



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 8661(1948)/2017

ORD. N° 0113

Jurídico



MAT.: 1. A los sindicatos les asiste el derecho a celebrar, fuera de las horas de trabajo, reuniones ordinarias y extraordinarias en el recinto destinado al efecto por la empresa empleadora, y también dentro de la jornada de trabajo, siempre que se acuerden previamente con el empleador o sus representantes.

2. La calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma exclusiva al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo.

ANT.: 1) Instrucciones, de 13.12.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Envío a Sindicato Interempresa de Trabajadores Portia Ltda. y Otros, vía correo electrónico de 10.10.2017, de Ord. N°4428.
3) Ord. N°4428, de 22.09.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Presentación, de 05.09.2017, de Sra. Verónica Faúndez Y., gerente de Recursos Humanos de Comercial Portia Ltda.

SANTIAGO,

09 ENE 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SEÑORA VERÓNICA FAÚNDEZ YUFFER
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
COMERCIAL PORTIA LIMITADA
AVENIDA PEDRO DE VALDIVIA N°2976
ÑUÑO A

Mediante presentación citada en el antecedente 4) requiere un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si podría constituir una práctica antisindical del empleador el hecho de no permitir el ingreso a los directores del Sindicato Interempresa de Trabajadores Portia Ltda. y Otros a las reuniones de trabajo llevadas a cabo en las dependencias de la empresa, dentro de la jornada laboral.

Lo anterior, por cuanto, su representada presta servicios bajo el régimen de subcontratación, para diferentes clientes, otorgando suministro de personal, constituido, en su mayoría, por trabajadores reponedores y promotores, quienes ejercen sus funciones en supermercados, ferreterías y tiendas del *retail*.

Expone al respecto que los aludidos dirigentes sindicales habrían solicitado asistir a las reuniones mensuales de coordinación, efectuadas durante la jornada laboral y en dependencias de la empresa, que congregan a trabajadores de esta última y a los representantes de sus clientes, las que tienen por objeto dar a conocer nuevos productos y estrategias de venta, además de promociones y publicidad, entre

otras materias. Agrega que tal petición tendría por objeto promover la afiliación de trabajadores a la respectiva organización, advirtiendo dichos dirigentes a su representada que en caso de negarse esta última a otorgar la autorización correspondiente interpondrían una denuncia de práctica antisindical.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que este Servicio, en cumplimiento del principio de bilateralidad de la audiencia, puso en conocimiento del sindicato de que se trata la referida presentación, cuyo directorio, sin embargo, no ha hecho valer, hasta la fecha, el derecho que le asistía de exponer sus puntos de vista sobre el particular.

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

El artículo 255 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º, 2º y 3º, prescribe:

Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad.

Para los efectos de este artículo, se entenderá también por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización.

Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes.

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que, fuera de las horas de trabajo, las organizaciones sindicales pueden realizar reuniones ordinarias o extraordinarias que tengan por objeto el tratamiento de asuntos que digan relación con las mismas, y que dentro de la jornada de trabajo, solo pueden efectuar las reuniones convenidas previamente con el empleador o sus representantes.

Se colige, asimismo, que para estos efectos, constituye también sede de una organización sindical todo recinto situado dentro de la empresa en que habitualmente se reúne la organización respectiva.

Así, este Servicio ha sostenido invariablemente que para tratar aquellas materias propias del quehacer sindical, el directorio de un sindicato podrá reunirse con sus afiliados en las sedes de la organización, incluidas las que se encuentren ubicadas al interior de la empresa en que estos prestan servicios, siempre que se realicen fuera de las horas de trabajo, y aun dentro de la jornada, previo acuerdo con el empleador.

La conclusión anterior se sustenta, en primer término, en lo dispuesto en el artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República, que consagra el derecho de libertad sindical.

Sobre el particular, esta Dirección, a través de los dictámenes N°s 2422/140, de 25.07.2002 y 4271/166, de 15.09.2004, ha señalado que la aludida garantía constitucional incluye el derecho con que cuenta el ente colectivo de desarrollar las actividades que le son propias.

Lo anterior se ve reafirmado si se tiene en consideración que, tanto la norma constitucional citada como las disposiciones legales contenidas en el Código del Trabajo sobre la materia, entre ellas las ya analizadas, constituyen la materialización de la aplicación de los convenios 87 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por nuestro país, que versan sobre la materia que nos ocupa.

Cabe destacar, seguidamente, lo consignado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en cuanto a que, por una parte, «Los gobiernos deben

garantizar el acceso de los representantes sindicales a los lugares de trabajo, con el debido respeto del derecho de propiedad y de los derechos de la dirección de la empresa, de manera que los sindicatos puedan comunicarse con los trabajadores para que puedan informarles de los beneficios que pueden derivarse de la afiliación sindical». (*Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición [revisada], 2006, capítulo 18, párrafo 1103, p.240).

Asimismo, el citado Comité consignó al respecto: «Para que la libertad sindical tenga significado, las organizaciones de trabajadores pertinentes deberían ser capaces de promover y defender los intereses de sus miembros, disfrutando de la posibilidad de utilizar las instalaciones necesarias para el ejercicio adecuado de sus funciones en calidad de representantes de los trabajadores, incluido el acceso al lugar de trabajo de los miembros de los sindicatos». (*Op.cit.*, capítulo 18, párrafo 1106, p.241).

De este modo, si bien nuestra Constitución ya contemplaba un concepto amplio de libertad sindical, con la incorporación de las referidas normas supranacionales a nuestro ordenamiento jurídico interno no resulta posible discutir tal aserto.

Confirma lo expuesto lo sostenido en los dictámenes N°2856/0162, de 30.08.2002 y N°4271/166, de 15.09.2004, mediante los cuales esta Repartición señaló: «De esta forma, los derechos fundamentales han de regir plenamente en cualquier ámbito, siendo oponibles, por tanto, no sólo a los poderes públicos sino también a los sociales, desarrollando así una eficacia horizontal o pluridireccional».

Lo señalado precedentemente obliga a concluir, en la especie, que dicha garantía constitucional se traduce en la plena libertad que asiste a los dirigentes sindicales para desarrollar las actividades que le son propias y para ingresar con tal objeto a cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo y aun dentro de la jornada laboral, previo acuerdo con el empleador.

Por consiguiente, a la luz de las normas constitucionales, supranacionales y legales citadas, y jurisprudencia administrativa invocada, cúmpleme informar que a los sindicatos les asiste el derecho a celebrar, fuera de las horas de trabajo, reuniones ordinarias y extraordinarias en el recinto destinado al efecto por la empresa empleadora, y también dentro de la jornada de trabajo, siempre que se acuerden previamente con el empleador o sus representantes.

En relación con la exigencia del acuerdo previo con el empleador en el caso de las reuniones que se lleven a cabo en dependencias de la empresa, dentro de la jornada de trabajo, resulta necesario resaltar que de acuerdo a la citada doctrina institucional, si bien es cierto, en nuestro ordenamiento jurídico la autonomía sindical encuentra su sustento tanto a nivel legal como constitucional, no lo es menos que el ejercicio de dicho derecho no puede importar el libre y total arbitrio para quienes lo ejerzan, toda vez que ello implicaría afectar seriamente otra garantía, consagrada también legal y constitucionalmente, el derecho de propiedad que asiste a la empresa respecto de las dependencias donde se desarrollan las faenas y, consecuentemente, limitar sus facultades de administración.

En estas circunstancias, resulta evidente, en la situación que se examina, la necesidad de analizar si el derecho de propiedad y la libertad de empresa de la entidad mandante, garantías estas contempladas en el artículo 19 N°s 21 y 24 de la Constitución Política y que apuntan a dotar al empresario, por una parte, del poder de iniciativa económica y, por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial, asignándole un conjunto de facultades organizativas dirigidas al logro del proyecto empresarial, pueden afectar el libre ejercicio de la actividad sindical de los trabajadores que allí laboran. Ello, por cuanto, los derechos fundamentales no son absolutos y por ende, reconocen como límites el ejercicio de otros bienes o garantías constitucionales, la moral, el orden público y el bien común.

A este respecto, la citada jurisprudencia administrativa sostiene que, por lo mismo, en el ejercicio de un derecho fundamental puede producirse un conflicto con otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos, el que ha de resolverse mediante la utilización de mecanismos de ponderación en clave constitucional, puesto que si bien, tal colisión tiene su origen e incluso se conforma en el seno de la empresa, trasciende tal ámbito para ubicarse en sede constitucional.

De esta suerte, y citando la misma jurisprudencia administrativa: «...los derechos fundamentales no son ilimitados o absolutos, reconocen como una consecuencia necesaria de la unidad de interpretación del ordenamiento constitucional ciertos límites a su ejercicio, límites que inexcusablemente deben fundarse en la protección de otros derechos o bienes constitucionales, la moral, el orden público y el bien común [...]. De esta forma, todo derecho, en razón de su naturaleza limitada, debe ceder en su virtualidad protectora para armonizarse y compatibilizarse con otros bienes y derechos, también de relevancia constitucional».

Aclarado lo anterior, corresponde hacerse cargo de la consulta específica planteada en la presentación de la referencia, tendiente a esclarecer si podría constituir una práctica antisindical el hecho de no autorizar a los directores del sindicato de que se trata a ingresar a las reuniones de trabajo llevadas a cabo en dependencias de la empresa, dentro de la jornada laboral.

Sobre el particular, el Capítulo IX del Título I del Libro III, del Código del Trabajo, con las modificaciones introducidas por la citada ley N°20.940, contempla esencialmente, en los artículos 289, 290 y 291, normas protectoras de la libertad sindical, disponiendo una serie de conductas que son consideradas prácticas antisindicales, descripción que tiene un carácter meramente enunciativo, en tanto, el citado artículo 289, en su inciso 1°, prescribe: «Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:...» y, por tanto, las conductas allí previstas no tienen el carácter de taxativas (la materia fue, por lo demás, ampliamente analizada por este Servicio, mediante dictamen N°999/27, de 02.03.2017, a propósito de las aludidas modificaciones introducidas por la ley N°20.940, al cuerpo normativo que sanciona las prácticas antisindicales y las prácticas desleales en la negociación colectiva).

Por su parte, el inciso 4° del artículo 292 del mismo Código, dispone:

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

De la disposición legal citada se colige, en lo pertinente, que la calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma exclusiva al tribunal del trabajo competente, con arreglo a las normas del procedimiento de tutela laboral previsto en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo.

De lo anterior se infiere que esta Dirección no tiene competencia para pronunciarse al respecto, sin perjuicio de las atribuciones que al efecto le confiere el inciso 5° del artículo 292 y los cuatro últimos incisos del artículo 486 del citado Código, entre ellas, la de denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, así como la facultad de hacerse parte en el juicio entablado por tal causa, debiendo acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

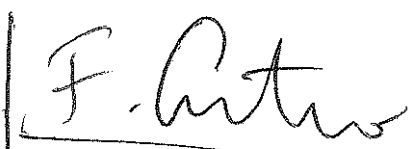
En este contexto, cabe advertir, asimismo, que atendido lo dispuesto en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, las denuncias por vulneración de derechos fundamentales —entre ellos la libertad sindical— deberán interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca dicha vulneración, plazo que se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168 del mismo cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de las normas constitucionales, supranacionales y legales citadas, y jurisprudencia administrativa invocada, cúpleme informar lo siguiente:

1. A los sindicatos les asiste el derecho a celebrar, fuera de las horas de trabajo, reuniones ordinarias y extraordinarias en el recinto destinado al efecto por la empresa empleadora, y también dentro de la jornada de trabajo, siempre que se acuerden previamente con el empleador o sus representantes.

2. La calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma exclusiva al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




4BP/MPKC
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Sr. Alexis García M., tesorero Sindicato Interempresa de Trabajadores Comercial Portia Ltda. y Otros
(Alexis.garcia.indio1972@cl)