

DEPARTAMENTO JURÍDICO
S/K.(2270)/2017

1026 019

ORD.: _____

MAT.: La norma del artículo 231, inciso tercero del Código del Trabajo, que promueve la representación femenina en los directorios sindicales, resulta aplicable a los sindicatos de trabajadores independientes y, por tanto, estos, al igual que las restantes organizaciones que pueden conformarse con arreglo a lo previsto en el artículo 216 del mismo Código, deben adecuar sus estatutos a lo dispuesto en el primero de los citados preceptos, incorporando un mecanismo destinado a resguardar que su directorio esté integrado por mujeres, en los términos y condiciones allí establecidas.

ANT.: 1) Instrucciones, de 25.01.2018, de Jefa Departamento Jurídico (s).
2) Pase N°317, de 24.10.2017, de Jefa Dpto. Relaciones Laborales.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 216 y 231 y 235.

CONCORDANCIA:

Dictamen N°1306/31, de 22.03.2017.

SANTIAGO,

21 FEB 2018

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

A : JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

Mediante pase citado en el antecedente 2), requiere un pronunciamiento de esta Dirección destinado a determinar si la norma del artículo 231, inciso tercero del Código del Trabajo, que promueve la representación femenina en los directorios sindicales, resulta aplicable a los sindicatos de trabajadores independientes.

Lo anterior, con el objeto de dar respuesta a la consulta formulada sobre el particular, mediante correo electrónico citado en el antecedente 3), por el Coordinador de Relaciones Laborales de la Dirección Regional del Trabajo Libertador Bernardo O'Higgins.

Precisa al respecto que sobre la base de la citada disposición legal, en cuanto establece que el estatuto del sindicato «...debe incorporar un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho a fuero y a las demás prerrogativas que establece este Código...», y de la jurisprudencia institucional que cita, según la cual, el fuero sindical solo es concebible respecto del trabajador subordinado o dependiente, no así tratándose de aquel que labora en forma independiente o por cuenta propia, en su opinión, el precepto legal en comento no se aplicaría al directorio de un

sindicato de trabajadores independientes, toda vez que la circunstancia de estar conformado por socios que no dependen de empleador alguno implica, en los hechos, la imposibilidad de gozar del fuero y las demás prerrogativas que confiere la ley a los dirigentes sindicales en el ejercicio de su cargo.

Expresa, finalmente, que a su juicio, la jurisprudencia contenida en el dictamen N°1306/31, de 22.03.2017, emitido por esta Dirección a propósito de la incorporación por la ley 20.940 de la disposición legal en referencia, confirmaría lo expuesto precedentemente, en tanto, allí se sostiene que las mujeres que integren el directorio de un sindicato gozarán de las referidas prerrogativas que establece la ley.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 231, inciso tercero del Código del Trabajo, dispone:

El estatuto deberá incorporar un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho a fuero y a las demás prerrogativas que establece este Código, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor.

El precepto legal antes transcrito, incorporado por la ley N°20.940, vigente a partir del 01.04.2017, establece que los estatutos de los sindicatos deberán contemplar un mecanismo que permita resguardar que el directorio de la organización esté conformado por directoras, en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes, con derecho a todas las prerrogativas que establece el Código del Trabajo, o por la proporción que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras a la organización respectiva, en el evento de ser menor.

Precisado lo anterior, cabe referirse a las organizaciones sindicales que pueden constituirse en conformidad a la norma del artículo 216 del Código del Trabajo, que dispone al efecto:

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

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

A su vez, el artículo 3°, letra c) del mismo Código, establece que para todos los efectos legales se entiende por «...trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia».

De las disposiciones legales transcritas se infiere que las organizaciones sindicales se conforman y determinan en función de los trabajadores que agrupan, de forma tal que, aun cuando la norma del artículo 216 no contiene una enumeración taxativa al respecto —atendida la expresión «entre otros», allí utilizada— pueden constituirse, con arreglo a la ley, sindicatos de empresa, interempresa, de trabajadores independientes y de trabajadores eventuales o transitorios.

Ahora bien, el análisis conjunto de las normas preinsertas permite colegir, en lo que interesa, que al imponer el legislador a los sindicatos la incorporación en sus estatutos de un mecanismo destinado a resguardar que su directorio

esté integrado por mujeres, en la proporción allí también prevista, no ha efectuado distinción alguna en relación a la naturaleza de las organizaciones afectas a dicha obligación, limitándose a señalar que tal integración debe llevarse a cabo *«...en una proporción no inferior a un tercio del total de sus miembros con derecho a fuero y a las demás prerrogativas que establece este Código, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor»*, vale decir, con todos los derechos que la ley confiere a dichos directores en el ejercicio de su cargo, con la finalidad de igualar las condiciones en que todos ellos deben cumplir con las finalidades propias de las organizaciones en referencia, previstas por la ley y los estatutos respectivos.

Confirma lo expuesto la circunstancia de que en conformidad al artículo 235, inciso segundo del Código del Trabajo, *«...el directorio estará compuesto por el número de directores que el estatuto establezca»*, sin perjuicio de que, con arreglo al inciso tercero de la misma disposición *«...sólo gozarán del fuero consagrado en el artículo 243 y de los permisos y licencias establecidos en los artículos 249, 250 y 251, las más altas mayorías relativas que se establecen a continuación...»*, de lo cual se sigue que cuando el legislador establece en el precepto en estudio que *«...el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho a fuero y a las demás prerrogativas que establece este Código...»* ha querido seguramente impedir que a la socia eventualmente electa en un cargo de directora de la organización de que se trata, en los términos contemplados por esta última disposición legal, se le asigne uno de los cargos a que se refiere el también citado artículo 235 inciso segundo, que no otorga al que lo ejerce el derecho al fuero y las prerrogativas en referencia.

En definitiva, de lo que se trata es de fomentar la presencia de mujeres en los directorios sindicales, en igualdad de condiciones a las del resto de sus integrantes, en otros términos, con los mismos derechos de que eventualmente pudieren gozar estos últimos, según el caso, y siempre que se cumplan las demás condiciones previstas en el precepto en análisis.

De este modo, si se aplica, en la especie, la regla de interpretación de la ley, denominada «de la no distinción», que se expresa en el aforismo jurídico que reza: *«donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir»*, necesariamente debe concluirse que el precepto en comento resulta aplicable a todas las organizaciones que pueden constituirse en conformidad a la ley, incluidos los sindicatos de trabajadores independientes, por cuya situación se consulta.

Ello si se tiene presente, además, que el objetivo de la disposición legal en estudio es asegurar la representación femenina en el directorio de los sindicatos y no existe razón alguna en virtud de la cual pueda sostenerse que dicha finalidad tenida en vista por el legislador no debe ser buscada cuando se trata de un sindicato de trabajadores independientes.

Avala lo anterior la intervención en la instancia de discusión de la ley N°20.940, en el Congreso, de la Diputada, Sra. Denise Pascal, quien señaló: *«La reforma también nos ha permitido avanzar en materia de equidad de género. Se ha posicionado la idea de que, además de más y mejor diálogo social y de negociaciones colectivas, se requiere incorporar mecanismos y medidas relativos al género, con el fin de consolidar un trabajo justo y equitativo entre los hombres y las mujeres de nuestro país»*.

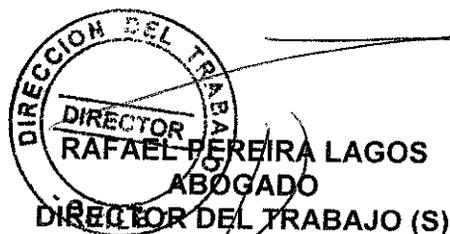
«En este sentido, el proyecto moderniza el sistema de relaciones laborales. A partir del análisis realizado en la Comisión de Trabajo, quedó en evidencia que existe un amplio consenso entre los actores sociales respecto de que es necesario aumentar la participación femenina en las organizaciones sindicales. La mirada de género debe existir en todos los niveles de nuestro país y, por ello, establecimos requisitos porcentuales en las organizaciones sindicales. La idea es que en toda negociación colectiva participe, a lo menos una mujer. De esta manera se otorgará a la equidad de género la debida perspectiva que las trabajadoras chilenas queremos». (Historia de la Ley. N°20.940. Primer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados. 1.12. Discusión en Sala. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, p. 41, www.bcn.cl/historiadelailey).

En similar sentido se ha pronunciado esta Dirección, a través del citado dictamen N°1306/31, en relación las disposiciones incorporadas por la referida ley N°20.940, en materia de participación femenina, en el ámbito de la dirigencia sindical y en la negociación colectiva; así, en lo que respecta a la norma que promueve dicha participación en los directorios sindicales, objeto del presente análisis, señala: «...las medidas que se adopten para evitar la discriminación por género en el trabajo deben, en principio, tender a modificar la estructura tradicional de los sindicatos, mediante mecanismos que faciliten la construcción de una nueva cultura organizacional, donde la mujer pueda situarse en un plano de igualdad frente al hombre».

A mayor abundamiento, sostener lo contrario —vale decir, que el precepto en comento solo obliga a los sindicatos cuyos dirigentes cuenten necesariamente con tales prerrogativas— equivaldría a concluir que, en estricto rigor, solo los sindicatos de empresa estarían afectos a dicha adecuación de sus estatutos en favor de la participación femenina en sus directorios; no así tratándose de las restantes organizaciones previstas por la ley; entre otras, las expresamente contempladas en la norma en estudio, como los sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios, cuyos socios, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 230 del Código del Trabajo podrán mantener su afiliación aunque no se encuentren prestando servicios, de suerte tal, que durante dichos períodos sus dirigentes no pueden invocar el fuero y las demás prerrogativas que les confiere la ley. Asimismo, en conformidad a la jurisprudencia uniforme y reiterada de este Servicio, los directores de los sindicatos interempresa solo podrán invocar ante su empleador el fuero y las demás prerrogativas tantas veces aludidas, en caso de que existan socios de la organización en la empresa respectiva.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la norma del artículo 231, inciso tercero del Código del Trabajo, que promueve la representación femenina en los directorios sindicales, resulta aplicable a los sindicatos de trabajadores independientes y, por tanto, estos, al igual que las restantes organizaciones que pueden conformarse con arreglo a lo previsto en el artículo 216 del mismo Código, deben adecuar sus estatutos a lo dispuesto en el primero de los citados preceptos, incorporando un mecanismo destinado a resguardar que su directorio esté integrado por mujeres, en los términos y condiciones allí establecidas.

Saluda atentamente a Ud.,



JFCC/RGR/MPKC
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Divisiones D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Jefe Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo.