



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 5062 (361)2019 / E 29373(1714)2019

0320

Jurídico

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACION

Aplica doctrina.

MATERIA

Inhabilidad para negociar colectivamente.
Reclamación. Trabajadores excluidos de la limitación de jornada.

RESUMEN

- 1) El trabajador a quien se le atribuya alguna condición que le impida negociar colectivamente en los términos del artículo 305 del Código del Trabajo y tal circunstancia conste por escrito en su contrato individual de trabajo, está legalmente facultado para reclamar de ello, personalmente o representado por la organización sindical a la que se encuentre afiliado, ante el Inspector del Trabajo respectivo, el cual deberá resolver sobre el particular.
- 2) Los trabajadores que se desempeñan como operadores y supervisores de mantención de la empresa Starbucks Coffee Chile S.A. no están excluidos de la limitación de jornada de trabajo en los términos del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Revisión de 14.01.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Nota de respuesta a traslado de 27.03.2019, de empresa Starbucks Coffee Chile S.A.
- 3) Presentación de 18.12.2018 de Sindicato Empresa Starbucks Coffee Chile S.A.

SANTIAGO,

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA STARBUCKS COFFEE
CHILE S.A.**

16 ENE 2020

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección respecto a la procedencia jurídica de atribuir en el contrato individual de trabajo de los dependientes que se desempeñan como gerentes de tienda de la empresa Starbucks Coffee Chile S.A. alguna de las calidades previstas en el artículo 305 del Código del Trabajo, que inhabilitan a los

afectados para negociar colectivamente con esa empleadora. Solicitan igualmente determinar si los mencionados trabajadores, como también los técnicos de mantención que allí laboran pueden estar excluidos de la limitación de jornada de trabajo, de acuerdo con el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1.- En lo que respecta a la primera consulta formulada, cabe expresar que el artículo 305 del Código del Trabajo, modificado por la ley N°20.940, establece:

“Trabajadores impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente, forma y reclamo de esta condición. No podrán negociar colectivamente los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. En la micro y pequeña empresa esta prohibición se aplicará también al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.

De la circunstancia a que se refiere el inciso anterior deberá además dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

El trabajador o el sindicato al que se encuentre afiliado podrán reclamar a la Inspección del Trabajo de la circunstancia hecha constar en su contrato, de no poder negociar colectivamente. La resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse judicialmente a través del procedimiento establecido en el artículo 504, dentro del plazo de quince días contado desde su notificación.

Las micro, pequeñas y medianas empresas podrán excusarse de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje”.

De la disposición legal citada se infiere que el legislador ha excluido del derecho a negociar colectivamente a aquellos trabajadores que tengan facultades de representación del empleador, siempre que estén premunidos, además, de facultades generales de administración, señalando, a vía ejemplar, que se encontrarían en tal situación quienes prestan servicios en calidad de gerentes y subgerentes. El mismo precepto establece que igual prohibición recae sobre el personal de confianza que labora en las micro y pequeñas empresas, en la medida que desempeñe cargos superiores de mando.

Finalmente, el mencionado precepto establece que las micro, pequeñas y medianas empresas podrán excusarse de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contratos de aprendizaje.

Al respecto cabe manifestar que la doctrina institucional contenida en el dictamen N°5781/93, de 01.12.2016, que fijó el sentido y alcance de la ley N°20.940, en lo referido a las reglas generales y procedimiento de negociación colectiva reglada, precisa que los requisitos precedentemente señalados son copulativos, razón por la cual la sola circunstancia de que una persona cuente con facultades generales de administración, careciendo de la representación de la misma, o viceversa, no constituye una causal que le impida negociar colectivamente con su empleador.

En cuanto a las inhabilidades para negociar que se establecen respecto del personal de confianza que desempeñe cargos superiores de mando en micro y/o pequeñas empresas, condiciones que deben concurrir conjuntamente, el dictamen

precitado señala: *“En lo que concierne al desempeño de un cargo superior de mando, conviene precisar que la determinación del mismo, por tratarse de una micro y pequeña empresa, deberá hacerse en función de las atribuciones que detente el personal de que se trate, las cuales deberán decir relación con la dirección y fiscalización de las labores desarrolladas por otros trabajadores. Ello es así, por cuanto el tamaño de la empresa dificulta identificar el cargo a nivel jerárquico, debiendo estarse, por tanto, a las labores desempeñadas.”*

“Por su parte, para configurar el carácter de confianza a que alude la disposición en estudio, se requiere que el personal cuente con ciertas atribuciones decisorias dentro de la empresa para fijar políticas sobre procesos productivos o de comercialización”.

Finalmente, respecto de los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, la doctrina institucional en comento establece que dichos dependientes podrán negociar colectivamente cuando se desempeñen en grandes empresas, o bien, en micro, pequeñas y medianas empresas que no se hayan excusado de negociar con ellos. En tal caso la negociación solo podrá versar sobre las condiciones comunes de trabajo, toda vez que por disposición del artículo 82 del Código del Trabajo no resulta posible regular las remuneraciones de estos dependientes mediante instrumentos colectivos.

Efectuadas las precisiones anteriores, cabe consignar que para que operen las señaladas prohibiciones es necesario que la circunstancia de no poder negociar colectivamente, por atribuirse al trabajador alguna de las calidades indicadas, conste por escrito en los respectivos contratos individuales, disponiendo que en caso de que ello no ocurra deberá entenderse que los afectados están habilitados para participar en el correspondiente proceso.

La disposición en comento determina asimismo los sujetos habilitados para reclamar ante la Inspección del Trabajo la prohibición que en tal sentido se consigne en los respectivos contratos individuales, señalando que ellos son el propio trabajador afectado o el sindicato a que se encuentre afiliado, lo que permite afirmar que, si aquel no es socio de una determinada organización sindical, tal entidad no estará habilitada para efectuar la reclamación pertinente.

Según se desprende de la disposición legal anotada la resolución que al efecto dicte la Inspección del Trabajo será reclamable ante los Tribunales de Justicia dentro del plazo de quince días de notificada y que su tramitación se ajustará al procedimiento monitorio regulado en los artículos 500 y siguientes del Código del Trabajo.

Acorde a todo lo expuesto, preciso es convenir que corresponde a la Inspección del Trabajo respectiva resolver las reclamaciones que por la causa indicada puedan interponer directamente los afectados o la organización sindical a que se encuentren afiliados, según corresponda.

2.- En lo que respecta a la segunda consulta planteada, la cual se refiere específicamente a la procedencia jurídica de que los trabajadores que se desempeñan como gerentes de tienda y técnicos de mantención laboren en un régimen excluido de la limitación de jornada en conformidad al inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, cabe señalar que dicho precepto, en sus incisos primero y segundo, dispone:

“La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento".

Del inciso primero de la disposición legal anteriormente transcrita se infiere que la jornada ordinaria máxima legal no puede exceder de 45 horas semanales.

A su vez, del inciso segundo de la misma norma se desprende que quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, entre otros, los dependientes que laboren sin fiscalización superior inmediata.

En relación con la mencionada causa de exclusión, la doctrina institucional vigente, contenida entre otros, en dictámenes N°s 8004/322, de 11.12.1995 y 3541/206, de 12.07.1999, ha precisado que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren, copulativamente, los siguientes requisitos:

a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.

b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y

c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito este último que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor.

Precisado lo anterior corresponde determinar si los trabajadores por quienes se consulta laboran o no sin fiscalización superior inmediata, situación que la recurrente desconoce en su nota de respuesta al traslado conferido, atendidas las condiciones en que dichos dependientes prestan sus servicios, las facultades de que disponen, la autonomía en el desarrollo de sus labores y otras circunstancias similares.

Por su parte, el informe de fiscalización N°1322.2019.2250, de 30.07.2019, evacuado por la fiscalizadora Jacqueline Areyuna Rojas, dependiente de la Inspección Comunal de Santiago Oriente, referido a los trabajadores que se desempeñan como técnicos y supervisores de mantenimiento de la empresa, concluye, tras la revisión de los antecedentes documentales pertinentes y los demás recabados en el curso de la fiscalización, que tales dependientes no están excluidos de la limitación de jornada en los términos fijados por la doctrina institucional precitada.

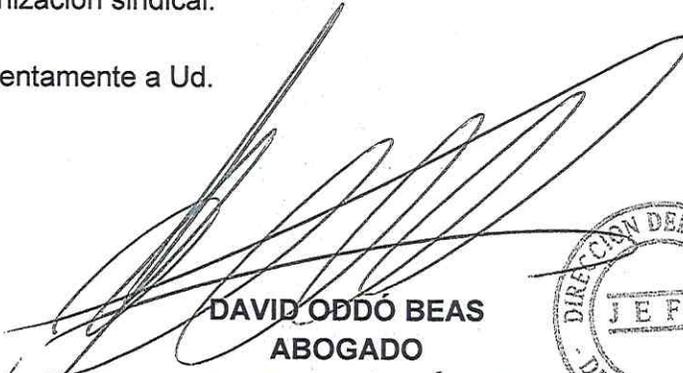
En efecto, el citado informe expresa que tanto los técnicos como los supervisores de mantención no cuentan con facultades de administración y/o representación; no pueden desempeñar sus funciones en lugares distintos a los establecidos y/o asignados por el empleador; deben cumplir un horario "ético", de 09:00 a 18:00 horas; deben reportarse a su jefe directo —a los respectivos supervisores en caso de los técnicos de mantenimiento, y aquellos, a la gerente de mantenimiento— cuentan con programaciones de turnos, etc.

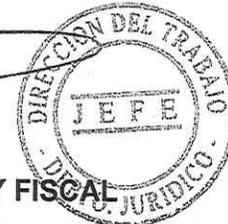
En cuanto a los restantes trabajadores por quienes se consulta, esto es, aquellos que se desempeñan como gerentes de tienda y cuya situación no fue abordada en el

informe de fiscalización anteriormente mencionado, cúpleme informarles que en la medida en que concurran respecto de tales trabajadores los requisitos antes enunciados podría concluirse que, al igual que los anteriores, no estarían excluidos de la limitación de jornada, situación que en todo caso debería ser constatada a través de un procedimiento previo de fiscalización.

Atendido lo anterior, copia de este Ordinario con su respectiva presentación serán remitidos a la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente a fin de que, sobre la base de la doctrina institucional vigente, constate la situación del aludido personal en relación con la materia, adopte las medidas que resulten procedentes y dé respuesta directa a esa organización sindical.

Saluda atentamente a Ud.


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/SMS

Distribución:

- Jurídico,
- Partes
- Empresa Starbucks Coffee Chile S.A.
- DRT. Stgo Oriente.