

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 20165(1172)/94

5027

234

ORD. N° \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**MAT.:** Los dirigentes sindicales que dentro de la empresa detenten cargos de la exclusiva confianza se encuentran amparados por el fuero sindical y el empleador no puede ejercer a su respecto, salvo caso fortuito o fuerza mayor, las facultades que le confiere el artículo 12 del Código del Trabajo, como tampoco puede realizar acción alguna que perturbe su derecho a la libre sindicación.

**ANT.:** 1) Presentación de 27.10.94, de ANSE-Agrupación Nacional de Supervisores de Enami.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 174 inciso 1º, 215, 243 incisos 1º y 2º y 289 incisos 1º y 2º letra c).

SANTIAGO, **7 D A G O 1995**

**DE :** DIRECTOR DEL TRABAJO  
**A :** SRES. ANSE-AGRUPACION NACIONAL DE SUPERVISORES DE ENAMI  
MAC-IVER N° 459  
SANTIAGO/

Mediante la presentación singularizada en el antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento acerca de las siguientes materias, en el caso de dependientes que ejercen cargos o funciones que el empleador ha calificado como de su exclusiva confianza.

1) Alcance del fuero sindical, especialmente en relación con las facultades que otorga al empleador el artículo 12 del Código del Trabajo.

2) Procedencia de que el empleador impida a dichos trabajadores su afiliación a una organización sindical, o fuerce su desafiliación.

Sobre el particular, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

1) El artículo 243 incisos 1º y 2º del Código del Trabajo dispone:

" Los directores sindicales gozarán  
 " del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde  
 " la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber  
 " cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere  
 " producido por censura de la asamblea sindical, por sanción  
 " aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer  
 " abandono del mismo, o por término de la empresa. Del mismo  
 " modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución del  
 " sindicato, cuando ésta tenga lugar por aplicación de las letras  
 " c) y e) del artículo 295, o de las causales previstas en sus  
 " estatutos y siempre que, en este último caso, dichas causales  
 " importaren culpa o dolo de los directores sindicales".

" Asimismo, durante el lapso a que  
 " se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo  
 " caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directo-  
 " res sindicales las facultades que establece el artículo 12 de  
 " este Código".

Por su parte, el artículo 174  
 inciso 1º del mismo Código establece:

" En el caso de los trabajadores  
 " sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al  
 " contrato sino con autorización previa del juez competente,  
 " quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas  
 " en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo  
 " 160".

Del análisis armónico de las normas  
 legales citadas precedentemente se infiere que, desde la fecha de  
 su elección y hasta seis meses después de la cesación en el  
 cargo, salvo que acaezca alguno de los eventos señalados por la  
 ley, los directores sindicales gozan del fuero laboral, en cuya  
 virtud el empleador está impedido de poner término al contrato de  
 trabajo del dependiente que posea tal condición, a menos que el  
 juez competente lo autorice en los casos que se expresan.

Se deduce también que el empleador  
 está impedido de ejercer respecto de un director sindical, salvo  
 caso fortuito o fuerza mayor, el *ius variandi* que consagra el  
 artículo 12 del Código del Trabajo, esto es, la facultad para  
 alterar la distribución de la jornada de trabajo, la naturaleza  
 de los servicios o el sitio o recinto en que aquéllos deban  
 prestarse, impedimento que se extiende desde la fecha en que  
 hubiera sido elegido hasta que cese en el cargo.

Las conclusiones anteriores resul-  
 tan valederas cualquiera que sea la naturaleza, categoría o  
 importancia del cargo que un director sindical desempeña dentro  
 de la respectiva empresa, toda vez que el legislador no ha hecho  
 distinción alguna al respecto al establecer las prerrogativas en  
 estudio.

En estas circunstancias, preciso es  
 concluir que aun cuando se trate de un cargo que dentro de la  
 empresa ha sido calificado como de la exclusiva confianza, el  
 empleador estará impedido de despedir al dirigente sindical que  
 lo detenta si no cuenta con la correspondiente autorización

judicial, y tampoco podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, alterar las funciones que desempeña, el lugar donde presta servicios, ni la distribución de su jornada, no existiendo, por el contrario, impedimento legal alguno para que se cambie la denominación del cargo de que se trata si ello no implica alterar el contenido de las funciones.

Sin embargo, debe tenerse presente que, como ha sostenido la doctrina de este Servicio, las partes pueden, en virtud del principio de autonomía de la voluntad y de común acuerdo, convenir las modificaciones que estimen del caso en las materias referidas.

2) El artículo 215 del Código del Trabajo preceptúa:

" 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, incisos 1º y 2º letra c) del mismo Código prescribe:

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

" Incurre especialmente en esta infracción:

" c) 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".

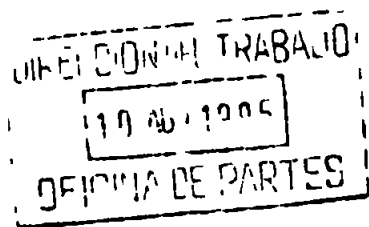
Del claro tenor de las normas citadas se colige que la ley prohíbe vincular el empleo a la afiliación o desafiliación a una organización sindical, y también toda acción destinada a entorpecer la adscripción o participación en tareas propias de este tipo de agrupaciones, y que los actos en contrario pueden constituir práctica antisindical en los términos del citado artículo 289.

De consiguiente, los trabajadores cuyas funciones específicas no alteran su condición de tal ni los excluyen de la aplicación de las normas del Código del Trabajo y leyes complementarias, como es el caso de los dependientes de la exclusiva confianza, se encuentran amparados por las disposiciones relativas a la libertad de afiliación, no pudiendo, por ende, el empleador realizar acciones que les perturben o priven de su derecho a la libre sindicalización.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que los dirigentes sindicales que dentro de la empresa detentan cargos de la exclusiva confianza se

encuentran amparados por el fuero sindical y el empleador no puede ejercer a su respecto, salvo caso fortuito o fuerza mayor, las facultades que le confiere el artículo 12 del Código del Trabajo, como tampoco puede realizar acción alguna que perturbe su derecho a la libre sindicación.

Saluda a Uds.



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

*[Handwritten mark]*  
H.L.N./nar  
Distribución:  
Jurídico  
Partes  
Control  
Boletín  
Deptos. D.T.  
Subdirector  
U. Asistencia Técnica  
XIII Regiones