

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 871(70)97

ORD. Nº 1217 / 059

- MAT.:**
- 1) United Air Lines debe acogerse al cumplimiento de las leyes laborales Chilenas, si acaso desarrolla actividades empresariales en Chile bajo los supuestos de hecho que generan la posibilidad de aplicación de dichas normas.
 - 2) El Código del Trabajo le concedería al personal de vuelo de United Air Lines destinado en Santiago, nacionales o extranjeros, en el evento de estar vinculados laboralmente a ella, los mismos derechos que a cualquier otro trabajador.
 - 3) Dos son las hipótesis posibles de distinguir relativas a la inaplicabilidad de la ley laboral chilena respecto del personal de la Empresa United Air Lines afincado en Chile: a) Que los servicios personales intelectuales o materiales, no se hagan efectivos mediante un vínculo de subordinación y dependencia, caso en el cual, la relación jurídica admitiría ser considerada como de naturaleza privada; y, b) Que siendo los servicios personales intelectuales o materiales, claramente de naturaleza laboral, esto es, prestados bajo vínculo de subordinación o dependencia, sin embargo, una ley de la República de carácter especial, los exceptúe del cumplimiento de las leyes laborales.
 - 4) Los aviones aerocomerciales de pasajeros, en principio, tienen la naturaleza jurídico laboral de establecimientos de la empresa o, también, y según sean las circunstancias de la especie, de parte de un establecimiento, en caso que se tratare de varios aviones pertenecientes a una misma flota, y
 - 5) Los trabajadores de la Empresa United Air Lines, tanto chilenos como extranjeros, tienen derecho a formar un sindicato bajo la ley Chilena.

- ANT.:**
- 1) Prov. 0067-97-1 de 15.01.97, de Sr. Jefe de Gabinete (S) del Ministro del Trabajo y Previsión Social y,
 - 2) Presentación de la Association Of Flight Attendants, AFL-CIO, de 06.01.97.

FUENTES:

Constitución Política de la República, artículo 19º Nº 19; Código Civil, artículo 14; Código del Trabajo, artículos 1º, 3º, 8º, 212 y 216.

CONCORDANCIAS:

Ords. Nºs. 0348/10, de 18.01.95 y 471/18, de 23.01.95.

SANTIAGO, 11 MAR 1997

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SR. MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Mediante documento citado en el antecendente, ha solicitado que se responda a las siguientes preguntas formuladas por la Association Of Flight Attendants, a saber:

1) ¿Debe United Air Lines acogerse al cumplimiento de las leyes chilenas, especialmente al Código del Trabajo?.

2) ¿Cuáles son los derechos que le concede el Código del Trabajo al personal de vuelo de United Air Lines, destinado en Santiago, tanto a ciudadanos Chilenos como a otros de distintas nacionalidades? ¿Le corresponde a United Air Lines alegar que tal personal está exento de la ley laboral Chilena?.

3) ¿Qué requisitos deberían existir para que tanto la Empresa United Air Lines como sus trabajadores no tengan que cumplir con la ley laboral chilena?.

4) ¿Cuál es la naturaleza jurídica-laboral de un avión comercial de pasajeros que es operado en territorio Chileno por una empresa comercial de aviación, ya sea de orden nacional o internacional?

5) ¿Pueden los trabajadores de la Empresa United Air Lines, tanto chilenos como extranjeros, formar un sindicato de empresa, bajo la ley Chilena?.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Sobre la pregunta signada con el NQ 1, cabe responder afirmativamente. Esto es, United Air Lines debe acogerse al cumplimiento de las leyes laborales Chilenas.

El fundamento de la respuesta reconoce su origen en el principio de la territorialidad de la ley, cuya fuente legal se encuentra en el artículo 14 del Código Civil Chileno que, a letra, dispone

"La ley es obligatoria para todos los habitantes de la Republica, incluso los extranjeros".

Con arreglo a esta disposición, comenta el tratadista don Luis Claro Solar (*"Derecho Civil Chileno y Comparado", de las Personas, Tomo Primero, Pág. 90, Editorial Jurídica de Chile, 1978, Santiago*), todas las personas que habitan el territorio de la Republica, cualquiera que sea su nacionalidad o domicilio, están sometidas a la ley chilena bajo la triple dimensión de sus personas, sus bienes y sus actos.

En efecto, la ley chilena determina en Chile la capacidad y el estado civil de los extranjeros, lo mismo que los nacionales; la ley chilena reglamenta del mismo modo la adquisición, uso, goce y disposición de los bienes situados en Chile, cualquiera que sea la nacionalidad del propietario; la ley chilena, en fin, establece las condiciones de validez de los actos que ejecuten en Chile, tanto los chilenos como los extranjeros.

Al respecto, concluye don Luis Claro Solar:

"No hay, por consiguiente, que distinguir entre leyes personales, reales y relativas a los actos: todas las leyes dictadas en Chile, cualquiera que sea su naturaleza, afectan a la universalidad de las personas, cosas y actos que se encuentran o se

lleven a cabo dentro del territorio de la República. El legislador no ha querido dejar duda alguna a este respecto, puesto que al referirse a todos los habitantes de la República, ha agregado , incluso los extranjeros, rechazando en absoluto, por lo tanto, la aplicación a los extranjeros de su estatuto personal dentro del territorio" (Op. Cit Pág. 90).

Pues bien, asentado entonces el principio de la territorialidad, corresponde que en seguida consideremos que la ley laboral chilena fija su ámbito de competencia en el inciso primero del artículo 1º del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

"Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y sus leyes complementarias"

En tanto que en el artículo 3º aclara que:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

"a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,

"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 otra parte, conviene testimoniar que artículo 7º define el contrato de trabajo como:

"(...) 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 una remuneración determinada".

En esta misma línea de exposición, finalmente, debe advertirse que el artículo 8º manifiesta que:

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

Por ésta razón, y en el evento de una contienda judicial, en donde el "empleador" niegue la relación laboral, al "trabajador" le bastará probar al Juez que prestó sus servicios personales intelectuales o materiales bajo subordinación y dependencia, para que se presuma legalmente que lo hizo bajo el amparo de un contrato de trabajo.

2) Sobre la pregunta signada con el Nº 2, es posible afirmar que el Código del Trabajo le concede al personal de vuelo de United Air Lines destinado en Santiago, nacional o extranjero, en el evento de estar vinculados laboralmente a ella, los mismos derechos que a cualquier otro trabajador, puesto que no hace ninguna excepción a propósito de la referida empresa.

3) Sobre la pregunta signada con el N° 3, dos son las hipótesis posibles de distinguir relativas a la inaplicabilidad de la ley laboral chilena respecto del personal de la Empresa United Air Lines afincado en Chile.

a) Que los servicios personales intelectuales o materiales que contrate United Air Lines, no se hagan efectivos mediante un vínculo de subordinación y dependencia, caso en el cual, la relación jurídica admitiría ser considerada como de naturaleza privada; y,

b) Que siendo los servicios personales intelectuales o materiales, claramente de naturaleza laboral, esto es, prestados bajo vínculo de subordinación o dependencia, sin embargo una Ley de la Republica, de carácter especial, los exceptúe del cumplimiento de la Ley laboral.

4) Sobre la pregunta signada con el N° 4, debe primeramente analizarse el concepto jurídico laboral de empresa y luego, en dicho contexto, preguntarse por la función que cumplen los aviones, a efectos de determinar su naturaleza jurídica.

Al respecto cabe plenamente citar el artículo 3 del Código del Trabajo, el que dispone lo siguiente:

"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales o inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

Del concepto de empresa antes transcrito se desprende que ésta se encuentra constituida por los siguientes elementos:

a) Una organización de medios personales, materiales o inmateriales;

b) Una dirección bajo la cual se ordenan tales medios;

c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y

d) Una individualidad legal determinada.

Ahora bien, en términos objetivos, la empresa, para los efectos de desarrollar sus procesos productivos, debe disponer y localizar funcional, espacial y temporalmente los medios materiales o inmateriales que la constituyen. La particular disposición que hace de aquéllos medios, se denomina establecimiento de empresa, en términos tales que, según sea la organización que tenga cada cual, será el número, naturaleza y calidad de los establecimientos en que se despliegue.

El Código del Trabajo no define lo que debe entenderse por establecimiento de empresa, empero, menciona dicha palabra en varios pasajes, V.g., artículos 38 N° 7, 47, 74, 75, 76, 193, 194, 203, 204 y 302, entre otros. Y refiere la mentada expresión, no en un sentido unívoco, sino que en diversas acepciones.

Esta situación condujo a que esta Dirección, en ordinario NQ 0348/10, de 19.01.95, postulará un concepto de establecimiento de empresa, lo suficientemente genérico, como para que pudiese abarcar la totalidad de la realidad normativa laboral.

La definición es la siguiente:

"Una individualidad de la empresa que se encuentra afecta a una finalidad intermedia o final dentro de la misma, y que por el grado de autonomía funcional y administrativa que presenta, forma una singularidad distinta de la empresa".

En un sentido similar se pronunció nuevamente esta Dirección, en ordinario NQ 0471/18, de 23.01.95, al señalar:

"(...) puede ser definido como la unidad técnica o de ejecución destinada a cumplir o lograr las o algunas de las finalidades de la empresa".

Pues bien, dadas éstas premisas conceptuales, relativas al significado jurídico de las expresiones "empresa" y "establecimiento de empresa", cabe entonces preguntarse sobre la naturaleza jurídico laboral de un avión de pasajeros que es operado por una empresa comercial de aviación.

Así es como, de todo lo expuesto, y considerando que los aviones materia del presente dictamen, funcionalmente observados, cumplen con el fin de transportar pasajeros y carga, y dado además que, ciertamente, presentan altos niveles de autonomía, dentro y en una empresa, no cabe sino considerarlos, en principio, como establecimientos de la misma o bien, y según sean las circunstancias de la especie, como parte de un establecimiento, en caso que se tratase de varios aviones pertenecientes a una misma flota.

5) Finalmente, sobre la última de sus preguntas, esto es, si los trabajadores de la Empresa United Air Lines, tanto chilenos como extranjeros, tienen derecho a formar un sindicato de empresa bajo la ley chilena, nuestra respuesta es por la afirmativa.

En efecto, el artículo 19 NQ 19 de la Constitución Política de la Republica dispone:

"La constitución asegura a todas las personas:

"19º El derecho a sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación será siempre voluntaria.

"Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley. La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades políticos partidistas".

A su vez, el artículo 212 del Código del Trabajo señala:

"Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del estado, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley a los estatutos de las mismas"

Tanto la norma constitucional como la legal, citadas, no hacen ninguna clase de discriminación, para los efectos de ejercer el derecho a sindicación, relativa a la nacionalidad de los trabajadores.

Para organizar sindicatos, en consecuencia, deben cumplirse las normas generales que sobre la materia dispone el Código del Trabajo, advirtiéndose, eso sí, que, por mandato expreso del artículo 216 del cuerpo legal citado, las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

"a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a los trabajadores de una misma empresa;

"b) Sindicato Interempresa: es aquel que agrupa a los trabajadores de dos o más empleadores distintos;

"c) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y

"d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes".

En consecuencia, y en base a las normas citadas y consideraciones efectuadas, cumplo con informar a Ud. que:

1) United Air Lines debe acogerse al cumplimiento de las leyes laborales Chilenas, si acaso desarrolla actividades empresariales en Chile bajo los supuestos de hecho que generan la posibilidad de aplicación de dichas normas.

2) El Código del Trabajo le concedería al personal de vuelo de United Air Lines destinado en Santiago, nacionales o extranjeros, en el evento de estar vinculados laboralmente a ella, los mismos derechos que a cualquier otro trabajador.

3) Dos son las hipótesis posibles de distinguir relativas a la inaplicabilidad de la ley laboral chilena respecto del personal de la Empresa United Air Lines afincado en Chile: a) Que los servicios personales intelectuales o materiales, no se hagan efectivos mediante un vínculo de subordinación y dependencia, caso en el cual, la relación jurídica admitiría ser considerada como de naturaleza privada; y, b) Que siendo los servicios personales intelectuales o materiales, claramente de naturaleza laboral, esto es, prestados bajo vínculo de subordinación o dependencia, sin embargo, una ley de la República de carácter especial, los exceptúe del cumplimiento de las leyes laborales.

4) Los aviones aerocomerciales de pasajeros, en principio, tienen la naturaleza jurídico laboral de establecimientos de la empresa o, también y según sean las circunstancias de la especie, de parte de un establecimiento, en caso que se tratara de varios aviones pertenecientes a una misma flota.

5) Los trabajadores de la Empresa United Air Lines, tanto chilenos como extranjeros, tienen derecho a formar un sindicato bajo la ley chilena.

Salón del Trabajo.,
 DIRECCIÓN DEL TRABAJO
 DIRECTOR
 MARIA ESTER FERES NAZARALA
 ABOGADO
 OFICINA DE PARTES
 DIRECTOR DEL TRABAJO

MLD/csc

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