



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K 3239 (814) 2016

2374

jurídico

ORD.: \_\_\_\_\_

MAT.: Los trabajadores que ejercen funciones sindicales se encuentran obligados al cumplimiento de la normativa e instrucciones sobre seguridad y protección personal, establecidos en la ley, el reglamento interno, y las instrucciones que sobre la materia se fijen para la operación del establecimiento o faena.

ANT.: Presentación de 28.03.2016, de Ausenco Chile Ltda

SANTIAGO,

02 MAY 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
A : AUSENCO CHILE LTDA  
AV COSTANERA SUR Nº 2730, PISO 10, PARQUE TITANIUM, LAS CONDES  
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto a si las medidas de seguridad adoptadas para una obra o faena, resultan obligatorias para los miembros de un sindicato, aún cuando se encuentren realizando actividades inherentes a dicha organización.

Hace presente, por ejemplo, que en faenas mineras pueden existir normas especiales referidas a la conducción de vehículos, registro de entrada y salida, uso de implementos de seguridad, o restricciones respecto al uso de elementos metálicos o máquinas fotográficas, mismas que precisan sean respetadas por todos quienes se desempeñan en dicho lugar.

Agrega que no obstante lo anterior, miembros de la directiva sindical han realizado visitas a una faena del cliente, sin que dicho traslado se haya coordinado bajo los procedimientos de seguridad habituales, aduciendo que no les serían aplicables tales normas, en virtud del desarrollo de actividades sindicales.

Sobre la materia, cúpleme manifestar a Ud. que el artículo 184 del Código del Trabajo, en sus inciso 1º y 2º prescribe:

*"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".*

*"Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica".*

Como se infiere del texto legal transcrito, recae en el empleador la responsabilidad principal de proteger eficazmente la vida y salud de sus

trabajadores, informando los riesgos y proveyendo de los implementos adecuados de trabajo a sus dependientes para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Ahora bien, conforme al inciso 1º del artículo 153 del Código del Trabajo:

*“Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.*

El referido reglamento, entre los conceptos fundamentales que debe contener, se encuentran aquellos consignados en los numerales 5, 9, 10 y 11 del artículo 154 del Código del Trabajo, que se refieren a:

*“El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones”:*

*“5. las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;”*

*“9. las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;”*

*“10. las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;”*

*“11. el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior;”*

Como es dable advertir, el ordenamiento jurídico laboral, junto con imponer al empleador la obligación de resguardar la seguridad de los trabajadores –adoptando medidas eficaces para proteger su vida y salud–, le confiere por otra parte, la facultad de sancionar aquellas conductas que infrinjan el sistema reglamentario de seguridad, vigente al interior de la empresa.

Ahora bien, el sistema descrito resulta aplicable respecto de todos los trabajadores, incluso aquellos que ejercen labores de dirigencia sindical, pudiendo advertirse dicho sentido jurídico en lo dispuesto en artículo 255 del Código del Trabajo, al señalar que:

*“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 trascrita, se infiere que las organizaciones sindicales pueden realizar reuniones ordinarias y extraordinarias que tengan por objeto el tratamiento de asuntos que digan relación con las mismas, las que de verificarse dentro de la jornada de trabajo, solo pueden efectuarse en la medida que previamente hayan sido convenidas con el empleador o sus representantes.

Por su parte, el Convenio 135 de la OIT, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, prevé en sus artículos 1 y 2 que:

*“Artículo 1.-*

*Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus*

actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor”.

“Artículo 2.

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades propias para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada”.

Según lo ha reseñado este Servicio –mediante Dictamen N° 2422/140 de 25.07.2002– en lo que concierne al convenio 135, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, órgano encargado de complementar los procedimientos generales de control de la aplicación de la normas de la OIT acordó solicitar a los Estados Miembros Ratificantes que proporcionen facilidades apropiadas en la empresa para permitir a los representantes de los trabajadores el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, y de manera que no se perjudique el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Asimismo, dicho Comité señaló que “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”. (“La Libertad Sindical”. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Cuarta Edición. 1996. Pág. 210, párrafo 954).

Por lo que la doctrina vigente de esta Dirección, sostiene que: “con el objeto de darle eficacia a ambas garantías constitucionales, el empleador no puede impedir el acceso de los dirigentes sindicales a la empresa, siempre que éstos comuniquen a aquél el día, hora y motivo del ingreso y se sometan a las reglas generales que para tales efectos tenga dispuesta la empresa” (Dict. 2422/140 de 25.07.2002).

Por lo que, conforme a las normas citadas, es posible informar que las instrucciones impartidas por el empleador, relativas a las normas de seguridad y protección en el establecimiento o faena, resultan obligatorias para todos los trabajadores, incluso respecto de quienes ejercen labores sindicales, puesto que si bien, el empleador está obligado a otorgar facilidades para el desarrollo de tales actividades, éstas labores deben efectuarse conforme a los procedimientos de seguridad vigentes en el establecimiento.

En conclusión, sobre la base de las disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud., que los trabajadores que ejercen funciones sindicales se encuentran obligados al cumplimiento de la normativa e instrucciones sobre seguridad y protección personal, establecidos en la ley, el reglamento interno, y las instrucciones que sobre la materia se fijen para la operación del establecimiento o faena.

Saluda a Ud.,



*F. Castro*  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

*J. P. R. C.*  
**DP/PRC**

**Distribución:**

-Jurídico, partes, control