

Sindicalización y reforma laboral 2016

(pág. 1)

Datos para constituir un Sindicato

(pág. 4)

Texto ejemplar o alternativo de Estatutos de Sindicato de Empresa

(pág. 9)

Alfonso Hernández Molina
Valparaíso, julio de 2017

Sindicalización y reforma laboral 2016

1. La "reforma laboral" de 2016.¹

Inició su vigencia el 1 de abril de 2017. Limita la acción sindical, interviniéndola² y condicionándola. No potencia al sindicato ni al sindicalista, ni le facilita la acción en la negociación colectiva como medio para mejorar regulaciones de trabajo y remuneraciones, para combatir la desigualdad enquistada en Chile.

Por el contrario, sus preceptos acomodan el régimen imperante. Este fue el verdadero propósito oficial, según se evidencia revisando tanto el texto original como las indicaciones gubernamentales introducidas durante la tramitación parlamentaria. Impulsada por el Gobierno y sus partidos y avalada por la cúpula de su central sindical CUT, actualiza el régimen de explotación.

¹ Iniciada su tramitación el 29 de diciembre de 2014 (Mensaje presidencial 1055-362), el pasado jueves 8 de septiembre fue publicado en el Diario Oficial su texto definitivo, como ley 20.940.

Enlaces:

- [Proyecto oficial original, Mensaje 1055-362, 29 de diciembre de 2014.](#)
- [Ley 20.940, reforma laboral oficialista 2016.](#)
- [Estudio Reforma Laboral 2016.](#)

Respecto de la publicidad oficialista sobre la "titularidad sindical" y la eliminación de "grupos negociadores", se oculta que, hoy en día, en la práctica chilena, la inmensa mayoría de negociaciones se ejecutan sólo por organizaciones sindicales.

Irónicamente, de hacer caso al mismo enfoque oficial, deberían calificarse como *meros "grupos negociadores"* las coaliciones de sindicatos que en las últimas dos décadas, y al margen de la legalidad oficial-patronal, han logrado avances, por ejemplo en materia portuaria y minera, mediante acuerdos generales con grupos empresariales.

Ello, sin someterse a la regulación legal propatrontal; en los hechos han actuado como "grupos negociadores".

² Entre varias intromisiones, obligarle a modificar la composición de su comisión negociadora, incidiendo en la estrategia que previamente la organización ha adoptado para enfrentar la negociación. Igualmente, en aumentar el control sobre el tiempo del sindicalista.

En verdad, se buscó acentuar el control gubernamental –domesticación– sobre las organizaciones de trabajadores.

Medidas intervencionistas que, por cierto, el Gobierno no pretendió aplicar a la parte empresarial ni a sus organizaciones patronales. A ellos no se les interviene.

Lo anterior obliga a redoblar esfuerzos en la lucha para la superación de un régimen que trata a trabajadoras y trabajadores como simples utensilios de una política económica encauzada al lucro ajeno.

2. Aumenta barreras para formar un sindicato de empresa.

Favorece especialmente a patrones *pymes* y a grandes holding que han fragmentado su apariencia societaria legal (empresas con 1 a 50 empleados).

Ya en su proyecto original de "*reforma*", el mismo Gobierno requirió aumentar los requisitos para sindicalizarse, elevando el quórum de constitución. Y así quedó.

De allí, en empresas de 50 trabajadores o menos, ya no bastarán 8 trabajadores para constituir un sindicato, sino que esos 8 deberán representar, como mínimo, el 50% del total de trabajadores de la empresa (nuevo artículo 227, inciso 3°).

3. Reduce delegados con fuero en sindicatos interempresa.

La reforma disminuyó los delegados de los trabajadores con fuero o protección. Curiosamente, al momento de presentarse el proyecto que traía esta limitación, un grupo de dirigentes de sindicatos interempresas de cobertura nacional felicitaba la iniciativa oficial.

Regulación hasta reforma 2016: Los trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que hayan sido ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podían elegir de entre ellos a un delegado sindical, y si fueren 25 o más trabajadores elegirán 3 delegados sindicales con fuero, con protección (anterior artículo 229 del Código del trabajo).

Regulación desde reforma 2016: El nuevo artículo 229 (texto ya contenido en el proyecto gubernamental original), ordena que *los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, elegirán uno o más delegados sindicales de acuerdo a las siguientes reglas: de 8 a 50 trabajadores elegirán un delegado sindical.*

Ello, pese a que los sindicatos interempresa y los de trabajadores eventuales o transitorios³ son los que más necesitan tutela o protección; y es en pequeñas y medianas empresas en donde sus patronales perpetran más grave acción contra el sindicalismo. Y en donde queda más impune.

4. Elimina al delegado del personal.

Situado en el artículo 302 del Código, implicaba una figura con fuero, y que se añadía a los representantes de los trabajadores con tal protección. (ley 20.940, artículo único, número 35).

5. Permite maniobras lesivas para el sindicato.

Una argucia empresarial para sabotear un sindicato es ejecutar tratativas con algunos trabajadores, "*arreglándoles*" al margen de la acción de la organización sindical.

Ahora, esta *reforma* incrusta una peculiar norma, destinada a extender tales maniobras patronales, disponiendo que:

"No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador" (artículo 289, nueva letra h, inciso 2°).

El precepto añade una argucia para desbaratar acuerdos colectivos suscritos por el sindicato con la contraparte empresarial. Dicho juego de palabras tolera amplio margen para que la patronal manibre⁴.

³ Los primeros pueden albergar, por ejemplo, a trabajadores que laboran en aseo de condominios, en la conducción de locomoción colectiva y de camiones, en distribuidoras de combustibles, en conservadores de bienes raíces, notarías y comercio detallista. Los segundos, a quienes faenan en la construcción y en la actividad portuaria eventual, entre otras.

⁴ Manipulación lingüística ya usada gubernamentalmente (año 2009), para burlar el reconocimiento y garantía del derecho a igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Entonces, insertando un nuevo precepto en el Código del trabajo (artículo 62 bis), incrustaron las mismas cinco argucias, para que las patronales pudiesen discriminar remuneratoriamente a la mujer, en desmedro del hombre. Así, invocando cualquiera de esas cinco excusas (que abarcan prácticamente todo), pueden pagar remuneraciones inferiores a aquella (ley 20.348, de 2009).

6. Bajísimas multas para prácticas antisindicales de patronales. Pero muy gravosas para sindicatos.

En la micro empresa la multa será de 5 a 25 unidades tributarias mensuales; en la pequeña empresa, 10 a 50 UTM; en la mediana empresa, 15 a 150 UTM, y en la gran empresa, de 20 a 300 UTM (nuevo artículo 292; el proyecto original contempló variación entre 20 a 300 UTM).

Pero estas mismas multas son impagables por el sindicato.

Iguales tramos y montos a los establecidos son los fijados tratándose de *prácticas desleales en la negociación colectiva*; pero, en este último ámbito, se sanciona, también, a dirigentes y trabajadores. Y con *iguales montos*, pese a que la capacidad de pago es, realmente, muy distinta: para un dirigente o un sindicato el ser castigado al pago de 300 UTM no es lo mismo – ni equitativo– que dicho castigo para la gran empresa que actúa como su contraparte en la negociación (nuevo artículo 406).

7. Añade prohibiciones para trabajadores

Bajo la genérica calificación de "*Prácticas desleales de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y del empleador*", castiga, entre otras conductas, "*El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, según corresponda.*".

También, el "*Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.*" (nuevo artículo 404, letras d) y f).⁵

Especialmente amplios son los comportamientos *señalados* (no diremos *descritos* o *precisados*), en su letra e), que castiga "*El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.*". ¿Fuerza "*moral*"?, ¿acaso decirle a un rompehuelgas que es un "*vendido*" significará incurrir en dicha infracción?

8. Beneficia a patrones de micro y pequeña empresa.

Mención aparte es el trato preferencial regalado por la "reforma" a los propietarios de la micro y pequeña empresa en relación al trabajador y a los sindicatos; pese a que son los centros laborales en donde más se vulneran los derechos del trabajo, sin posibilidad real del trabajador de reclamar debidamente. Estrechos nexos entre dirigentes de estos gremios patronales, integrados al mismo Gobierno que generó estas preceptos.

9. Altera la voluntad de la base sindical.

Se inmiscuye en la organización, alterando la voluntad interna del sindicato. Ello, tanto en la composición del directorio como, incluso, en los procesos de negociación colectiva.

Aparenta tutelar a la mujer pero, en verdad, favorece la posición de la contraparte patronal especialmente en la micro y pequeña empresa, en cuyas negociaciones colectivas se obliga a reemplazar a uno de los directores (elegidos por la base sindical, integrada por mujeres y de hombres) por una socia mujer, aunque esta persona (lo mismo un hombre) pueda no poseer ni preparación sindical ni celo como dirigente.

⁵ En este tema, irónicamente, fue en el Congreso en donde se suavizó el castigo a trabajadores.

El texto Bachelet-Nueva Mayoría planteó una figura incluso más gravosa para la parte trabajadora, en esta situación, común de las huelgas, castigando como acto desleal "*b) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva, especialmente si obstaculizara el ingreso para prestar servicios del personal directivo y de trabajadores no involucrados en la huelga.*" (artículo 412, letra b), del proyecto original).

Al incorporar la fuerza *moral*, pretendió incluir prácticamente toda acción de los trabajadores, y esto lo hizo el propio Gobierno.

Datos para constituir un sindicato

Los trabajadores pueden reunirse, crear y hacer funcionar el tipo de organización que se adecue a sus requerimientos. Es el caso de las agrupaciones o coordinadoras de trabajadores portuarios que, con sus movilizaciones, han logrado avances. Pese a no estar reconocidas por la ley, funcionarios de gobierno y el gran empresariado han debido sentarse a conversar con ellas y acordar convenios laborales y previsionales obligatorios.

No obstante, según la ley estatal, determinados derechos (por ejemplo, "fuero" para directores, negociación colectiva incluyendo la huelga en determinados casos), sólo se reconocen a sindicatos constituidos según los requisitos que aquella establece.

Uno de estos requisitos implica presentar un texto de estatutos, el cual debe ser aprobado por los trabajadores que lo fundan, en la votación constitutiva de la organización.

Las páginas 9 y siguientes de este documento contienen un texto de estatutos sindicales, ejemplar o alternativo, que puede ser usado por trabajadores que deseen constituir un sindicato de empresa.

En dicho texto se han introducido preceptos que, aunque la ley no exige incorporarse al mismo, son obligaciones legales. De allí, deseando configurar el estatuto de modo útil o didáctico para el usuario, se han introducido para que el dirigente no tenga que estar buscando datos por una parte en el estatuto y por otra parte en la ley; es el caso de las obligaciones legales tratándose de enajenación de bienes raíces.

Enlazamos el texto estatutario también en formato Word, abierto, para quien desee bajarlo y trabajar en él e introducirle las modificaciones pertinentes.

Las partes remarcadas en amarillo exigen especial complementación o modificación. Siendo requisitos legales, no pueden pasarse por alto.

1. ¿Quiénes pueden constituir un sindicato de trabajadores de empresa?

Pueden constituirlo o afiliarse a él los trabajadores de la respectiva empresa, es decir, todos quienes posean la calidad de dependientes de ella, cualquiera que sea la forma de contratación; por ejemplo, los trabajadores que ejecutan labores bajo dependencia y subordinación en períodos cíclicos o intermitentes, situación en que se encuentran, entre otros, los que prestan servicios en razón de contratos por obra o faena determinada.

Es decir, aunque tales trabajadores estén contratados bajo la fórmula de obra o faena determinada, pueden constituir y afiliarse a un sindicato de la respectiva empresa, o ejercer tales derechos mediante una organización de trabajadores eventuales o transitorios.

2. Requisitos para la constitución. Requisitos de estatutos.

- a) Un mínimo de socios constituyentes.
- b) Una asamblea constitutiva y la elección de un directorio.
- c) La presencia de un ministro de fe.
- d) La **aprobación** de un **texto de estatutos**, que contendrá:
 - d1) La clase y denominación de la organización.
 - d2) Los estatutos deben establecer los requisitos de afiliación y desafiliación de los miembros.
 - d3) Los estatutos deben expresar los requisitos para ser elegido o desempeñarse como director.

- d4)** Consignarán la frecuencia y oportunidad de las asambleas ordinarias.
- d5)** Los estatutos deben establecer el valor de la cuota sindical ordinaria.
- d6)** Los estatutos deben contemplar los derechos y obligaciones de sus miembros.
- d7)** Establecerán los requisitos de antigüedad para la votación de elección y censura del directorio sindical.
- d8)** Deben incorporar un mecanismo que resguarde que el directorio se integre por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero y a las demás prerrogativas que establece el Código del trabajo, O que se integre por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor. Lo anterior, siempre y cuando una o más socias haya manifestado su voluntad de participar del acto eleccionario respectivo y el cómputo de afiliación femenina indique la obligatoriedad de tal integración.
- d9)** Autorizar expresamente al sindicato para solicitar a la contraparte empresarial la información relativa a la planilla de remuneraciones de los trabajadores sindicalizados y aquellos involucrados en la negociación colectiva.
- d10)** Fijarán los mecanismos de su modificación, o de fusión del sindicato.
- d11)** Ordenarán el régimen disciplinario interno de la organización.
- d12)** Regularán los procesos electorales.
- d13)** Reglamentarán los medios de control y de cuenta anual.

Veamos:

a) Un mínimo de socios constituyentes.

El Código del trabajo requiere un número básico de trabajadores para la creación de un sindicato.

En una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, se necesita un mínimo de veinticinco afiliados, que representen, a lo menos, el 10 por ciento de los que presten servicios en ella. Si en la empresa no existe un sindicato vigente, para crear dicha organización se requiere al menos de ocho dependientes, con la obligación de completar el quórum ya mencionado en el plazo máximo de un año; expirado éste, y no cumpliéndose tal condición, caducará su personalidad jurídica sin necesidad de actuación o trámite alguno.

La regla anterior es aplicable en las empresas donde no exista sindicato.

Si la empresa tiene cincuenta o menos dependientes, podían constituir sindicato ocho de ellos. Sin embargo, la reforma laboral 2016 alteró este precepto. Por ella, desde el 1 de abril de 2017 en adelante, esos ocho trabajadores deben representar, como mínimo, el 50% del total de trabajadores de la empresa. Si esta tiene un número impar de trabajadores, el porcentaje señalado se calculará sobre el número par inmediatamente anterior a aquel.

Para el cómputo del número total de trabajadores de la empresa, se descontarán aquellos impedidos de negociar colectivamente de acuerdo al artículo 305 del Código del trabajo, sin perjuicio del derecho de estos trabajadores a afiliarse a una organización sindical.

Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

b) Una asamblea constitutiva y la elección de un directorio.

En una asamblea constitutiva, reunido el quórum o mínimo legal de socios, portando éstos su cédula de identidad y mediante votación secreta, **deberán aprobarse los estatutos propuestos y elegirse al primer directorio sindical.**

De esta asamblea, el ministro de fe actuante levantará acta, en la cual constará la realización de la misma, el cumplimiento del quórum legal, la nómina de los asistentes y los nombres y apellidos de los miembros del directorio elegido, a lo menos.

El directorio sindical elegido deberá **depositar** en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificadas por el ministro de fe actuante, dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de la asamblea. La citada Inspección procederá a inscribirlo en el registro de organizaciones sindicales que lleva la Dirección nacional. El registro se entenderá practicado y el sindicato

adquirirá personalidad jurídica desde el momento en que se realice el depósito mencionado. Si éste no se concreta dentro del plazo señalado deberá procederse a una nueva asamblea constitutiva.

El ministro de fe que participe no puede negarse a certificar el acta original de constitución del sindicato y las copias de sus estatutos. Asimismo, debe autorizar con su firma a lo menos tres copias del acta respectiva y de los estatutos, autenticándolas. La Inspección del Trabajo entregará dichas copias a la organización sindical una vez hecho el mencionado depósito, insertándoles el correspondiente número en el registro sindical único, conocido como r.s.u. (arts. 221 a 223 del Código laboral).

La Inspección del Trabajo **podrá**, dentro del plazo de noventa días corridos contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución del sindicato, si falta cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustan a la ley.

El sindicato debe subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de sesenta días contados desde su notificación o, dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el Juzgado del Trabajo correspondiente, bajo advertencia de tener por caducada automáticamente su personalidad jurídica. El directorio sindical se entenderá facultado para introducir en los estatutos las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo o, en su caso, el tribunal que conozca de la reclamación.

Será oportuno y útil rodear de especiales características a la asamblea constitutiva; por ejemplo, logrando la presencia de otros sindicalistas e implementando un escenario que, aun con sencillez, refleje la historia y los contenidos de la lucha de las organizaciones de trabajadores.

c) La presencia de un ministro de fe.

Puede ser un notario público habilitado, los inspectores del trabajo, un Oficial del Registro Civil u otro funcionario de la administración del Estado que sea designado en calidad de tal por la mencionada Dirección, y los secretarios municipales en localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles.

En lo que atañe a este acto constitutivo, los trabajadores deberán decidir quién será el ministro de fe, eligiendo alguno de los recién mencionados⁶.

Tratándose de sindicatos interempresa, sólo podrán actuar como ministros de fe los inspectores del trabajo.

Al ministro de fe le corresponde levantar el acta de la asamblea constitutiva y supervigilar las votaciones que deben realizarse para aprobar el texto estatutario y para elegir el directorio sindical.

En aquellos casos en que es obligatoria la presencia de un ministro de fe, debe asegurarse que concurra a la actuación, suministrándole datos precisos e informándonos de cómo ubicarle.

d) La aprobación de un texto de estatutos.

El sindicato, como toda asociación humana, necesita una organización, una estructura, requiere que los principios o fundamentos de su existencia estén claramente establecidos, necesita que sus objetivos o finalidades estén explicitados, exige un método de trabajo para que pueda lograr eficazmente sus fines, requiere que se fije nítidamente cuál es la máxima autoridad o el órgano más importante de su estructura.

Lo anterior debe ser precisado y conocido por los afiliados y, de allí, la necesidad de escriturar, de tener por escrito tales normas de organización. Surge con ello la exigencia de elaborar y de ser debidamente aprobados por la base de trabajadores los estatutos sindicales, esto es, el conjunto de disposiciones acordadas por los afiliados para estructurar, orientar y regular su asociación sindical.

La autonomía para estatuirse y estructurarse está reconocida internacionalmente. Recordemos que las organizaciones de trabajadores, «tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción».

«Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal»⁷.

⁶ En los restantes casos en que la ley exija genéricamente la participación de un ministro de fe, tendrán tal calidad los ya señalados; si la ley nada ordenare, serán ministros de fe aquellas personas que indique el estatuto sindical.

El texto estatutario, al contener las normas básicas de organización, debe ser el fruto de los propios obligados, de los afiliados, y debe reflejar las aspiraciones, los criterios, las opciones de la base laboral. Y esto se adecua plenamente al ordenamiento jurídico.

Confecionar y presentar a la asamblea constitutiva del sindicato un texto de estatutos, en tres copias, es uno de los requisitos básicos para fundar una organización, texto que debe ser aprobado en votación personal y secreta por los socios constituyentes.

La denominada reforma laboral del año 2001 aumentó notablemente las ya numerosas exigencias legales respecto del contenido del texto, acentuando el control y la intervención en las asociaciones, levantando a un especial nivel a las minorías y reduciendo las exigencias sobre financiamiento y cuotas sociales. Igualmente, ordena que los estatutos serán públicos (art. 232), mandato básico y legítimo si beneficia a los asociados, pero que, por su tenor, parece destinarse a personas totalmente ajenas a la organización.

La reforma laboral de 2016 profundizó esta política intervencionista, a la vez que amplió la libertad de acción para la contraparte patronal.

3. Fuero o protección para los trabajadores concurrentes a la constitución.

Sindicato de empresa o de establecimiento de empresa:

Los trabajadores que concurren a su constitución poseen fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de cuarenta días.

Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios:

Los trabajadores que lo constituyan poseen Fuero, recién referido, hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva, aplicándose el inciso final del artículo 243 del Código laboral. Este fuero no excederá de 15 días.

Sindicato interempresa:

Los trabajadores que concurren a su constitución poseen fuero laboral desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de realizada esta. La asamblea deberá verificarse dentro de los diez días siguientes a la solicitud de ministro de fe.

4. Número de directores con fuero sindical.

Los sindicatos de empresa que afilien a menos de veinticinco trabajadores elegirán a **un director** con fuero, el cual será su presidente.

En los demás casos, el directorio se integrará por el número de directores que el estatuto disponga. Pero, desde el año 2001 sólo poseen fuero, permisos (hoy llamadas "*horas de trabajo sindical*") y licencias, las más altas mayorías relativas según el número de socios, quienes elegirán entre ellos al presidente, al secretario y al tesorero. De allí, si la organización reúne entre veinticinco y doscientos cuarenta y nueve trabajadores, debe elegir tres directores con fuero; puede elegir más (si está así contemplado en los estatutos), pero los restantes directores no poseerán fuero.

Tratándose de sindicatos con mayor número de socios, se aplican otras reglas sobre el número de directores con fuero.

5. Razón de este texto alternativo.

El modelo oficial de estatutos y control conductual.

Las asociaciones sindicales poseen autonomía jurídica para elaborar el contenido de sus estatutos, es decir, la ley interna de cada organización, con la excepción de algunas menciones que dichos textos deben expresar; entre otras, el nombre y tipo de sindicato, los requisitos de afiliación y desafiliación de sus miembros, y el valor de la cuota ordinaria (Código laboral, arts. 232 y 261).

⁷ Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, art. 3, números 1 y 2.

Los convenios y tratados internacionales, ya sea generados en la OIT, o en la Organización de las Naciones Unidas (tal como el Pacto de derechos económicos, sociales y culturales), poseen enorme importancia para la salvaguarda de los derechos laborales.

Pese a las reformas laborales de los años 2001 y 2016, que han acentuado la intromisión estatal sobre estas entidades (la primera, obligándoles a crear organismos internos, potenciando minorías), aún pueden rescatarse áreas de autonomía e independencia.

Sin embargo, los métodos de intervención son variados. Históricamente, la Dirección del Trabajo ha suministrado, a las organizaciones de base, un texto denominado **Modelo de estatutos**, para que éstas le adopten, texto oficial cuyas disposiciones **sobrepasan** las exigencias legales.

Con ello, los estatutos sindicales, que deberían envolver una manifestación plena de libertad sindical, son alterados, desfigurando propósitos y la esfera de libertad que la propia legalidad reconocía.

Recordemos que el artículo 220 del Código establece un elenco de funciones encomendadas a la organización sindical. Una importante tarea, consignada en su número 11, envuelve *propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores*. Pues, la mencionada entidad estatal alteró el texto señalado y, en su citado *modelo* vigente, transforma el citado precepto a "*propender al mejoramiento de la calidad del empleo*" (art. 2, número 11), dándole un sentido y alcance diferente, limitando el mandato original.

Por otra parte, **sin que la ley lo exija**, en varias disposiciones se establece el ventilar o dar amplia publicidad a los conflictos internos de los sindicatos en el proceso de censura al directorio; en esta materia, las disposiciones del citado *Modelo* han ordenado que se ubicarán carteles, conteniendo los cargos presentados contra el directorio por, a lo menos, la quinta parte de los afiliados, "*incluso dentro del recinto de la empresa*".

En efecto, albergando atentados al castellano, el *modelo* de estatutos suministrado por la Dirección, indicando basarse en las modificaciones legales del año 2001, y pese a que la ley no obliga a ello, en materia de votaciones de censura al directorio -tema delicado- dispone poner *carteles* con los cargos presentados (que pueden ser verdaderos o no), en la sede social e, incluso, en el lugar de trabajo.

Con ello, el empleador gozará observando cómo se injuria al directorio.

Veamos: "*Artículo 38. El directorio podrá ser censurado [...]. La votación pertinente se dará a conocer a los asociados con no menos de cinco días hábiles anteriores a la realización de la votación correspondiente, en asamblea especialmente convocada o mediante carteles que se colocarán en lugares visibles de la sede social y/o lugar de trabajo, y que contendrán los cargos presentados. En la misma forma se dará publicidad a los descargos que desee exponer el directorio inculcado.*

Artículo 39. La comisión, integrada de acuerdo con lo señalado en el artículo precedente, fijará el lugar, día, hora de iniciación y término en que se llevará a efecto la votación de censura; todo lo cual se dará a conocer a los socios mediante carteles colocados en lugares visibles de la sede sindical y/o lugar de trabajo, con no menos de tres días hábiles anteriores a la realización de la votación.

Tales preceptos se localizaron, respectivamente, en el artículo 43 del texto oficial usado hasta 1991, y en el artículo 32 del texto oficial utilizado hasta el 2001.

Texto Estatutario Alternativo Advertencia Preliminar

El siguiente Texto Estatutario de Sindicato de Empresa es de índole alternativa, un ejemplo, una propuesta para ser aprovechada, complementada y perfeccionada con la experiencia diaria.

Contiene, sí, las menciones y requisitos básicos exigidos por la ley, especialmente la 20.940, de 2016, conocida como "reforma laboral".

Dicha ley añadió controles y regulaciones, exigiendo en unos casos, o planteando en otros, su incorporación en los estatutos sindicales. El texto siguiente aborda materias tales como:

- Integración de comisión negociadora, y eventual reemplazo forzoso de director en micro y pequeña empresa (1 a 49 trabajadores).*
- Directorio sindical y eventual composición obligatoria.*
- Quórum para suscribir pactos sobre condiciones especiales de trabajo.*
- Patrimonio y fuentes de ingreso.*
- Información remuneratoria y autorización expresa a sindicato exigida por la ley.*

En varios de estos temas, la citada ley es ambigua al plantear la exigencia de qué debe, específicamente, ser consignado en el estatuto. Los dictámenes de la Dirección del Trabajo que han pretendido esclarecer esas regulaciones (interpretarlas), a veces no han logrado plenamente su fin; tal es el caso, a nuestro juicio, cuando buscó explicar la procedencia o improcedencia de integración femenina forzosa al directorio (dictamen 1306/31, de 2017).

No obstante, al constituir un sindicato y cumpliendo los requisitos básicos de constitución y de estatutos (nombre, valor de la cuota, y otros), los trabajadores deben llevar adelante su anhelo de organización y defensa, ya que las faltas o errores en el texto estatutario no invalidan la creación de un sindicato, sino que sólo facultan a la Dirección del Trabajo para requerir, en plazos amplios, su enmienda o corrección:

La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de 90 días corridos contados desde la fecha del depósito del acta de constitución de un sindicato, formular observaciones a dicha constitución si faltare cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a la ley.

Ante ello, y dentro del plazo de 60 días contados desde su notificación, el sindicato (que igual ya existe para efecto legal) tiene dos alternativas:

a) *O subsana los defectos de constitución o conforma sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo.*

b) *O reclama de esas observaciones ante el Juzgado del Trabajo correspondiente. El directorio sindical se entiende facultado para introducir en los estatutos las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo o, en su caso, el tribunal que conozca de la reclamación respectiva. (Código del trabajo, artículo 223, inc. 2° y 3°).*

El texto siguiente está confeccionado en función de los derechos e intereses de la clase trabajadora, pero adecuado a la citada ley 20.940 y considerando especialmente sus dictámenes interpretativos 1306/31 y 1413/32, ambos de 2017, de la Dirección del Trabajo.

*Su versión en Word, para trabajar sobre ella,
puede bajarse pulsando aquí:*

Texto Alternativo Sindicato de Empresa

ESTATUTOS

CONTENIDO:

Título I.....	CONSTITUCIÓN, PRINCIPIOS Y FINALIDADES
Título II.....	ASAMBLEAS
Título III.....	DIRECTORIO. NORMAS COMUNES
Título IV.....	PRESIDENTE, SECRETARIO, TESORERO
Título V.....	SOCIOS. REQUISITOS DE AFILIACIÓN Y DESAFILIACIÓN
Título VI.....	SOCIOS. DERECHOS Y OBLIGACIONES. CUOTA SINDICAL
Título VII.....	PATRIMONIO SINDICAL
Título VIII.....	COMISIÓN REVISORA DE CUENTAS
Título IX.....	COMISIÓN ELECTORAL Y OTRAS
Título X.....	CENSURA AL DIRECTORIO
Título XI.....	RÉGIMEN CONDUCTUAL INTERNO

"SINDICATO DE EMPRESA"⁸

"

TÍTULO I

CONSTITUCIÓN, PRINCIPIOS Y FINALIDADES

ARTÍCULO 1. CONSTITUCIÓN.

Constituyese en la comuna de, a, una organización que se denominará "SINDICATO DE EMPRESA", con domicilio en la misma comuna, que asociará a los trabajadores dependientes de empresa

Su jurisdicción comprenderá.....

Se adscribe al área económica.....

ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS.

Este sindicato fundamenta su existencia en la solidaridad y fraternidad, en la necesaria y activa participación de los trabajadores en la sociedad civil y en la búsqueda de Justicia social.

ARTÍCULO 3. FINALIDADES Y FUNCIONES.

Los objetivos de esta organización sindical implican avanzar en el respeto de la dignidad de trabajadoras y trabajadores, y la defensa de los derechos e intereses de los asociados. Para ello, entre otras acciones, deberá:

1. Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;
2. Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. El

⁸ Aquí no es necesario poner el nombre oficial de la empresa, sino del nuevo sindicato. El nombre lo deciden los trabajadores. Por ejemplo, "Trabajadores Unidos", "Esperanza de los Trabajadores", "Avanzando", etc.

sindicato no podrá percibir las remuneraciones de sus afiliados;

3. Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, y actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;

4. Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;

5. Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;

6. Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;

7. Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;

8. Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento;

9. Constituir, concurrir la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción económicosocial y otras;

10. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;

11. Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores;

12. Efectuar actividades económicas para incrementar el patrimonio de la organización, contempladas en el artículo 39 de estos estatutos, directamente o a través de su participación en sociedades;

13. Representar ante los órganos empresariales y estatales los derechos e intereses de sus asociados y de la organización, y

14. Realizar todas aquellas actividades destinadas a desarrollar la organización y dignificar a sus asociados, y que no estuvieren expresamente prohibidas por ley.

TÍTULO II

ASAMBLEAS

ARTICULO 4. ASAMBLEA COMO MÁXIMA AUTORIDAD.

La asamblea constituye la máxima autoridad de la institución y la componen todos los socios, los cuales tendrán derecho a voz y voto, salvo en los casos excepcionales indicados más adelante.

Las asambleas pueden ser ordinarias y extraordinarias.

ARTÍCULO 5. ASAMBLEA ORDINARIA.

Para sesionar en asamblea ordinaria será necesario un quórum del 30 por ciento de los socios en primera citación; tratándose de citaciones posteriores se sesionará con el número de socios que asista. Deberá dirigirla el presidente, o su reemplazante, designado para este efecto de acuerdo al artículo 30 del presente estatuto.

Los acuerdos de asamblea requerirán la aprobación de la mayoría de los socios asistentes a la reunión. Todo lo anterior será sin perjuicio de los quórum especiales contemplados en otras normas.

La asamblea ordinaria se reunirá, a lo menos, una vez cada dos meses, para estudiar y resolver los asuntos que estime conveniente para la mejor marcha de la institución.

ARTÍCULO 6. ASAMBLEA EXTRAORDINARIA.

Son asambleas extraordinarias las convocadas por el presidente, o a solicitud del 20 por ciento de los asociados.

Sólo en asamblea general extraordinaria podrá tratarse la modificación de los estatutos y la disolución de la organización.

ARTÍCULO 7. NORMAS COMUNES.

Las citaciones a asamblea ordinaria o extraordinaria se harán por medio de correos electrónicos a las casillas que los socios hubiesen informado al directorio, y, además, mediante avisos escritos o carteles, colocados con tres días de anticipación, a lo menos, en los lugares de trabajo y/o sede sindical, con indicación del día, hora, materia a tratar y local de la reunión, como si la convocatoria es en primera u otra citación.

No se celebrará asamblea cuando se trate de votaciones para elegir o censurar directorio, sin perjuicio de hacer la citación respectiva mediante correo electrónico y la colocación de carteles con tres días hábiles de anticipación a lo menos, en la forma y condiciones señaladas en este artículo.

ARTÍCULO 8. TURNOS, FAENAS O LOCALIDADES DIVERSAS.

Cuando el sindicato no pueda reunir el quórum necesario en una sola asamblea, sea ésta ordinaria o extraordinaria, por estar sus socios distribuidos en diferentes turnos, faenas o localidades podrán efectuar asambleas parciales de modo que sus afiliados se pronuncien sobre las materias en consulta. Estas asambleas serán presididas por el director o socio coordinador designado al efecto por la mayoría del directorio.

Dichas asambleas parciales se considerarán como una sola para cualquier efecto legal.

ARTÍCULO 9. ASAMBLEA REFORMA DE ESTATUTOS.

Tratándose de asamblea para la reforma del estatuto, en la citación a ella se darán a conocer íntegramente las reformas que se propician, indicándose, además, que los asambleístas pueden plantear otras. En todo caso, tal asamblea deberá efectuarse con antelación al día de votación.

La aprobación de la reforma de los estatutos deberá acordarse por la mayoría absoluta de los afiliados, que se encuentran al día en el pago de sus cuotas sindicales, en votación secreta y unipersonal ante ministro de fe.

ARTÍCULO 10. AFILIACIÓN A FEDERACIÓN.

La participación de la organización en la constitución de una federación, y la afiliación a ella o desafiliación de la misma, debe ser acordada por la mayoría absoluta de sus afiliados mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe.

Previo a la decisión de los socios, el directorio del sindicato deberá informarles acerca del contenido del proyecto de los estatutos de la organización que se pretende crear o de los estatutos de la organización de grado superior a que se propone afiliarse, y el monto de la cuota ordinaria que el sindicato deberá enterar a ella. Asimismo, si se encuentra afiliada a una organización superior. Esta información podrá ser entregada en una asamblea especialmente citada al efecto, o a través de documentos escritos, sitio web, correos electrónicos, diarios murales u otros medios eficaces.

No requerirá la presencia de un ministro de fe la asamblea que se lleve a efecto por el sindicato en el evento que, conformando una organización de grado superior, se reuniera para efectos de aprobar o rechazar la afiliación o desafiliación de ésta a una Central de trabajadores.

ARTÍCULO 11. FUSIÓN CON OTRAS ENTIDADES SINDICALES.

La asamblea podrá acordar la fusión con otra organización sindical, en conformidad con lo previsto en la ley. En tal caso, una vez votada favorablemente la fusión y el nuevo estatuto por cada una de ellas, se procederá a la elección del directorio de la nueva organización dentro de los diez días siguientes a la última asamblea que se celebre. Los bienes y las obligaciones de las organizaciones que se fusionan, pasarán de pleno derecho a la nueva organización. Las actas de las asambleas en que se acuerde la fusión, debidamente autorizadas ante ministro de fe, servirán de título para el traspaso de los bienes.

ARTÍCULO 12. QUÓRUM EXCEPCIONAL

Para suscribir con la contraparte empresarial uno o más pactos sobre condiciones especiales de trabajo de aquellos referidos en el artículo 374 y siguientes del Código del trabajo, se requerirá la aprobación de la unanimidad de los asistentes a asamblea citada debidamente y para ese solo efecto, y celebrada ante ministro de fe que deberá ser un inspector del trabajo.

En todo caso, el quórum para celebrar tal asamblea será del 90 por ciento de los afiliados a la organización.

TÍTULO III

DIRECTORIO. NORMAS COMUNES

ARTÍCULO 13. COMPOSICIÓN Y DURACIÓN.

El directorio del sindicato estará compuesto por tres miembros, un presidente, un secretario y un tesorero, que gozarán de fuero legal. Asimismo, gozarán de los permisos, horas de trabajo sindical y licencias que establezca la ley o se acuerden con el empleador, si fuese en condiciones más beneficiosas para aquéllos.

El directorio durará dos años en sus funciones⁹.

ARTÍCULO 14. OBLIGACIONES BÁSICAS DEL DIRECTORIO Y MIEMBROS.

Al directorio y a sus miembros les corresponde esencialmente:

a) Guiar diligente y honestamente la organización, defender la posición e integridad del sindicato y los derechos e intereses de los trabajadoras y trabajadoras afiliados procurando avanzar en el reconocimiento de su dignidad como personas, y

b) Representar lealmente a los trabajadores sindicalizados ante la contraparte contractual empleadora, ante las organizaciones empresariales y ante los órganos del Estado, haciendo presente los vacíos y desajustes que notaren en la legalidad, y la eventual insuficiencia que constataren en la acción de los organismos de aquél.

Será considerada falta gravísima y causal de cesación en el cargo el colaborar con la contraparte contractual en desmedro de los intereses de la organización y los derechos de los afiliados.

También le corresponde la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato.

ARTÍCULO 15. CANDIDATURAS Y POSTULACIONES.

Para ser candidato a director el socio interesado deberá hacer efectiva su postulación por escrito en duplicado al secretario. En caso de no existir éste, se hará al presidente. En ausencia de éste, al tesorero o a cualquiera de los directores, no antes de quince días ni después de dos días anteriores a la fecha de la elección. En caso que los socios de la organización se encuentren distribuidos en varias localidades, dicho plazo podrá ampliarse hasta los treinta días anteriores a la fecha de la elección.

El dirigente que reciba las candidaturas estampará la fecha efectiva de recepción de éstas refrendándolas con su firma, entregándole la copia al interesado.

En caso de que la organización sindical se encuentre sin directiva vigente, los socios designarán una comisión electoral integrada por tres socios, quienes se encargaran de recibir las candidaturas en los términos indicados en los incisos anteriores, y de efectuar los trámites que correspondan para la asistencia al acto eleccionario de un ministro de fe.

El encargado, o la comisión encargada de recibir las candidaturas, certificará al ministro de fe aquellas recibidas dentro del plazo.

Una vez recibidas, las candidaturas se publicarán colocándolas en sitios visibles de la sede social, sin perjuicio de que los propios interesados utilicen carteles u otros medios de publicidad para promover su postulación.

Con todo, corresponderá al secretario efectuar la comunicación de la circunstancia de haberse presentado una o más candidaturas, a la Inspección del Trabajo, dentro de los dos días hábiles siguientes a su recepción, por escrito o por carta certificada.

⁹ Pueden ser tres y hasta cuatro años.

ARTÍCULO 16. FUERO Y COMUNICACIÓN A EMPLEADOR.

Para que los candidatos a directores gocen de fuero, la directiva de la organización sindical o la comisión si correspondiera deberá comunicar por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo respectiva la fecha en que deba realizarse la elección de la mesa directiva.

Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días de aquel en que se efectúe la elección.

Si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en la que debió celebrarse aquélla.

Esta norma se aplicará también en las elecciones que se deban practicar para renovar parcialmente el directorio.

ARTÍCULO 17. REQUISITOS PARA SER DIRECTOR.

Para ser director del sindicato, el socio deberá reunir especialmente los siguientes requisitos¹⁰:

- a) Saber leer y escribir;
- b) Estar al día en las cuotas sociales;
- c) Poseer una antigüedad mínima de un año como socio en la organización, salvo que la misma tuviere una existencia menor, y
- d) Comprometerse a defender leal y celosamente los derechos e intereses de los afiliados.

ARTÍCULO 18. IMPLEMENTACIÓN DE ELECCIONES.

El secretario, que para esta labor podrá exigir la colaboración del directorio, preparará las papeletas de voto en número suficiente, con los nombres de cada socio postulante, en papel, formato y tamaño que impidan su transparencia y sean de fácil manipulación, doblaje y sellado por cada votante.

Asimismo, preparará al menos una silla y una mesa para el ministro de fe, la urna receptora, un armazón o biombo que garantice el secreto del voto, y la nómina de los asociados en al menos cuatro copias, con su nombre completo, rol único nacional y un espacio para cada firma, al lado del nombre y rut.

En el acto de elección y renovación de directorio, cada socio tendrá derecho a marcar en el voto dos preferencias.

ARTÍCULO 19. ELECCIONES. EVENTO DE IGUALDAD DE VOTOS.

Verificada la elección, en caso de igualdad de votos entre dos o más candidatos, se realizará, en el plazo de cinco días, una nueva elección, teniendo como candidatos a los socios empatados. En el evento de un nuevo empate, se entenderá electo a aquél candidato con mayor antigüedad como asociado a la organización.

ARTÍCULO 20. ELECCIONES. INTEGRACIÓN FEMENINA A DIRECTORIO.

Las reglas contenidas en los incisos siguientes del presente artículo sólo se aplicarán si una o más socias hubiesen manifestado su interés o voluntad, de acuerdo con los estatutos y formalizando su candidatura, para ser elegida directora sindical.

Al menos dos días antes de cada proceso eleccionario el directorio deberá aplicar el siguiente sistema de cálculo con la finalidad de comunicar de antemano el número de integrantes femeninas que pasarán a incorporarse al directorio.

Primero, se debe determinar el porcentaje de afiliación de trabajadoras respecto al total de afiliados, según la siguiente fórmula:

*Número de socias mujeres **dividido** por el total de trabajadores afiliados,
cuyo **resultado** entrega el factor de participación femenina.*

Segundo, debe aplicarse el factor de participación femenina para la adopción del porcentaje de participación que corresponda en cada caso:

a) Si el factor de participación femenina es igual o mayor que "0,33", entonces del total de miembros del Directorio que corresponde a la organización sindical por aplicación del artículo 235 incisos 3º y 4º del Código del trabajo, al menos un tercio de dichos cargos deberán ser desempeñados por directoras.

De haber números con decimales, este último deberá aproximarse al entero superior en caso que el dígito correspondiente a las décimas (siguiente de la coma), sea superior o igual a 5.

b) Si el factor de participación femenina es menor que "0,33", el guarismo resultante debe multiplicarse por el número total de directores que correspondería al sindicato por aplicación de lo dispuesto en los incisos 3º y 4º del artículo 235 del Código del trabajo, cuyo resultado se aproximará al entero superior solo en caso que el dígito correspondiente a las décimas (siguiente de la coma), sea superior o igual a 5.

¹⁰ Los impone la ley.

Si el resultado del procedimiento anterior indica que existe participación femenina en un porcentaje que obliga a integrar de modo especial el directorio, se seguirá la siguiente regla.

En cada elección de directorio, si, en razón del número de votos obtenidos por cada candidato o candidata, en las tres primeras mayorías no aparece elegida una candidata mujer, aquella socia que, en orden decreciente, hubiese obtenido la mayor cantidad de votos, después o bajo la tercera mayoría, ocupará el cargo de directora, reemplazando al candidato hombre que hubiese obtenido dicha tercera mayoría.

Si una vez celebrada la elección pero antes de integrar el directorio, manifiesta por escrito su voluntad de no asumir tal cargo, lo asumirá aquella socia que le siga en votación, en orden decreciente, y así sucesivamente.

ARTÍCULO 21. DESIGNACIÓN DE CARGOS EN DIRECTORIO Y COMUNICACIÓN A EMPRESA.

Una vez celebrada la elección y conocido su resultado, los directores designarán quienes ejercerán los cargos de presidente, secretario y tesorero, y demás funciones que, con arreglo a estos estatutos, corresponda asumir.

Si un director muere, se incapacita, renuncia o por cualquier causa deja de tener la calidad de tal, se procederá a su reemplazo, mediante una elección, donde, cada socio tendrá derecho a tantas preferencias como cargos a llenar. Dicho acto será presidido por la directiva en ejercicio, la que deberá informar el nuevo integrante de la mesa directiva enviando el acta respectiva a la Inspección del Trabajo, y comunicando al empleador su nueva composición.

Si el número de directores que quedare fuera tal que impidiere el normal funcionamiento del directorio, éste se renovará en su totalidad en cualquier época, en la forma y condiciones establecidas en la ley y en este estatuto. Quienes resultaren elegidos como directores permanecerán en sus cargos por el período que señala el artículo 13 del presente estatuto.

En caso que la totalidad de los directores, por cualquier circunstancia, dejen de tener tal calidad en una misma época, quedando por ende el sindicato acéfalo, los socios procederán de acuerdo con lo señalado en el inciso tercero del artículo 15 de este estatuto para renovar el directorio.

En los casos indicados en el presente artículo, deberá comunicarse a la empresa dentro del plazo de los tres días hábiles siguientes a la elección, la fecha de dicha elección, la composición de la nueva mesa directiva y quienes dentro del directorio poseen fuero.

ARTÍCULO 22. EVENTO DE RENUNCIA Y COMUNICACIÓN A EMPRESA.

En caso de renuncia de uno o más directores sólo a los cargos de presidente, secretario o tesorero, sin que ello signifique dimisión a la calidad de director, o por acuerdo de la mayoría de éstos, el directorio procederá a constituirse nuevamente, en la forma señalada en el inciso primero del artículo anterior.

La nueva composición será comunicada a la asamblea y, por escrito, a la empresa.

ARTÍCULO 23. REUNIONES.

El directorio deberá celebrar reuniones ordinarias por lo menos una vez al mes, y extraordinarias por orden del presidente, o cuando lo soliciten por escrito la mayoría de sus miembros, indicando el objeto de la convocatoria.

Las citaciones se harán por escrito y en forma personal a cada director, o por correo electrónico, con a lo menos tres días hábiles de anticipación.

Los acuerdos del directorio requerirán la aprobación de la mayoría simple de sus integrantes presentes.

ARTÍCULO 24. PRESUPUESTO.

Para dar cumplimiento a las finalidades estatutarias, anualmente el directorio confeccionará un proyecto de presupuesto basado en las entradas y gastos de la organización, el que será presentado a la asamblea dentro de los primeros noventa días de cada año, para que ésta haga las observaciones que estime convenientes y/o le dé su aprobación. Dicho proyecto contendrá, a lo menos, las siguientes partidas:

- a) Gastos administrativos;
- b) Viáticos, movilización, asignaciones, pago de horas de trabajo sindical, permisos y cuotas a entidades sindicales de grado superior;
- c) Servicios y pagos directos a socios;
- d) Capacitación sindical, asesoría jurídica y otras;
- e) Inversiones, e
- f) Imprevistos.

El directorio, en el plazo señalado en el inciso primero de este artículo, deberá citar a la asamblea a realizarse no antes de diez días ni después de treinta días siguientes a la fecha de la citación, a fin de rendir la cuenta anual financiera y contable de la organización, la que deberá contener el informe evacuado, previamente, por la comisión revisora de cuentas.

ARTÍCULO 25. PAGOS Y COBROS. RESPONSABILIDAD.

El directorio, bajo su responsabilidad y ciñéndose al presupuesto general de entradas y gastos aprobados por la asamblea, autorizará los pagos y cobros que el sindicato tenga que efectuar, lo que harán el presidente y tesorero actuando conjuntamente.

La directiva saliente deberá hacer entrega del estado y documentación de la organización sindical por escrito a la nueva directiva dentro de los treinta días siguientes a la fecha de elección de esta última. Los directores responderán en forma solidaria o conjunta, y hasta la culpa leve¹¹, del ejercicio de la administración del sindicato, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.

ARTÍCULO 26. ACCESO A INFORMACIÓN DE ÍNDOLE PÚBLICA.

Los socios tienen pleno acceso a información y a la documentación sindical. Si el directorio injustificadamente no permite el acceso a los documentos requeridos en el plazo de quince días a contar de la presentación de la solicitud escrita, los socios podrán convocar a votación de censura del directorio, según la regulación legal.

ARTÍCULO 27. AUTORIZACIÓN EXPRESA A DIRECTORIO:

El sindicato, mediante su directorio, queda expresamente autorizado para solicitar a la empresa la información relativa a la planilla de remuneraciones de todos los trabajadores asociados, y los involucrados en cada negociación colectiva.

ARTÍCULO 28. COMISIÓN NEGOCIADORA. AGREGACIÓN. REEMPLAZO FORZOSO. ELECCIÓN. INEXISTENCIA DE SOCIAS INTERESADAS.

La regla contenida en los incisos siguientes de este artículo no se aplicará si no existen socias mujeres interesadas en incorporarse a la comisión negociadora, circunstancia que el secretario hará constar en el Libro de Actas del sindicato, quedando conformada la respectiva comisión negociadora por el directorio sindical vigente.

Si al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo, en el sindicato se registra afiliación femenina, y en la comisión negociadora de los trabajadores no participa ninguna mujer, a aquélla se agregará la socia que, para desarrollar tal función, se haya postulado por escrito ante el directorio sindical, y que sea elegida por mayoría simple en asamblea ordinaria, o citada especialmente para ese efecto.

Sólo si por su número de trabajadores, la empresa empleadora es calificada como pequeña o micro empresa (de 1 a 49 trabajadores), conforme a la orden legal la socia elegida reemplazará a un director miembro de la comisión negociadora, en este caso a aquel que voluntariamente ceda su derecho, o a quien haya logrado menor votación en la respectiva elección de directorio.

En todo caso, la socia que asuma dicha función, tal como el resto del directorio y de la comisión negociadora de los trabajadores, se ceñirá estrictamente a las orientaciones y resoluciones adoptadas por la asamblea.

TÍTULO IV

PRESIDENTE, SECRETARIO, TESORERO Y OTROS DIRECTORES

ARTÍCULO 29. PRESIDENTE Y FUNCIONES.

- a) Encabezar al directorio y a la organización;
- b) Ordenar al secretario que convoque a la asamblea o al directorio;
- c) Presidir las sesiones de asambleas y de directorio;
- d) Firmar las actas y demás documentos;

¹¹ Culpa leve, descuido leve, descuido ligero, es la falta de aquella diligencia y cuidado que las personas emplean ordinariamente en sus propios negocios.

- e) Clausurar los debates cuando estime suficientemente discutido un tema, proyecto o moción;
- f) Dar cuenta verbal de la labor del directorio en cada asamblea ordinaria, y de la labor anual, por medio de un informe al que dará lectura en la última asamblea del año;
- g) Proporcionar la información y documentación cuando esta le sea solicitada por alguno de sus asociados, y
- h) Cumplir cualquier otro deber o ejercer toda otra facultad asignada por la asamblea.

ARTÍCULO 30. AUSENCIA IMPREVISTA.

En caso de ausencia imprevista del presidente, el resto del directorio designará a su reemplazante de entre sus miembros, decisión que será consignada en el acta respectiva.

ARTÍCULO 31. SECRETARIO Y FUNCIONES.

- a) Redactar las actas de las sesiones de asambleas y de directorio, tomar nota de los acuerdos y ponerlas a disposición de los socios para su aprobación en la próxima sesión, sea ordinaria o extraordinaria;
- b) En el evento de elecciones, recibir candidaturas y comunicar por escrito o mediante carta certificada a la Inspección del Trabajo la circunstancia de haberse presentado aquéllas, dentro del plazo de dos hábiles siguientes a su formalización, sin perjuicio de sus demás funciones y tareas para desarrollar cada acto eleccionario;
- c) Recibir y despachar la correspondencia, dejando copia en secretaría de los documentos enviados, y autorizar, conjuntamente con el presidente, los acuerdos adoptados por la asamblea y el directorio, y realizar con oportunidad las gestiones que le corresponden para dar cumplimiento a ellos;
- d) Llevar al día el Registro de socios, en conjunto con su directorio;
- e) Llevar al día los libros de actas, los archivadores de la correspondencia recibida y despachada, y los archivos de solicitudes de postulantes a socios. El registro de socios se iniciará con los constituyentes, y contendrá a lo menos los siguientes datos: nombre completo del socio, domicilio, fecha de ingreso al sindicato, firma, rol único nacional, y demás datos que se estimen necesarios, asignándoles un número correlativo de incorporación en el registro a cada uno. Cuando el número de socios lo justifique se adoptará un sistema que permita ubicar en forma expedita a cada socio en el Registro por su número de inscripción, tales como tarjetas ordenadas alfabéticamente, libro índice u otro;
- f) Hacer las citaciones a sesión que disponga el presidente;
- g) Mantener a su cargo y bajo su responsabilidad el archivo de la correspondencia y todos los útiles de la secretaría;
- h) Proporcionar la información y exhibir la documentación cuando esta le sea solicitada, por escrito, por alguno de sus asociados;
- i) Actuar como ministro de fe en toda elección o actividad sindical en que la ley lo permita de modo expreso o tácito, y
- j) Cualquier otro deber o facultad que le asigne el estatuto o la asamblea.

ARTÍCULO 32. TESORERO Y FUNCIONES.

- a) Mantener bajo su custodia y responsabilidad los fondos, bienes y útiles de la organización;
- b) Recaudar las cuotas (ordinarias y extraordinarias), y aportes que deben cancelar los asociados, y no asociados si correspondiere, otorgando el respectivo recibo y dejando comprobante de ingreso en cada caso, numerado correlativamente, y recibir los descuentos o depósitos de las cuentas sindicales según corresponda, remitidos por la contraparte empleadora;
- c) Dar cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 35 del presente estatuto.
- d) Llevar al día el libro de ingreso y egresos y el inventario;
- e) Efectuar de acuerdo con el presidente, el pago de los gastos e inversiones que el directorio o la asamblea acuerden, ajustándose al presupuesto;
- f) Confeccionar trimestralmente un estado de caja, con el detalle de entradas y gastos, copia del cual se fijará en un lugar visible de la sede sindical. Estos estados de caja deben ser firmados por el presidente y tesorero, y visados por la comisión revisora;
- g) Depositar los fondos de la organización a medida que se perciban, en una cuenta corriente o de ahorro abierta a nombre del sindicato en la oficina de un Banco de la plaza, no pudiendo mantener en caja una suma superior al 30 por ciento del total de los ingresos mensuales;

- h)** Al término de su mandato, entregar la tesorería, ateniéndose al estado en que ésta se encuentra, levantando acta que será firmada por el directorio que entrega y el que recibe, y por la comisión revisora de cuentas; dicha entrega deberá efectuarse dentro de los treinta días siguientes a la designación del nuevo directorio;
- i)** Responderá del estado de caja y tendrá la obligación de rechazar todo giro o pago no ajustado a la ley o no consultado en el presupuesto correspondiente; entendiéndose, asimismo, que hará los pagos contra presentación de facturas, boletas o recibos debidamente extendidos, documentos que conservará ordenados cuidadosamente en un archivo especial, clasificados por partida e ítem presupuestario, en orden cronológico;
- j)** Suministrar la información y documentación cuando esta le sea solicitada, por escrito, por alguno de sus asociados, y
- k)** Cualquier otra tarea que le asigne la asamblea.

ARTÍCULO 33. DIRECTORES.

En el evento de crearse otros cargos de director, serán deberes y facultades de éstos, entre otras:

- a)** Reemplazar al secretario o al tesorero en sus ausencias ocasionales;
- b)** Organizar y presidir el trabajo de las comisiones que se constituyan en la organización sindical, y
- c)** Cualquier otra tarea asignada por la asamblea.

TÍTULO V

SOCIOS. REQUISITOS DE AFILIACIÓN Y DESAFILIACIÓN

ARTÍCULO 34. AFILIACIÓN.

Podrán pertenecer a este sindicato los trabajadores de la empresa.....¹², que reúnan como requisitos:

- a)** No haber realizado acción u omisión perjudicial o lesiva contra el sindicato o sus asociados, y
- b)** Pagar una cuota **de incorporación**, cuyo monto será equivalente al valor de, valor que la asamblea ordinaria, por mayoría absoluta de los asociados presentes a ella, podrá modificar.

Para ingresar al sindicato, el interesado deberá presentar ante el secretario o quien lo reemplace una solicitud escrita, que será considerada por el directorio y resuelta por la asamblea en la próxima reunión ordinaria que se celebre con posterioridad a la fecha de presentación de la referida solicitud.

Podrá, también, resolverla la directiva sindical, si se le ha facultado para ello en asamblea extraordinaria, situación que deberá constar en el acta respectiva.

El acuerdo de aceptación o rechazo deberá ser tomado por la mayoría de los socios presente en asamblea o el directorio, en su caso, dejándose constancia de ello en acta. Si no se aceptare el ingreso del postulante, se indicará en el acta los motivos del rechazo y se le comunicará por escrito al candidato a socio dentro de los diez días siguientes al acuerdo.

ARTÍCULO 35. DESAFILIACIÓN. RENUNCIA. PÉRDIDA DE CALIDAD DE SOCIO.

El socio perderá su calidad de tal cuando renuncie al sindicato, mediante escrito dirigido al secretario o a quien lo reemplace, renuncia que deberá ser analizada por la asamblea siguiente.

Asimismo, perderán su calidad de socios quienes sean expulsados de la organización, y aquellos que no paguen las cuotas ordinarias mensuales por un período superior a seis meses¹³.

El tesorero notificará por carta certificada o correo electrónico, en que se incluirá el texto del inciso que antecede, a cada uno de los socios que se encuentren atrasados en el pago de dos o más cuotas ordinarias mensuales.

¹² Aquí debe expresarse el nombre oficial de la empresa. Por ejemplo, "Transportes Lo Curro s.a.", "Transportes Lo Curro limitada", etc.

¹³ Este plazo puede ser mayor o menor.

TÍTULO VI

SOCIOS. DERECHOS Y OBLIGACIONES. CUOTA SINDICAL

ARTÍCULO 36. DERECHOS.

Entre otros, son derechos de todo afiliado al sindicato:

- a)** Votar, y exponer responsablemente sus ideas y opiniones al interior de la organización, y particularmente en las asambleas;
- b)** Ser elegido para cargos sindicales, de acuerdo a lo establecido en estos estatutos;
- c)** Ser representado en el ejercicio de los derechos emanados del contrato individual de trabajo;
- d)** Ser representado por el sindicato en las diversas instancias de la negociación colectiva, y
- e)** Ser representado por el sindicato, sin previo requerimiento en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que lo afecten junto a la generalidad de sus socios.

Para tener derecho a voto se requiere una antigüedad mínima, como asociado, de sesenta días, a menos que el sindicato tuviere una existencia menor.

ARTÍCULO 37. OBLIGACIONES. CUOTA SINDICAL ORDINARIA.

Serán obligaciones esenciales de los afiliados al sindicato:

- a)** Conocer este estatuto, respetar sus disposiciones y cumplirlas;
- b)** Guardar especial lealtad a la organización y a sus resoluciones, y respeto a sus compañeros y compañeras;
- c)** Firmar el registro de socios, proporcionando los datos correspondientes, y comunicar al secretario su casilla electrónica, los cambios de domicilio y las variaciones que se produzcan en sus datos personales o familiares, que alteren las anotaciones de este registro;
- d)** Pagar oportunamente la cuota sindical ordinaria, consistente en.....¹⁴;
- e)** Pagar oportunamente las cuotas sindicales extraordinarias, y los aportes especiales que se acuerden;
- f)** Concurrir a las asambleas y votaciones a que se les convoque, interviniendo en los debates responsablemente, y aceptar los cargos y comisiones que se les encomienden, y
- g)** Cooperar personalmente en la ejecución de labores y realización de las actividades sindicales.

ARTÍCULO 38. APROBACIÓN CUOTAS EXTRAORDINARIAS.

Los socios, en asamblea, podrán aprobar, mediante voto secreto, con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de los afiliados, cuotas extraordinarias que se destinarán a financiar proyectos o actividades previamente determinadas.

TÍTULO VII

PATRIMONIO SINDICAL

ARTÍCULO 39. COMPOSICIÓN.

El patrimonio del sindicato se compondrá de:

- a)** Las cuotas ordinarias y extraordinarias, de incorporación, y demás aportes, que la asamblea establezca a sus asociados, de acuerdo con este estatuto;
- b)** Por el aporte o cuota sindical ordinaria del exafiliado que se mantenga afecto al instrumento colectivo negociado por la organización, en los términos del inciso segundo del artículo 323 del Código del trabajo;

¹⁴ Puede ser una suma fija (por ejemplo, 5.000 pesos), un porcentaje de la remuneración de cada uno, que parece lo más justo (por ejemplo, un 2 por ciento), o un porcentaje de una unidad económica (por ejemplo, el 30% de una UF.).

- c) Por la cuota sindical ordinaria de los no afiliados que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios de conformidad al inciso segundo del artículo 322 del citado Código;
- d) Por las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieren;
- e) Por el producto de los bienes propios;
- f) Por el producto de la venta de sus activos;
- g) Por las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos;
- h) Por el producto que generen las actividades comerciales, de servicios, asesorías y otras lucrativas que la organización desarrolle, y
- i) Por cualquiera otros bienes o ingreso que puedan percibirse conforme a la ley.

El sindicato podrá adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase y a cualquier título.

ARTÍCULO 40. PROHIBICIONES Y OBLIGACIONES.

El sindicato no podrá comprometer su patrimonio para responder de deudas que adquieran sus asociados en casas comerciales u otras instituciones, a través de convenios que ellas hayan celebrado con la organización.

Los beneficios de cualquier índole patrimonial, de cargo de la organización, que se establezcan para ser suministrados a sus asociados, incluso una vez terminado sus contratos individuales con la empresa, serán ajustados a las posibilidades económicas reales de la organización. En el evento que su entrega ponga en riesgo el equilibrio o desarrollo económico de aquélla, el directorio y las comisiones pertinentes tendrán la obligación de reducir su monto, ajustándolo al patrimonio e ingresos reales. El o los socios beneficiarios deberán acatar estas modificaciones. En caso de término de contrato por cualquier causa, el monto recibido por el trabajador, por concepto de indemnizaciones, deberá ser considerado por el directorio para decidir la entrega o no entrega de eventuales ayudas sindicales por cesantía.

Todo contrato que pueda celebrar la organización y que incidan en el uso, goce o disposición de inmuebles deberá ser aprobado en asamblea, citada para este efecto por el directorio.

En particular, tratándose de inmuebles cuyo avalúo fiscal exceda el equivalente a catorce unidades tributarias anuales o que siendo inferior a dicha suma, sean el único bien raíz del sindicato, su enajenación, la promesa de ésta y cualquier otra convención destinada a gravarlos, donarlos, darlos íntegramente en arriendo o ceder completamente su tenencia por más de cinco años, si fueran urbanos o por más de ocho, si fueran rústicos, incluidas las prórrogas, deberá tratarse en asamblea citada especialmente al efecto por la directiva. La citación a dicha asamblea se hará en conformidad al artículo 7, señalando claramente el motivo de la misma. El quórum de aprobación será de la mayoría absoluta de los afiliados a la organización, y la votación se llevará a cabo ante un ministro de fe. En dicho acuerdo, deberá dejarse constancia del destino que se dará al producto de la enajenación del inmueble respectivo.

Cuando se tratare de inmuebles adquiridos para el bienestar de los socios y sus familias, los ex miembros del sindicato que tuvieran derecho al mismo beneficio deberán ser escuchados en la asamblea extraordinaria a que se refiere el inciso anterior, en forma previa a la adopción del acuerdo, dejándose constancia de ello por el ministro de fe correspondiente. La organización sólo podrá recibir como pago del precio, en caso de enajenación, otros inmuebles o dinero. Los actos realizados en infracción a lo dispuesto en los incisos 4º y 5º de este artículo adolecerán de nulidad.

TÍTULO VIII

COMISIÓN REVISORA DE CUENTAS

ARTÍCULO 41. COMISIÓN REVISORA DE CUENTAS.

En el plazo de sesenta días de elegido el directorio, se procederá a designar una **COMISIÓN REVISORA DE CUENTAS**, la que estará compuesta por tres miembros, los cuales no podrán tener la calidad de dirigentes. La comisión tendrá las siguientes facultades:

- a) Comprobar que los gastos e inversiones se adecuen, en general, al presupuesto;
- b) Fiscalizar el ingreso y la inversión de los fondos sindicales;
- c) Velar que los libros de ingreso y egreso, y el inventario, sean llevados en orden y al día, y
- d) Confeccionar dentro de los primeros noventa días de cada año, el informe financiero y contable del sindicato, conforme lo previsto en el inciso final del artículo 24 del presente estatuto.

La Comisión Revisora de Cuentas será independiente del directorio, durará dos años en su cargo y deberá rendir, al menos anualmente, cuenta de su cometido ante la asamblea. En el evento que parte o la totalidad de sus miembros deje el cargo antes del término de su período, la asamblea podrá elegir, dependiendo de cual sea el caso, la totalidad, o sólo los integrantes faltantes, los que integrarán la comisión hasta completar el período para el cual fue elegida originalmente.

En caso que la comisión revisora de cuentas tuviera inconvenientes graves para cumplir su cometido, podrá comunicar, por escrito, este hecho a la Inspección del Trabajo respectiva. Si no hubiere acuerdo entre esta comisión y el directorio, resolverá la asamblea.

TÍTULO IX COMISIÓN ELECTORAL Y OTRAS

ARTÍCULO 42. COMISIÓN ELECTORAL.

Para cada proceso eleccionario interno o votación que se realice, se constituirá un órgano calificador de las elecciones, denominada **COMISIÓN ELECTORAL**, conformado por tres socios del sindicato elegidos por mayoría simple de los presentes en asamblea ordinaria, encargado de implementar la elección y/o votación, así como de supervisar el acto eleccionario y certificar los resultados del mismo.

ARTÍCULO 43. OTRAS COMISIONES.

El directorio podrá cumplir las finalidades del sindicato asesorado por otras comisiones, las cuales serán presididas por los dirigentes que ocupen el cargo de director, u otros asociados, e integradas por los socios que la asamblea apruebe.

TÍTULO X CENSURAS

ARTÍCULO 44. PETICIÓN DE VOTACIÓN DE CENSURA.

El directorio podrá ser censurado. La petición de censura contra el directorio se formulará, a lo menos, por el 20 por ciento del total de los socios de la organización y se basará en cargos fundamentados y concretos, los que se harán constar en la respectiva solicitud. Para los efectos ya señalados, los socios interesados formaran una comisión integrada por tres socios del sindicato.

La petición de censura se dará a conocer a los asociados con no menos de cinco días hábiles anteriores a la realización de la votación correspondiente, en asamblea especialmente convocada, la cual permitirá al directorio exponer sus descargos.

ARTÍCULO 45. VOTACIÓN DE CENSURA.

La votación de censura será secreta y deberá efectuarse ante ministro de fe, dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud señalada, la que deberá cumplir con los requisitos legales y estatutarios.

La comisión, integrada de acuerdo con lo señalado en el artículo precedente, fijará el lugar en que se llevará a efecto la votación de censura, el día, hora de iniciación y de término, todo lo cual se dará a conocer a los socios mediante correo electrónico y avisos ubicados en lugares de acceso habitual o frecuente de los asociados, con no menos de tres días hábiles anteriores a la realización de la votación.

Cada voto contendrá las palabras "- SI a la censura" y "- NO a la censura", una arriba de otra, debiendo el socio marcar su preferencia al lado de una de las frases.

ARTÍCULO 46. REQUISITOS DE APROBACIÓN DE CENSURA.

La censura requerirá para su aprobación de la aceptación de la mayoría absoluta de los socios del sindicato con derecho a voto, esto es, con una antigüedad de, a lo menos, sesenta días en la organización.

La aprobación de la censura significa que el directorio debe cesar de inmediato en el cargo, por lo que se procederá a una nueva elección en los términos previstos en el presente estatuto.

TÍTULO XI

RÉGIMEN CONDUCTUAL INTERNO

ARTÍCULO 47. VALORES SINDICALES.

El sindicato orienta la conducta de sus asociados, como tales, a la solidaridad con los compañeros de trabajo, al respeto de sus planteamientos, a la lealtad a la organización y a su rol como defensora de los derechos e intereses de los trabajadores, a su autonomía respecto de su contraparte laboral, y al cumplimiento de sus resoluciones.

ARTÍCULO 48. DEUDAS Y RETRASOS EN PAGOS.

El socio que se encuentre atrasado en el pago de dos o más cuotas mensuales ordinarias, y/o tenga deudas pendientes con la organización, automáticamente dejará de percibir la totalidad de los beneficios sociales que le pudieren corresponder. Sólo recobrará este derecho a partir de la fecha en que haga efectivo el pago íntegro de la deuda. En ningún caso el hecho de saldar la deuda facultará al socio para exigir que se le otorguen beneficios sociales retroactivamente.

ARTÍCULO 49. MULTA Y CAUSALES.

El directorio podrá multar a los socios que incurran en los siguientes actos y/u omisiones:

- a) No concurrir, sin causa justificada, a las sesiones ordinarias o extraordinarias a que se convoque, especialmente aquellas en que se reformen los estatutos; o a las citaciones convocadas para elegir total o parcialmente el directorio o votar su censura;
- b) Faltar a los deberes que imponga el estatuto, y
- c) Por actos u omisiones lesivas e injustificables que, por decisión de la asamblea, vulneren sus principios o impidan alcanzar las finalidades de la organización.

ARTÍCULO 50. MULTA Y MONTOS.

Cada multa no podrá ser superior a tres cuotas ordinarias, por primera vez, y no mayor a cinco cuotas ordinarias en caso de reincidencia dentro del lapso de doce meses.

ARTÍCULO 51. SUSPENSIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES.

La asamblea podrá decidir sanciones de suspensión de beneficios sociales, sin pérdida del derecho a voto, por un máximo de tres meses, dentro de un año, cuando la gravedad de la falta, o de las reincidencias, así lo aconsejen.

ARTÍCULO 52. EXPULSIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

Cuando la gravedad de la falta y su perjuicio, y/o las reincidencias, lo aconsejare, la asamblea podrá determinar la expulsión del socio infractor.

La medida de expulsión sólo surtirá efecto si es aprobada por el 60 por ciento de los socios asistentes a la asamblea en que se debate tal medida. En dicha asamblea, previamente, el asociado tendrá la oportunidad de formular su defensa.

El socio expulsado no podrá solicitar su reingreso sino después de transcurridos cinco años desde su expulsión.

ARTÍCULO FINAL. DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN.

Si se disolviera el sindicato, la última asamblea determinará la entidad beneficiaria de su patrimonio. A falta de tal determinación, sus fondos, bienes y útiles pasarán a poder de la organización sindical denominadaregistro sindical único Liquidador (a) será don (ña).....