



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 60715(1836)2020

Jurídico

ORDINARIO N°: 1609 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Revisión de quórum de constitución de Sindicato de establecimiento. Artículo 223 inciso 2° del Código del Trabajo.

RESUMEN:
La revisión de la legalidad del acto de constitución como también de los estatutos en virtud de lo dispuesto en el artículo 223 inciso 2 del Código del Trabajo, si bien mereció observaciones y sugerencias, estas no incluían objeciones en cuanto al quórum de constitución del sindicato.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 29.08.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Correo electrónico de 28.07.2022, de abogada a SubJefe Departamento de Relaciones Laborales.
- 3) Correo electrónico de 30.11.2020 de Inspector Provincial del Trabajo de Los Andes.
- 4) Correo electrónico de 25.11.2020, de abogada a Inspector Provincial del Trabajo de Los Andes.
- 5) Correo electrónico de 24.11.2020, de abogada a Inspector Provincial del Trabajo de Los Andes.
- 6) Presentación de 12.11.2020, de MIES Empresa de Servicios Industriales Limitada.

SANTIAGO, 14 SEP 2022

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: MIES EMPRESA DE SERVICIOS INDUSTRIALES LTDA.
AVDA. FREIRE N°1320, EL BELLOTO
QUILPUE

Mediante presentación del ANT. 6) solicita que este Servicio se pronuncie respecto de la legalidad de la constitución del Sindicato Establecimiento de Trabajadores N°2 Maestranza Alemania, cuya directiva se integra por los Sres. Daniel Olivares Galdámez, Felix Jamett y Daniel Fajardo Arancibia, atendido que no se habría reunido el quórum que la ley exige.

Señala haber solicitado información a la Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes sobre la constitución de dicha organización.

Agrega que la empresa tiene 1071 trabajadores y el número de trabajadores con el que se constituyó el Sindicato, esto es, 25, no representa el 10%. Tampoco procedía que se constituyera de acuerdo al inciso 2° del artículo 227 del Código del Trabajo puesto que en la empresa existían otros sindicatos.

Sostiene que tampoco reunió el quorum al constituirse como Sindicato de establecimiento en que se exige un mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos un 30% de los trabajadores que laboran en dicho establecimiento, toda vez que este último corresponde a la División CODELCO ANDINA, y en él laboran 405 trabajadores.

Precisa que la empresa mantiene en la ciudad de Los Andes, al interior de la División CODELCO ANDINA diversas faenas, todas las cuales pertenecen al establecimiento de la empresa Mies Empresa Servicios Industriales Ltda. Los Andes, sin que resulte procedente que dicho establecimiento se subdivide en tantas faenas existan en él para así otorgarle el carácter de establecimiento y constituir un sindicato de esa naturaleza puesto que se generaría un efecto extensivo de la voz establecimiento, materia que se encuentra abordada en el Dictamen N°3657/217 de 19.07.1999.

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

El artículo 216 del Código del Trabajo, dispone:

“Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:

- a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- b) Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a 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.”

De la disposición legal transcrita se desprende que las organizaciones sindicales se constituyen y denominan de acuerdo a los trabajadores que agrupan, pudiendo constituirse sindicatos de empresa, interempresa, independientes y de trabajadores eventuales o transitorios.

Por su parte, el artículo 227 inciso 4° del mismo cuerpo legal, disposición que establece el quorum que debe cumplirse para constituir un sindicato de empresa o uno de establecimiento, dispone:

“Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco trabajadores

que representen, a lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.”

De esta forma, si la empresa cuenta con más de un establecimiento podrán constituir sindicato un mínimo de 25 trabajadores que representen a lo menos el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

Ahora bien y considerando que el Código del Trabajo no contiene una disposición en la que se defina el término “establecimiento”, este Servicio en ejercicio de su facultad de interpretar la legislación laboral se pronunció a través del Dictamen N°0471/18 de 29.01.1995, señalando que:

“(…) resulta posible estimar que por “establecimiento” deberá entenderse el lugar o edificación donde se desarrollan las actividades propias de el o los objetivos de una empresa. Dicho de otro modo, puede ser definido como la unidad técnica o de ejecución destinada a cumplir o lograr las o algunas finalidades de la empresa.”

En el mismo sentido, el Dictamen N°348/10, de 18.01.1995, desarrolla in extenso el término “establecimiento” sobre la base de las consideraciones que se indican:

a) El establecimiento es parte de la empresa, esto es, la realidad a la que se refiere el establecimiento se encuentra inserta en una realidad mayor que es la empresa. Así se desprende de la propia terminología utilizada por el legislador laboral, que en el artículo 12 del Código del Trabajo a propósito del *ius variandi* ha señalado que, «*por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos podrá el empleador alterar la distribución de la jornada...*». Así, el legislador ha utilizado un criterio de división de mayor a menor, partiendo por la empresa, continuando con el establecimiento y terminando con la unidad o conjunto operativo.

b) Si el establecimiento, como recién se señaló, es una subdivisión de la empresa y esta se define en la ley laboral como «organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada», resulta entonces que el establecimiento corresponde a una individualidad menor dentro de la empresa que debe contener ciertos elementos.

c) El establecimiento es una individualidad dentro de la empresa de una especial naturaleza, ya que no es la simple reunión de medios materiales, sino que debe incorporar la idea de una finalidad productiva común a la cual están afectos dichos medios. Corresponde, desde una perspectiva jurídica, más que a una universalidad de hecho a una universalidad ideal.

d) Resulta, entonces, que la voz establecimiento designa a una individualidad de la empresa que presenta una estructura dual: por un lado, se encuentra el sustrato material o físico constituido por las maquinarias, los elementos de trabajo, un espacio físico, etc., y por otro lado la presencia de un elemento ideal constituido, básicamente, por una finalidad de naturaleza económica, social o cultural, según definición legal de la empresa.

e) Esta finalidad que constituye el elemento ideal de la noción de establecimiento se relaciona y engarza con la finalidad última de la empresa, ya sea que se trate de un objeto intermedio como uno de carácter ulterior dentro del proceso productivo de la empresa.

Sin embargo, la finalidad de que se debe encontrar dotada esta individualidad para constituir un establecimiento debe ser relevante dentro del proceso general de la empresa, de lo contrario se generaría una interpretación extensiva de la voz establecimiento que llevaría a calificar de tales a unidades menores de la misma.

f) La relevancia de la finalidad que constituye el establecimiento se determina por el grado de autonomía que esta individualidad presente respecto del proceso productivo general de la empresa. La autonomía se expresa tanto en el aspecto funcional, en cuanto cumple con un alto grado de autosuficiencia una etapa del proceso productivo, como en el aspecto administrativo, en cuanto dentro de ella se ejerce la dirección de los medios materiales y personales involucrados en la misma.”

Agrega que: "el establecimiento debe entenderse como 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."

Asimismo, expresa que: "en la actual legislación ya no se exige que los establecimientos existan en distintas localidades. En consecuencia, nuestra legislación admite la posibilidad que una empresa tenga varios establecimientos en una misma localidad."

El criterio expuesto se encuentra reiterado en los Ordinarios Nros.3511 de 07.09.2011 y 2155 de 09.05.2012, pronunciamientos que, en el primero, se refiere a la procedencia que un sindicato de establecimiento incorpore en calidad de socios o bien acepte la participación de adherentes en un eventual proceso de negociación colectiva, a trabajadores que se desempeñan en un establecimiento distinto de aquel que sirvió de base para la constitución de la organización sindical y en el segundo, sobre la expresión "establecimiento" para los efectos de constituir sindicatos en el Metro de Santiago, Cencosud S.A e Hipermercados Tottus S.A., jurisprudencia que conforme lo señala la Circular N°027 de 30.03.2017, de Jefa Departamento de Relaciones Laborales, que contiene "Manual de los Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Organizaciones Sindicales y Asociaciones de Funcionarios" debe ser considerada para determinar la existencia de un establecimiento en una empresa. De esta forma, cuando se constituya un sindicato de empresa en un establecimiento, se exige un procedimiento de fiscalización que se pronuncie respecto de los elementos que permitan establecer que se está en presencia de un establecimiento.

Ahora bien, el artículo 223 del Código del Trabajo, en sus incisos 2° y 3°, dispone:

"La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución del sindicato si faltare cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por este Código.

El sindicato deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de sesenta días contados desde su notificación o, dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, bajo apercibimiento de tener por caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. El directorio de las organizaciones sindicales se entenderá facultado para introducir en los estatutos las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo o, en su caso, el tribunal que conozca de la reclamación respectiva."

De la disposición legal transcrita se infiere que la Inspección del Trabajo dispone de un plazo de noventa días corridos contados desde la fecha del depósito del acta de constitución del sindicato para formular observaciones al mismo si faltare algún requisito para constituirlo o bien si los estatutos no se ajustaren a lo establecido en el Código del Trabajo.

A su vez, el Sindicato dispone de un plazo de sesenta días contados desde la fecha en que se le notifiquen las observaciones, para corregirlas o bien reclamar de ellas ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, lo anterior, bajo apercibimiento de tener por caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, consta que el Sindicato de Trabajadores N°2 Maestranza Alemania Ltda. se constituyó el 29 de enero de 2020, y que su directiva la integraban los Sres. Daniel Olivares, Felix Jamett y Daniel Fajardo.

Asimismo, consta que en virtud de lo dispuesto en el "Manual de los Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Organizaciones Sindicales y Asociaciones de Funcionarios", se instruyó activar un procedimiento de fiscalización con el objeto de determinar si el establecimiento en el que se constituyó el sindicato de empresa reunía los elementos que la doctrina de este Servicio había definido para entender que se estaba en presencia de un establecimiento, actuación cuyo resultado consta en Informe de Fiscalización N°0505/2020/95 de 03.06.2022, emitido por el funcionario Sr. Gamal Ali-Sabrah Meza.

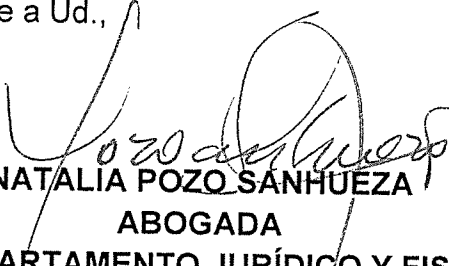
Asimismo, consta que las observaciones y sugerencias efectuadas a la constitución del sindicato y a sus estatutos en virtud de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 223 del Código del Trabajo, las que fueron notificadas a su directorio, no objetaban el quórum de constitución.

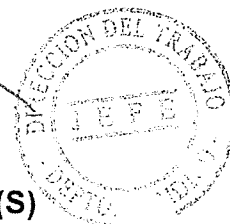
Finalmente, consultado el estado actual de la organización sindical se observa que su personalidad jurídica caducó por el solo ministerio de la ley.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted:

La revisión de la legalidad del acto de constitución como también de los estatutos en virtud de lo dispuesto en el artículo 223 inciso 2 del Código del Trabajo, si bien mereció observaciones y sugerencias, estas no incluían objeciones en cuanto al quórum de constitución del sindicato.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/CAS
Distribución

- Jurídico
- Partes