual si no prestan servicios para su empleador y por qué podría entonces despedírseles por una alguna causal legal.

De iniciarse una acción de desafuero en dichas condiciones, en realidad se comienza con un cruce de los intereses de la empresa con los intereses propios e inherentes de la Organización Sindical que tiene sus fines particulares y específicos. Ellos pueden coincidir o no, pero la empresa no debiera poder desafuero a los dirigentes que han realizado lo que sus bases le proponen o los fines que se han trazado autónomamente, por mucho que a la empresa no le agrade o no comparta dichos fines. La protección de la figura del fuero de dirigente sindical, debe alcanzar a los dirigentes aún cuando la empresa no comparta la interpretación que socios y dirigentes efectúen.

La autonomía debiera quedar reflejada en que la empresa no puede inmiscuirse en las decisiones de la Organización Sindical que autónomamente ha tomado, desafuero a los dirigentes, así como, los dirigentes sindicales no pueden despedir a un gerente que no comparte sus intereses. La autonomía debe ser para ambos cuerpos, especialmente considerando que la constitución trata a las organizaciones sindicales como cuerpos intermedios que deben ser protegidos.

Por ello se propone, interpretar las normas respectivas del Código del Trabajo relativas al fuero laboral de dirigente sindical, para que ellas puedan usarse en tanto se den las condiciones cuando se trate de la labor para la que fueron contratados y no en cambio para castigar la labor que el cuerpo intermedio sindicato le ha encomendado a sus dirigentes.



## PROYECTO DE LEY

*Artículo Único.- Declárese interpretado el artículo 243 del DFL 1 que fija el texto refundido coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, de la forma siguiente:*

*Si la solicitud de desafuero para poner término al contrato de trabajo de un director sindical es alguna de las establecidas en el artículo 160 de este código, el juez sólo podrá concederla cuando los hechos en los que se funde la causal invocada por el empleador haya sido ejecutada por el dirigente en el ejercicio exclusivo de las funciones establecidas en su contrato de trabajo.*

**Marcela Hernando Pérez**  
**H. Diputada de la República**





FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. MARCELA HERNANDO P.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. VÍCTOR TORRES J.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. COSME MELLADO P.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. RENÉ SAFFIRIO E.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. GABRIEL SILBER R.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. IVÁN FLORES G.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. ALEXIS SEPÚLVEDA S.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. JOSÉ PÉREZ A.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. FERNANDO MEZA M.



FIRMADO DIGITALMENTE:  
H.D. TUCAPÉL JIMÉNEZ F.

