

The Deloitte logo is positioned in the top left corner. It features the word "Deloitte" in a bold, white, sans-serif font, followed by a small green dot. The background of the entire image is a dark blue cityscape with a network of white lines and dots overlaid, and silhouettes of people in the foreground.

Deloitte.

ENERO 2023

Proyecto de Ley que fortalece los
derechos de dirigentes sindicales



El Equipo Laboral de Deloitte Legal ha preparado este documento con el objeto de resumir las principales novedades del Proyecto de Ley presentado en noviembre de 2021 que busca modificar el Código del Trabajo para fortalecer los derechos de los dirigentes sindicales.





Este proyecto se fundamenta en la idea de transitar hacia Organizaciones Sindicales más robustas y autónomas, autonomía que debiera quedar reflejada en que la empresa no puede inmiscuirse en las decisiones de la Organización Sindical que autónomamente ha tomado, desafortando a los dirigentes, especialmente considerando que la Constitución Política de la República trata a las organizaciones sindicales como

cuerpos intermedios que deben ser protegidos.

El 1 de noviembre de 2021 los diputados de la República, Iván Flores, Marcelo Hernando, Tucapel Jiménez, Cosme Mellado, Fernando Meza, José Pérez, René Saffirio, Alexis Sepúlveda Gabriel Silber y Víctor Torres presentaron el proyecto de Ley que busca modificar el Código del Trabajo, fortaleciendo los derechos de los Dirigentes Sindicales, proyecto que, actualmente, se encuentra en segundo trámite constitucional, habiendo pasado a Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Con fecha 9 de noviembre del año en curso, luego de las discusiones generales y particulares en la Cámara de Diputados, esta

última presentó su aprobación al proyecto de Ley, correspondiente al Boletín 14.685-13, incorporando las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

En el artículo 174, que establece que “En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.” Se agrega como segundo inciso el siguiente párrafo:



“En el caso del fuero laboral, la autorización de desafuero del tribunal no podrá concederse cuando los hechos en los que se funde la solicitud consistan en actos o conductas propias de la actividad sindical o de las finalidades de las organizaciones sindicales contenidas en el artículo 220 y en los tratados internacionales firmados por Chile.”

Adicionalmente, se incorpora en el artículo 174 que en caso de desafuero por haber cometido un dirigente sindical injurias en contra del empleador, solo podrá solicitarse la autorización al juez cuando exista sentencia firme y ejecutoriada que acredite injuria proferida al empleador.

En el artículo 289, en tanto, que establece las prácticas que serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, se incorpora el

literal j) que establece como acción que atenta contra la libertad sindical el hecho de solicitar el desafuero de un dirigente sindical con abuso de derecho. El tribunal deberá pronunciarse de oficio si no otorga el desafuero. Para dicho pronunciamiento, deberá ponderar i) la existencia de motivos plausibles para litigar y la concurrencia de otros aspectos que signifiquen un desestimulo de la actividad sindical.

Contacto

Andrea Inostroza

Directora
Área Laboral
avinostroza@deloitte.com

Santiago Swett

Gerente
Área Laboral
sswetth@deloitte.com

Jorge Romo

Consultor Senior
Área Laboral
jromom@deloitte.com

Deloitte.

www.deloitte.com

Ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni ninguna de sus firmas miembro será responsable por alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl/acercade la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2022 Deloitte. Todos los derechos reservados.

Las partes aceptan que COVID-19 constuye Fuerza Mayor, conforme los términos del artículo 45 del Código Civil. Asimismo, Las partes reconocen los riesgos que implica la propagación de la COVID-19 y las repercusiones potenciales asociadas con la prestación de los Servicios. El personal de las partes cumplirá con las restricciones o las condiciones que impongan sus respectivas organizaciones en las prácticas laborales a medida que la amenaza de la COVID-19 continúe. Las partes intentarán seguir cumpliendo con sus obligaciones respectivas conforme a los plazos y el método establecido en la presente, pero aceptan que puede requerirse la adopción de prácticas laborales alternativas y la puesta en marcha de salvaguardas durante este periodo, tales como el trabajo a distancia, las restricciones de viaje relacionadas con destinos particulares y la cuarentena de algunas personas. Dichas prácticas y salvaguardas laborales pueden afectar o impedir la ejecución de diversas actividades, por ejemplo, talleres u otras reuniones en persona. Las partes trabajarán conjuntamente y de buena fe a fin de acordar los eventuales cambios necesarios para atenuar los efectos negativos de la COVID-19 sobre los servicios, incluido el cronograma, el enfoque, los métodos y las prácticas laborales en la prestación de los mismos, y todos los costos asociados adicionales. En todo caso, Deloitte no será responsable de cualquier incumplimiento o retraso en la ejecución de sus obligaciones ocasionados o exacerbados por la propagación de la COVID-19 y sus efectos asociados.