



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho  
K 5701(1142) 2018

*Jurídico*

**3828**

ORD.:

MAT.: Atiende consulta sobre proceso de votación de huelga.

ANT.: Presentación de 17.05.2018 de Minera Escondida Limitada.

SANTIAGO,

20 JUL 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : MINERA ESCONDIDA LIMITADA  
AVDA. LA MINERÍA N° 0501  
ANTOFAGASTA

Mediante presentación del ANT., solicita que este Servicio se pronuncie respecto de la legalidad y efectos que se derivan del hecho que el Sindicato solicite a sus socios que obtengan una foto del voto emitido, esto es, capturar por cualquier medio la imagen del sufragio. Lo anterior, en la votación de la última oferta y en las nuevas ofertas que se formulen durante el desarrollo del proceso de negociación colectiva reglada en curso. Funda su presentación en diversas consultas recibidas por parte de sus trabajadores.

Señala que, a su juicio, la captura del voto emitido en el contexto de una negociación colectiva reglada constituye un entorpecimiento al desarrollo del proceso, sin perjuicio, además, de vulnerar el principio de buena fe. Precisa que el voto es secreto, característica que garantiza que este se emita sin presiones.

Solicita que este Servicio se pronuncie al tenor de las siguientes consultas:

1) Si es contrario a derecho que el directorio sindical haga llamados o requiera a sus socios que reproduzcan mediante medios

audiovisuales el voto emitido en las votaciones de última oferta o nuevas ofertas y lo exhiban;

2) Los efectos que trae aparejado para la validez del voto y del proceso de votación de última y/ nueva oferta el hecho que uno o más de los socios del sindicato reproduzcan mediante medios audiovisuales el voto emitido y lo exhiban.

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

El artículo 350 del Código del Trabajo, dispone:

*“Votación de la huelga. La votación de la huelga se realizará en forma personal, secreta y ante un ministro de fe. Los votos serán impresos y deberán emitirse con las expresiones “última oferta del empleador” o “huelga”.*

*La última oferta o la huelga deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato. Del quórum de votación se descontarán aquellos trabajadores que no se encuentren actualmente prestando servicios en la empresa por licencia médica, feriado legal o aquellos que, por requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios.*

*De aprobarse la huelga, esta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a su aprobación.”*

Del precepto antes transcrito se desprende que la votación de huelga es un acto de carácter personal, secreto, que debe efectuarse ante la presencia de un ministro de fe, estableciendo el legislador que los votos impresos, se emitan con las expresiones de “última oferta del empleador” o “huelga”, las que deberán ser, respectivamente, acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato.

En tal sentido, y conforme lo ha señalado el Dictamen Ord. Nro. 0441/007 de 25.01.2017, el actual artículo 350 mantiene las características tradicionales del acto de votación, contenidas en el antiguo artículo 372, que se traducen en lo siguiente:

- a) Debe ser personal, es decir, nadie puede votar en representación de otro.
- b) Debe ser secreta, es decir, no es válida la votación a mano alzada o por aclamación.
- c) Debe ser realizada ante ministro de fe, es decir, ante Inspector del Trabajo, Notario u otro de los que se señalan en el artículo 313 del Código del Trabajo.

En el mismo orden de ideas, el inciso 4° del artículo 231 del Código del Trabajo, dispone:

*“El estatuto deberá disponer los resguardos para que los socios puedan ejercer su libertad de opinión y su derecho a votar. Podrá el estatuto, además, contener normas de ponderación del voto, cuando afilie a trabajadores no permanentes”*

Por su parte, el inciso 1° del artículo 232 del mismo cuerpo legal, establece:

*“Los estatutos determinarán los órganos encargados de verificar los procedimientos electorales y los actos que deban realizarse en los que se exprese la voluntad colectiva, sin perjuicio de aquellos actos en que la ley o los propios estatutos requieran la presencia de un ministro de fe de los señalados en el artículo 218. Asimismo, los estatutos establecerán el número de votos a que tiene derecho cada miembro, debiendo resguardarse, en todo caso, el derecho de las minorías. Lo estatutos serán públicos”*

De los preceptos antes transcritos, se desprende que si bien es la propia organización sindical la que debe determinar cómo tendría que desarrollarse el proceso eleccionario con el objeto de facilitar las votaciones de sus afiliados, es la ley la que previene que se debe resguardar que el acto de votación sea personal y secreto, en los términos ya expuestos.

Cabe precisar que las exigencias establecidas en el artículo 350, especialmente en su inciso 1º, buscan resguardar el ejercicio del derecho a la libertad sindical de cada uno de los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva, que se manifiestan en su participación en el proceso mismo como también en la posibilidad de emitir su preferencia a efectos que se apruebe la huelga o la última oferta del empleador, de manera personal, secreta y ante un ministro de fe.

De esta forma, el acto de votación debe desarrollarse respetando los criterios establecidos por el legislador, que tienen por objeto garantizar a los socios el libre ejercicio de su derecho a voto, cautelando de esta manera el contenido esencial de dicho derecho fundamental, al tenor de lo dispuesto en el artículo 19 N° 26 de la Constitución Política de la República.

En el mismo orden de ideas, este Servicio ha señalado en Dictamen Ord. Nro. 999/027 de 02.03.2017 respecto a las sanciones a las prácticas antisindicales y prácticas desleales durante el proceso de negociación colectiva y, en general, a la protección de la libertad sindical, que:

*“El legislador ha insistido en formular una preceptiva centrada en la protección de los derechos fundamentales vinculados a la libertad sindical, generando una garantía de aplicación amplia, tanto como adecuada debe estar a la naturaleza del bien jurídico que ampara, quedando descartados, por ende, los arbitrios formales destinados a interpretar restrictivamente el alcance de la voluntad tutelar en la materia en estudio.”*

Conforme a ello, todo acto que restrinja o menoscabe tales derechos, debe ser considerado contrario al ordenamiento jurídico.

En tal sentido, si algún trabajador estima que sus derechos se han visto lesionados durante el proceso de negociación colectiva por conductas que han tenido por objeto entorpecer su ejercicio de la libertad sindical, como, por ejemplo, en el caso que no se cumpla a su respecto con lo señalado en el inciso 1º del artículo 350 del Código del Trabajo, se encuentran facultados para denunciar en sede judicial la protección que el ordenamiento jurídico le reconoce, conforme lo establece el artículo 292 del Código del Trabajo, que prescribe:

*“El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales, se sustanciará conforme las normas establecidas en el párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del libro V, del presente Código, haciendo con*

ello remisión al procedimiento de tutela labora contemplado en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo. "

Finalmente, con relación a su segunda consulta, deberá estarse a lo que resuelvan Tribunales de Justicia, en caso que no se respeten en la respectiva votación los requisitos señalados en el inciso 1º del artículo 350 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,



  
JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



JFCC/LBP/CAS/cas

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control