

ORD NO 4926, 271,

MAT. El vínculo que une a las personas privadas de libertad internas en recintos de Gendarmería de Chile que prestan servicios personales, subordinados y bajo dependencia de las empresas que utilizan sus servicios, constituye una relación laboral que debe materializarse en un contrato de trabajo

ANT : Necesidades del Servicio

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 30, 70, 236 y 326

SANTIAGO, 19 AGO 1997

DE DIRECTOR DEL TRABAJO

A SR. JEFE DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION

Se ha estimado necesario por necesidades del Servicio emitir un pronunciamiento acerca de cual es la naturaleza jurídica del vínculo que une a las personas privadas de libertad internas en establecimientos dependientes de Gendarmería de Chile y las empresas particulares a quienes dichas personas les prestan servicios laborales en el interior de los referidos recintos.

Al respecto, cumpro en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 30, letra b) del Código del Trabajo define lo que debe entenderse por "trabajador", en los términos que a continuación se expresan:

"b) trabajador; toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo".

Por su parte, el artículo 70 del mismo cuerpo legal, dispone:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada"

A su vez, el artículo 80, inciso 1º del citado cuerpo legal, agrega

"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo"

Del contexto de los preceptos anotados se desprende que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

a) Una prestación de servicios personales,

b) Una remuneración por dicha prestación, y

c) Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica, de suerte que estaremos en presencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados, no obstante pueda haberse suscrito un convenio al cual se pretenda atribuir otra naturaleza.

En relación con el requisito signado con la letra c), esta Dirección reiteradamente ha manifestado que la "subordinación o dependencia" se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como: *"Continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador"*.

Ahora bien, en la situación específica consultada, es posible advertir la presencia de todos los elementos propios y anteriormente señalados de una relación laboral, manifestándose en los siguientes aspectos:

En cuanto a la prestación de servicios personales, ello parece evidente, especialmente en atención al régimen penitenciario, que la relación se trabará entre el empleador y un determinado recluso, quien debe concurrir por sí a la prestación de servicios, no siendo admisible el envío o la concurrencia de un reemplazante.

En lo referido a la remuneración, si en los hechos se paga por los servicios de los reclusos, y, más importante aun, se entiende por las partes de la relación la existencia de la obligación de pagar una remuneración, la que, incluso, se ha fijado en convenios entre los empleadores y Carceres que su monto debe ser superior al ingreso mínimo, debemos entender cumplida esta exigencia.

En cuanto a la subordinación, elemento fundamental para la calificación de una relación laboral, cabe señalar que aparece con claridad la presencia de las manifestaciones que la constituyen: el empresario fija los objetivos y la naturaleza de las labores a efectuar, imparte instrucciones acerca de como debe verificarse la prestación de servicio, supervigila el cumplimiento de la jornada pactada, etc.

En fin, de los antecedentes de hecho señalados se sigue con claridad, por una parte, el ejercicio de la potestad jurídica de mando de las empresas empleadoras, y, la existencia, por otra, del deber jurídico de obediencia de los reclusos trabajadores, indicadores y elementos inconfundibles de la existencia de una relación jurídica laboral, que como tal tiene su origen en un contrato individual de trabajo y su fuente de regulación legal en el Código del Trabajo.

Sin embargo, no obstante la conclusión precedentemente anotada, en orden a sujetar la relación de los reclusos trabajadores y las empresas a las que prestan servicios, al régimen legal común establecido en el Código del Trabajo, cabe señalar que, a juicio de este Servicio, existen ciertas limitaciones referidas a áreas normativas del derecho laboral común que no resultarían aplicables a este tipo de relación atendida las siguientes consideraciones.

a) No resultan aplicables a este tipo de relación las normas referidas al derecho de los trabajadores a formar sindicatos, en atención a la incompatibilidad entre la naturaleza de dichas asociaciones y el régimen penitenciario, cuestión que por lo demás ha sido expresamente contemplada por el Código del Trabajo al disponer en el artículo 236 lo siguiente:

"Para ser director sindical, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos, los que deberán contemplar, en todo caso, los siguientes:

"2.- No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva".

Atendido que el directorio es un órgano esencial y permanente del sindicato, es obvio que al estar impedidos de ser directores sindicales, los trabajadores reclusos se encuentran privados del derecho a dar vida a una organización sindical.

b) En el mismo sentido de las consideraciones anteriores es posible señalar que, a juicio de este Servicio, tampoco es posible reconocer a los trabajadores reclusos e internos en dependencias de Gendarmería de Chile la posibilidad de ejercer el derecho a negociar colectivamente y todas las consecuencias que de ello derivan, tales como derecho de presentar proyectos, facultad de designar comisión negociadora, derecho a votar la huelga, etc

Lo anterior, atendido la manifiesta incompatibilidad que existe entre los derechos reconocidos a los trabajadores en materia de negociación colectiva con la naturaleza y finalidad del régimen penitenciario al que se encuentra sujetos los reclusos

Así, nuevamente, lo ha reconocido el propio Código del Trabajo en el artículo 326 al señalar lo siguiente

"La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica.

"Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo, y si varios sindicatos hicieren una presentación conjunta, la comisión estará integrada por los directores de todos ellos.

"Si presentare el proyecto de contrato colectivo un grupo de trabajadores que se unen para el sólo efecto de negociar, deberá designarse una comisión negociadora conforme a las reglas siguientes.

"a) Para ser elegido miembro de la comisión negociadora será necesario cumplir con los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical".

Del precepto citado, es fácil advertir que el Código del Trabajo, a la par de impedir la formación de sindicatos para los reclusos, al no facultarlos para ser directores sindicales, les ha impedido el acceso a la negociación colectiva al no facultarlos tampoco para ser miembros de la comisión negociadora, quienes deben cumplir con los mismos requisitos para ser directores sindical, entre otros, no haber sido condenado ni procesado por delito ni por crimen que merezca pena aflictiva.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que nada impide que las partes de la relación laboral en este caso pacten y celebren convenios colectivos de los regulados en el artículo 351 del Código del Trabajo, mediante un procedimiento de negociación colectiva no reglado.

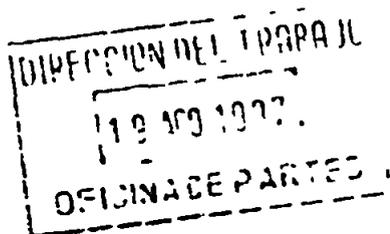
En consecuencia, como aparece claramente de lo señalado, tanto el derecho a formar sindicatos como el derecho a negociar colectivamente, mediante un procedimiento de carácter reglado, junto con ser inconciliable con la naturaleza restrictiva del régimen penitenciario, no encuentra en

el Código del Trabajo las condiciones objetivas para ser ejercidos por los reclusos que tengan la calidad de trabajadores, en atención a que no es posible formar un sindicato si no se puede designar una directiva, ni es posible dar curso a un procedimiento de negociación colectiva reglada si tampoco se puede nombrar una comisión negociadora

Cabe anotar, por último, que las consideraciones antedichas acerca de la naturaleza jurídico laboral del vínculo de prestación de servicios entre los reclusos y las empresas receptoras de los mismos, tiene como condición indispensable la presencia indubitada de los elementos de personalidad, remuneración y subordinación propios de la relación laboral, no existiendo impedimento alguno para que se configuren relaciones jurídicas de naturaleza distinta entre los reclusos y terceros, especialmente de índole civil, en aquellos casos en que algunos de los citados elementos no concurra, quedando enmarcadas dichas situaciones en figuras ajenas al derecho laboral, tales como arrendamiento de servicios, compraventa o mandato.

En conclusión, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumple informar a Ud. que el vínculo que une a las personas privadas de libertad internas en recintos de Gendarmería de Chile y las diversas empresas que utilizan sus servicios, autorizadas por dicha institución, constituye una relación de índole laboral que debe materializarse en un contrato de trabajo.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

HE/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo