



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES
E INFORMES EN DERECHO
K. 8125 (1560) 2015

90 años

5735 . . . 068

ORD.: _____/_____/_____

MAT.: 1.- Respecto de los trabajadores que por su calidad se encuentren comprendidos en la prohibición de negociar colectivamente que establece el artículo 305 del Código del Trabajo, el empleador no podrá realizar actos o acciones que condicionen, priven o perturben su derecho a la libre sindicalización.

2.- Asimismo, los referidos trabajadores podrán reclamar de dicha prohibición ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de 6 meses de haber suscrito el contrato de trabajo, o de su modificación, no resultando procedente, en opinión de quien suscribe, requerir directamente la intervención del Juzgado de Letras del Trabajo, puesto que, en la especie, la intervención judicial prevista por el legislador se encuentra circunscrita a la resolución administrativa respectiva.

ANT.: 1) Instrucciones de 31.08.2015, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
2) Presentación de 30.06.2015, de Sindicato de Trabajadores de Empresa SINTRACEL.

FUENTES: Constitución Política de la República, artículos 19, números 16 y 19; Declaración Universal de los Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenio sobre sindicalización y negociación colectiva, de 1948, (núm. 98), de la OIT, Convención sobre eliminación de todas las y Código del Trabajo, artículos 215, 289 y 305.

SANTIAGO,

06 NOV 2015

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : ELEODORO ARELLANO M.
SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA SINTRACEL
AGUSTINAS N° 1442, OFICINA 207-B
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 2), Ud. ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección respecto de las siguientes materias:

1) Si resulta procedente que aquellos trabajadores, que conforme al inciso 2° del artículo 305 del Código del Trabajo se encuentran afectos a la prohibición de negociar colectivamente, puedan afiliarse a una organización sindical.

2) Si resulta procedente que los trabajadores a quienes se les ha incluido en su contrato de trabajo una cláusula de prohibición de negociar colectivamente, puedan reclamar la validez de ésta ante Tribunales de Justicia, no obstante no haber reclamado administrativamente ante la Inspección del Trabajo.

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

1.- Respecto de la primera pregunta planteada, cabe señalar que el artículo 215 del Código del Trabajo, prescribe:

"No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales".

Por su parte, el artículo 289, en su inciso primero y segundo letra d) del mismo cuerpo normativo, dispone:

"Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incorre especialmente en esta infracción:

d) El que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente".

Del claro tenor de las normas citadas se colige que la ley prohíbe vincular el empleo a la afiliación o desafiliación a una organización sindical, como toda acción destinada a entorpecer la adscripción o participación en tareas propias de este tipo de organizaciones.

Se infiere, asimismo, que los actos en contrario pueden ser constitutivos de práctica antisindical en los términos del citado artículo 289.

En efecto, uno de los atributos que garantiza el principio de libertad sindical, consagrado, tanto en nuestra Constitución Política de la República como en diversos instrumentos internacionales ratificados por Chile¹, implica el derecho de los trabajadores de adherir libre y voluntariamente a la organización sindical que estimen conveniente, y a su debida protección contra todo acto que pudiese menoscabar su ejercicio.

En este sentido, la Constitución Política consagra el derecho de afiliación, en razón de dos garantías. Por una parte, el artículo 19 N° 16, en lo pertinente de su inciso cuarto, establece que "ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos". Y, por otra, el artículo 19 N° 19, consagra en su inciso primero que la afiliación sindical será siempre voluntaria, personal e indelegable.

¹ Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948; Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de 1969; Declaración Americana de Derechos Humanos de 1948; Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ambos ratificados por Chile en 1999.

Asimismo y tal como fue expuesto, el principio de libertad sindical, y concretamente el derecho de sindicación se encuentra ampliamente reconocido y consagrado en diversos instrumentos internacionales ratificados por nuestro país, entre otros, cabe mencionar la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que reconoce en su artículo 23 N° 4 el derecho de toda persona a sindicalizarse, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1969, al establecer en su artículo 8° que los estados deberán garantizar el derecho de toda persona a afiliarse al sindicato de su elección.

Lo propio hace el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, ratificado por Chile en 1999, al establecer en su artículo primero que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical. Agrega la referida disposición, que dicha protección deberá ejercerse especialmente, contra todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de uno de estos.

De esta forma, la norma contenida en el antes transcrito y comentado artículo 215 del Código del Trabajo, viene a consagrar un principio reconocido constitucionalmente y amparado por diversos instrumentos internacionales, cuyo propósito principal es tutelar la libertad sindical, que impone, entre otros deberes, el de respetar los derechos del trabajador relativos a la afiliación y actividad sindical, al establecer la prohibición de condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación de una organización sindical, prohibiéndose además, toda acción que tienda a impedir la afiliación o todo acto que perjudique al trabajador en cualquier forma por causa de su afiliación sindical.

Conclusión, esta última, que además, guarda armonía con la norma contenida en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, al establecer como contrario a los principios de las leyes laborales toda distinción, exclusión o preferencia basada, entre otros motivos, en la sindicalización.

Por consiguiente, los trabajadores que no se encuentren excluidos de la aplicación de las normas del Código del Trabajo y leyes complementarias, se encuentran amparados por las disposiciones relativas a la libertad de afiliación, no pudiendo, por ende, el empleador realizar actos o acciones que condicionen, priven o perturben su derecho a la libre sindicalización, aun cuando tengan prohibido negociar colectivamente.

Corroborar lo reseñado precedentemente el inciso final del artículo 305 del Código del Trabajo, relativo a la prohibición que asiste a determinados trabajadores de negociar colectivamente, al disponer que dichos trabajadores no podrán integrar comisiones negociadoras, a menos que tengan la calidad de dirigentes sindicales. De ello se sigue, que es el propio legislador quien ha previsto respecto de dichos trabajadores la posibilidad de participar en actividades sindicales, tales como, las derivadas de la dirigencia sindical.

2.- Finalmente, en relación a la segunda pregunta formulada, esto es, si resulta procedente que los trabajadores a quienes se las ha incluido en su contrato de trabajo una cláusula de prohibición de negociar colectivamente puedan reclamar la validez de ésta ante Tribunales de Justicia, no obstante no haber reclamado administrativamente ante la Inspección del Trabajo, cabe señalar que el referido artículo 305 del Código del Trabajo, dispone:

“No podrán negociar colectivamente:

1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;

2. los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración;

3. las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y

4. los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

Dentro del plazo de seis meses contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de algunas de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación.

El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes. Los trabajadores a que se refiere este artículo, no podrán, asimismo, integrar comisiones negociadoras a menos que tengan la calidad de dirigentes sindicales".

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que no podrán negociar colectivamente los trabajadores que se desempeñan en alguna de las calidades que enumera dicha norma, debiendo, en los casos descritos en los números 2, 3 y 4, dejarse constancia escrita de tal circunstancia en el contrato de trabajo del referido dependiente, y a falta de la misma, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

De la misma disposición se desprende que existe un plazo de seis meses, contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, para que cualquier trabajador de la empresa pueda reclamar ante la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de alguna de las calidades señaladas en este precepto, con el objeto de que dicho Organismo declare cuál es la exacta situación jurídica del dependiente.

Se colige, asimismo, que de la resolución de la Inspección del Trabajo, se podrá recurrir ante el Juez de Letras del Trabajo competente, en el plazo de 5 días contados desde que se hubiese notificado la referida resolución, el cual resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.

Como es dable apreciar, en la especie, el legislador ha circunscrito la intervención del Juez de Letras del Trabajo al conocimiento de la resolución administrativa que dicte la Inspección del Trabajo relativa a la situación jurídica del dependiente. Circunstancia que, forzosamente, nos permite concluir que la intervención administrativa constituye un requisito previo a la acción judicial.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que:

1. Respecto de los trabajadores que por su calidad se encuentren comprendidos en la prohibición de negociar colectivamente que establece el artículo 305 del Código del Trabajo, el empleador no podrá realizar actos o acciones que condicionen, priven o perturben su derecho a la libre sindicalización.

2. Asimismo, los referidos trabajadores podrán reclamar de dicha prohibición ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de 6 meses de haber suscrito el contrato de trabajo, o de su modificación, no resultando procedente, en opinión de quien suscribe, requerir directamente la intervención del Juzgado de Letras del Trabajo, puesto que, en la especie, la intervención judicial prevista por el legislador se encuentra circunscrita al conocimiento de la resolución administrativa respectiva.

Saluda a Ud.,



Christian Melis Valencia
 CHRISTIAN MELIS VALENCIA
 ABOGADO
 DIRECTOR DEL TRABAJO



J. J. A.
 JFCC/LEPI/ACC

Distribución:

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