



ARZOBISPADO
DE SANTIAGO
VICARÍA DE PASTORAL
SOCIAL CARITAS
SOLIDARIDAD HOY



Clínica Jurídica Derecho UC
DEPARTAMENTO DE PRÁCTICA Y ASISTENCIA LEGAL

SEMINARIO DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

11 Noviembre de 2015

SEMINARIO

DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

¿Qué Hacer?

MALTRATO

DISCRIMINACION

PRACTICAS
ANTISINDICALES

REVISIONES
ILEGALES

ACOSO
LABORAL



ÍNDICE

- **Nuestra cuna es la del Hijo del Carpintero. Guillermo Sandoval Vásquez, Vicaría de Pastoral Social Cáritas.**
- **Introducción a los temas que se abordarán. Gloria Fuentes Riquelme** *Coordinadora Jurídica, Dirección Regional del Trabajo de la Región Metropolitana Poniente.*
- **¿Los grupos negociadores afectan a la actividad sindical? Daniela Allende Muñoz,** *Abogada Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical, Dirección Regional del Trabajo de la Región Metropolitana Poniente.*
- **El elemento “intención” en las prácticas antisindicales. Christian Rocha Rojas,** *Abogado Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical, Dirección Regional del Trabajo de la Región Metropolitana Poniente.*
- **Los Derechos Fundamentales como límites a las potestades del empleador. María Fernanda Rodríguez De Los Ríos,** *Abogada Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical, Dirección Regional del Trabajo de la Región Metropolitana Poniente.*
- **Límites a las medidas de control y seguridad en la empresa. Marcelo López Soto,** *Abogado Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical, Dirección Regional del Trabajo de la Región Metropolitana Poniente.*
- **Artículo 62 bis del Código del Trabajo: El Derecho a ganar lo mismo. Guillermo Vera Zapata,** *Abogado Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical, Dirección Regional del Trabajo de la Región Metropolitana Poniente.*

“Saludo del Sr. Jorge Meléndez Córdova, Director Regional del Trabajo de la Región Metropolitana Poniente.”

“Saludo del Pbro. Andrés Moro Vargas, Vicario de la Pastoral Social Cáritas, Arzobispado de Santiago”

SALUDOS

En mi calidad de Director Regional del Trabajo Metropolitana Poniente quiero expresar nuestros sentimientos de satisfacción al poder plasmar hoy en este Seminario “Derechos Fundamentales en el Trabajo” el esfuerzo que, en conjunto con La Vicaría de Pastoral Social Cáritas del Arzobispado Santiago y la Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile, hemos realizado.

Para nosotros como Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente cobra especial significado esta iniciativa, la cual en conjunto con las ponencias y ensayos que ponemos a su disposición nos permiten valorizar y compartir el trabajo y experiencia que desde la Unidad de Derechos Fundamentales de la Región Metropolitana Poniente hemos desarrollado en estos años, trabajo que se conecta con el vasto aporte que la Dirección del Trabajo ha desarrollado en esta materia y que se expresa en la extensa doctrina jurisprudencial acumulada y la creación de las fiscalías y Unidades de Derechos Fundamentales, las cuales han sido precursoras en la metodología e investigación en la vulneración de Derechos Fundamentales.

Espero que la asistencia a este evento y la posterior lectura de las diversas ponencias y ensayos permitan enriquecer el conocimiento y reflexión personal y académica en torno a una materia tan relevante como lo son los derechos de las personas y trabajadores al interior de la empresa.

Saludos Cordiales

Jorge Meléndez Córdova
Director Regional del Trabajo Región Metropolitana Poniente

SALUDOS

El padre Alberto Hurtado, de cuya canonización se acaban de cumplir 10 años, decía que no es posible dar por caridad lo que corresponde entregar por justicia. Esa afirmación, sin duda que necesita establecer qué es lo que corresponde en justicia.

Unos dirán, con mucha razón, que es lo que la Ley indica como derechos. Pero esa es la justicia legal, que a nuestro entender es simplemente un piso respecto de lo legítimamente justo.

Para la Iglesia es fundamental ir más allá. Por lo mismo, invita a educarse en la caridad -el amor cristiano- que, en nuestra opinión, es una forma más humana de convivencia.

A decir verdad, hay distancias grandes entre lo que ocurre en la realidad y las aspiraciones del pensamiento social de la Iglesia, que van más allá del marco normativo. ¡Muchas veces ni siquiera la Ley se cumple! Entonces nuestra mirada que invita a construir fraternidad y solidaridad suena a utopía. Con todo, es un camino al que no renunciamos ni por un momento. Es una aspiración mayor de fidelidad al mensaje del Evangelio.

Cuando conversamos con dirigentes sindicales y trabajadores, a menudo se nos dice que uno de los principales problemas es la calidad del trato. Y que la ley se cumpla. Los reclamos son por el piso, lo mínimo. Nosotros queremos más.

En este seminario que se promueve por la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente y, que cuenta con nuestro apoyo, se van a analizar diversos casos que afectan derechos fundamentales. Aquellos vinculados a sindicalización, resguardo de la vida privada, derecho a la honra, a no ser objeto de mobbing, así como los métodos de control y seguridad al interior de la empresa, o el derecho a ganar igual, cuando el trabajo es también equivalente.

Se trata de temas respecto de los cuales el pensamiento social de la Iglesia tiene especial preocupación. El trabajo es la clave esencial de la cuestión social.

Buscamos que el trabajo no sólo alcance a todos, sino que sea un buen trabajo, digno y decente. Buscamos que esta dimensión de la actividad humana, que es la forma de seguir colaborando con la Creación divina, sea organizado de tal manera que se respete la dignidad de la persona humana.

Por esas razones, desde nuestra perspectiva de fe, apoyamos una iniciativa que la autoridad pública desarrolla motivada por el cumplimiento de la ley. No queremos aquí realizar una acción de catequesis, desde luego. El rol del Estado y el de la Iglesia son distintos. Sin embargo nada impide que, coincidiendo –aunque sea por distintas motivaciones- podamos caminar juntos en la búsqueda de una patria mejor para todos, que es lo mismo que –en lenguaje eclesial- señalamos como una mesa para todos, donde prime la solidaridad y la justicia social.

Pbro. Andrés Moro Vargas

Vicario de la Pastoral Social Caritas, Arzobispado de Santiago

NUESTRA CUNA ES LA DEL HIJO DEL CARPINTERO

NUESTRA CUNA ES LA DEL HIJO DEL CARPINTERO

Muchos se preguntarán hoy, ¿por qué la Iglesia se preocupa de los temas del trabajo?

Para algunos la respuesta no es evidente. No es raro, pues incluso algunos que profesan la fe católica no lo entienden mucho. Sin embargo, quienes han seguido su historia, y en especial para quienes recuerdan las enseñanzas del Cardenal Silva Henríquez, saben que "la Iglesia no puede olvidar su cuna": Jesús, fundador de la Iglesia, nació en el hogar de un trabajador y Él mismo fue carpintero en Nazareth.

Sabemos que entre ustedes hay muchos que no profesan la fe católica ni otra fe cristiana. Hay quienes no creen en Dios y muchos incluso se sentirán "dejados de la mano de Dios". Especialmente a ustedes les pedimos permiso para decir nuestra verdad, respetuosamente, sin ánimo proselitista, sino simplemente para acompañar la lucha de los trabajadores, debemos decir desde qué punto de vista lo hacemos.

Desde nuestra comprensión, Cristo es el Hijo de Dios, que al asumir la condición humana se hace hermano nuestro. Por esta razón creemos que toda persona humana es hija de Dios. Es esa la fuente de la dignidad de cada hombre y cada mujer. Cada persona, creyente o no, es hijo de Dios. Por eso sus derechos son inalienables. Por eso defendemos los derechos de los trabajadores. Esa comprensión es la que motivó, por ejemplo, que una congregación religiosa, junto con otorgar la libertad a los esclavos que les habían sido dados por el colonizador español

NUESTRA CUNA ES LA DEL HIJO DEL CARPINTERO

suscribió con esos nuevos hombres libres el primer contrato de trabajo e inició el primer sistema previsional del país. De la misma manera que otros religiosos construyeron el primer hospital, la primera escuela.

Seguramente algunos estarán pensando, pero eso lo hicieron algunos y no todos. Es cierto. Tienen razón. La Iglesia es una organización compuesta por seres humanos y por lo mismo sujetos al error y al pecado. ¿Quién podrían entre nosotros arrojar la primera piedra?

Lo interesante es que los fundamentos sustantivos que están en el origen de la propia fe nos muestran la identidad y a lo largo de la historia se ha ido reiterando. Por citar algunos y de la historia más cercana, como el padre Fernando Vives, y discípulos suyos como Clotario Blest y el padre Hurtado, o bien el Cardenal Silva Henríquez y su Vicario el padre Alfonso Baeza, o laicos como Manuel Bustos y Tucapel Jiménez, son claros ejemplos de fidelidad a la identidad auténtica de la Iglesia. Es desde esta perspectiva que venimos a esta reunión no sólo a acompañar un análisis técnico, una mirada profesional, sobre el tema de los derechos fundamentales. Hoy podemos mirar a la cara de cada trabajador y de cada trabajadora para decirle hermanos y compañeros: la lucha de ustedes por conseguir mejores condiciones laborales, por más respeto a la ley y a la dignidad de cada uno de ustedes, es también nuestra lucha, porque "Los gozos y las esperanzas, las tristezas y las angustias de los hombres de nuestro tiempo, sobre todo de los pobres y de cuantos sufren, son a la vez gozos y esperanzas, tristezas y angustias de los discípulos de Cristo"¹.

1.- Constitución Pastoral Gaudium et Spes, Sobre la Iglesia en el Mundo Actual N° 1, Concilio Vaticano II, 1965.

DERECHOS FUNDAMENTALES

En esta jornada, se analizarán diversos derechos fundamentales vulnerados. Entre estos, en primer lugar las prácticas antisindicales, en dos trabajos realizados, uno por la abogada Daniela Allende y el otro por el abogado Christian Rocha.

Al respecto, queremos señalar lo que dice el pensamiento social de la Iglesia. Reiteradamente los Papas llaman a organizarse en sindicatos y asociaciones destinadas a defender los derechos de sus afiliados. Lo hacen desde mucho antes de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Benedicto XVI afirmó que "hoy más que ayer" es necesaria la organización sindical, que en lenguaje de Iglesia suele llamarse solidaridad entre los trabajadores. Juan XXIII había afirmado que su voz debe hacerse valer nacional e internacionalmente en el plano político, aún cuando las organizaciones, para representar adecuadamente los intereses laborales, no deben depender de las orientaciones partidistas.

En este sentido, nuestro punto de vista frente a las prácticas antisindicales será siempre de respaldo a la organización sindical, cuya sola existencia debería generar mejores relaciones laborales al interior de la empresa.

En otro plano, el análisis que se hará, se refiere a los derechos fundamentales como límites a las potestades del empleador. Particularmente, este trabajo de la abogada María Fernanda Rodríguez, se refiere a la vulneración del derecho a la vida privada y honra de la persona; a la vulneración del derecho a no ser objeto de hostigamiento laboral, también conocido como mobbing.

DERECHOS FUNDAMENTALES

La conciencia es un verdadero santuario. Desde el pensamiento social de la Iglesia, es Dios mismo quien entrega al ser humano la capacidad de ejercer plenamente su libertad. Tan grande es esta libertad, que Incluso la puede utilizar en un sentido desordenado, violando los mandatos divinos. Para los fieles católicos existe el sacramento del perdón, pero a éste se recurre por voluntad propia. No corresponde al plano de las relaciones laborales tomar medidas que afecten las decisiones propias de la conciencia de las personas.

De igual manera, afectar la honra de las personas es dañar su propia vida, y la dignidad de la persona. Ya al comienzo decíamos cuál es el fundamento que tenemos para defender la vida y la dignidad de cada persona, incluyendo aquellas que no piensen como nosotros. Toda vida es sagrada. La nuestra, la de nuestros amigos y la de quienes no lo son. No hay acepción de personas para defenderla.

En la misma línea se ubica el daño que se ocasiona mediante el mobbing. No es más, esta forma de actuar, que el ejercicio de una tortura en distintos grados. ¿Con qué derecho una persona puede hostigar a otra hasta ocasionarle daño psicológico?

La defensa de la dignidad de la persona humana y de su integridad física y moral es lo que está en juego en cada uno de los cuatro casos analizados de vulneración de los derechos fundamentales.

DERECHOS FUNDAMENTALES

Igualmente abusivas son algunas de las prácticas de controles a los trabajadores en sus lugares de desempeño, lo que es analizado por el abogado Marcelo López. Es cierto que la ley permite las medidas de control para resguardar a las personas y las instalaciones. Sin embargo, es evidente que hay faenas donde estos cuidados se han extremado. Exceso de cámaras de vigilancia dañan aspectos de la privacidad propios de la persona, con riesgo para la honra. En especial aquellas cuya sola instalación presuponen actos dolosos. Las revisiones de personas, si son necesarias, deben ocurrir en sitios adecuados y de manera aleatoria. Estos sistemas de control y vigilancia generan tensión y por lo mismo dañan el clima laboral de las empresas que los instauran. Por ello, las medidas que se tomen en este sentido deben realizarse no sólo con apego a la ley, sino sobre todo ir más allá: implementarlas con apego a la prudencia.

Finalmente, en el análisis de casos que nos presenta la Dirección del Trabajo Poniente, el abogado Guillermo Vera se refiere a un principio que enunciaba el padre Hurtado: a igual trabajo, igual salario. No es aceptable la discriminación por motivos extra laborales. Podrá ciertamente haber estímulos legítimos y previamente pactados, por ejemplo por antigüedad, por competencias acreditadas, pero en lo fundamental, no hay que perderse: a igual trabajo, igual salario.

DERECHOS FUNDAMENTALES

En esta jornada, estamos analizando casos desde distintas perspectivas, referidos todos ellos a su relación con los derechos fundamentales de los trabajadores. Para la Iglesia no es un tema nuevo, son aquellos aspectos que ponen en juego la verdad de nuestros principios. El respeto a las personas y su dignidad. Para la Iglesia, la puesta en actos de su pensamiento social es la expresión de la verdad de Cristo en medio de la sociedad.

Dicho esto, sólo queremos agregar un punto más: ¿cómo se defienden los derechos de los trabajadores?

Desde luego con organización de calidad. Esto es, que reúna a la mayor cantidad posible de militantes sindicales convencidos de su responsabilidad. No sólo cumplidores de la ley, sino una base organizada por convicción. Más aún: organizaciones con dirigencia debidamente capacitada para ejercer su rol. Cada vez más, las discusiones en materia laboral se van haciendo más técnicas o más profesionales. Esto obliga a que sus dirigentes y quienes lo quieran ser en el futuro, deben estar preparados para representar de manera adecuada los intereses de los trabajadores.

No basta ya ser el mejor "gallito de pelea" más bullanguero, ni el líder más buena gente, más servicial. Es necesario agregar competencias directivas que hagan de los líderes personas con base consciente y comprometida. Sólo de esta manera el sindicato será fuerte y respetado.

DERECHOS FUNDAMENTALES

Pero hay más. Es necesario decir una palabra sobre los métodos de lucha. Efectivamente hay que reunir poder sindical, pero éste debe ser empleado de manera adecuada. No es contra el empresario que están dirigidas nuestras acciones. Es contra las injusticias que ocurren en la empresa. Ambas cosas no son lo mismo, aunque muchas veces se confundan. Lo que deseo expresar es que la solución a nuestros problemas se da en los procesos de negociación, en procesos de diálogo social. La confrontación por la confrontación normalmente no genera los mejores frutos. Incluso más, suele dañar el clima laboral y eso tampoco nos sirve a los trabajadores.

Ahora bien, el desarrollo de procesos de diálogo requiere por una parte una adecuada formación sindical y por otra una gran fortaleza organizacional. En ambas tareas, hay una responsabilidad primera que está en manos de quienes lideran las organizaciones.

Por nuestra parte, sólo podemos decirles que desde la Vicaría de Pastoral Social Cáritas, donde está radicada la pastoral de los trabajadores, vamos a seguir impulsando con fuerza los procesos de capacitación de dirigentes y de apoyo al fortalecimiento organizacional, con acento en los más vulnerables. Ustedes pueden contar con nuestro compromiso.

Guillermo Sandoval Vásquez
Vicaría de Pastoral Social Cáritas

INTRODUCCIÓN A LOS TEMAS QUE SE ABORDARÁN

INTRODUCCIÓN A LOS TEMAS QUE SE ABORDARÁN

Ya han transcurrido un poco más de seis años desde que comenzó a regir el Procedimiento de Tutela Laboral en la Región Metropolitana, el que implicó un desafío no sólo para los Tribunales de Justicia, sino que también para todas las instituciones y profesionales que ejercemos o nos relacionamos con el Derecho Laboral. En el caso de la Dirección del Trabajo, dicho desafío se plasmó principalmente en la implementación del Procedimiento Administrativo en caso de Denuncia por Vulneración de Derechos Fundamentales, denuncias que, en el caso de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente se investigan, en su gran mayoría, en la Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical.

Que considerando el tiempo transcurrido y todos los casos investigados en dicha Unidad, era necesario analizar el trabajo realizado desde una perspectiva crítica y constructiva. Es así, como el presente trabajo parte desde el reconocimiento de la necesidad de mejorar nuestras actuaciones como Servicio, especialmente en lo que dice relación a la reducción de los tiempos de espera y el aumento de los niveles de constatación. Sin embargo, también es necesario reconocer el arduo trabajo que se ha realizado, y que en muchos casos, como los que se expondrán por diversos profesionales de la Unidad, han terminado en resultados favorables para los trabajadores o sindicatos afectados con las conductas desplegadas por sus empleadores.

INTRODUCCIÓN A LOS TEMAS QUE SE ABORDARÁN

Dicho lo anterior, se debe recalcar que los temas y casos que se expondrán, no sólo tienen por objeto explicar el contenido de los Derechos Fundamentales desde una perspectiva práctica, sino que también reflexionar respecto a los mismos, en especial recordar la razón de ser del Derecho Laboral, esto es, que ante relaciones desiguales de poder, el legislador debe intervenir a fin de dar mayor protección a la parte más vulnerable.

Asimismo, algunos de los casos que se expondrán, nos demostrarán que pese a que el artículo 5 del Código del Trabajo establece que las facultades del empleador tienen como límite el respecto a las garantías constitucionales de los trabajadores, muchas veces este límite es sobrepasado por el empleador, sin ningún tipo de justificación razonable. En este sentido, quizás algunos de los casos en que quedará patente la vulneración de este límite y que causarán más impacto, dicen relación con la forma en que reaccionan algunos empleadores frente a necesidades tan básicas de toda persona, como acudir a los servicios higiénicos, privilegiando la continuidad del servicio de la empresa, por sobre de dignidad de los trabajadores. Qué duda cabe que conductas como las que se expondrán en relación a este tema, resultan absolutamente intolerables.

INTRODUCCIÓN A LOS TEMAS QUE SE ABORDARÁN

Por su parte, otros de los temas y casos que se expondrán, nos harán reflexionar hasta qué punto es aceptable que el empleador se entrometa en la vida privada de los trabajadores o en la intimidad de los mismos, como mucha veces ocurre con el ejercicio abusivo de las medidas de control y de su poder disciplinario.

Además se analizará, desde una perspectiva muy práctica la aplicación del artículo 62 bis del Código del Trabajo, que garantiza el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, a partir de tres casos en que se denunció su vulneración. Dos de ellos, en que se obtuvieron resultados favorables a las trabajadoras denunciantes y un caso, en que no se obtuvo un resultado favorable a la denunciante, esto último, como una forma de mostrar cuáles son los elementos o hechos que debe concurrir, para estar en presencia de este tipo de discriminación.

Para comenzar, se expondrán dos temas directamente relacionados con el respeto y protección a la Libertad Sindical, uno de ellos, objeto de gran debate nacional, a propósito de la Reforma Laboral. En efecto, uno de estos temas dice relación con los grupos negociadores y sus perniciosas consecuencias para los sindicatos. Además, se abordará el tema de la intencionalidad en las prácticas antisindicales, partiendo de la base que como Servicio se estima que la mayoría de las conductas no requieren de dicha intencionalidad, para estar en presencia de una afectación a la Libertad Sindical. Sin embargo, como también es relevante conocer la opinión de los Tribunales de Justicia, se analizarán sentencias que abordan este tema.

Esperamos que este trabajo sea un aporte al debate de temas tan contingentes como la Reforma Laboral; como también un aporte a entender la importancia del respeto y protección a los Derechos Fundamentales; como asimismo que sea una herramienta de utilidad para todos quienes tengan acceso a él.

Gloria Fuentes Riquelme, Coordinadora Jurídica
Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana Poniente

¿LOS GRUPOS NEGOCIADORES AFECTAN A LA ACTIVIDAD SINDICAL?

¿LOS GRUPOS NEGOCIADORES AFECTAN A LA ACTIVIDAD SINDICAL?

A partir de la experiencia adquirida en la Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, se ha podido observar que muchos trabajadores no distinguen con claridad la diferencia que existe entre un grupo negociador y un Sindicato. Aunque lo que sí se identifica, es que si se forman parte de un grupo negociador, existen posibilidades de tener menos problemas con su empleador, que si se ingresara a un Sindicato.

Precisamente por ello es que, antes de comenzar este análisis, es importante señalar que pese a que el artículo 303 del Código del Trabajo contempla la posibilidad de negociar colectivamente tanto a los grupos de trabajadores que se unen para ese sólo efecto, como a las organizaciones sindicales, no pueden en caso alguno considerarse como símiles, toda vez que, mientras el grupo negociador es una entidad de carácter transitorio, que no posee personalidad jurídica y que una vez que este negocia colectivamente se disuelve; el Sindicato se caracteriza por ser una entidad de carácter permanente, con personalidad jurídica y que puede representar a sus afiliados judicial y extrajudicialmente.

En relación a lo anterior, resulta relevante indicar que para el legislador, fue de tal importancia la negociación colectiva, que la reguló en un libro independiente a las otras materias, a saber, en el Libro IV del Código del Trabajo, desde el artículo 303, que define a la negociación colectiva, la que tiene por objeto establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, lo que permite que los trabajadores mejoren sus condiciones laborales y disminuyan las desigualdades en lo relativo a la redistribución de las riquezas, que sólo una institución de carácter permanente, como un Sindicato, puede defender en su plenitud y no así los grupos negociadores.

¿LOS GRUPOS NEGOCIADORES AFECTAN A LA ACTIVIDAD SINDICAL?

A lo anterior debemos agregar que, la negociación colectiva es el mecanismo a través del cual los sindicatos logran equilibrar el poder empresarial para poder conseguir mejoras para los trabajadores, tanto en sus remuneraciones, como en las condiciones laborales con las que cuentan en la empresa y de este modo mejorar su vida familiar. En razón de ello, si se permite que la empresa negocie con un grupo de trabajadores, beneficios que evidentemente y a todas luces son superiores o iguales a los que el sindicato negoció, se estaría avalando una conducta que debilitaría a los sindicatos, pues este accionar conlleva al descrédito de los dirigentes sindicales, opacando de manera evidente y efectiva el esfuerzo del sindicato de llegar a un buen entendimiento con la empresa, quedando a ojos de los trabajadores con una escasa significación de su poder negociador, toda vez que los mismos resultados, incluso mejorados, han podido obtenerse sin pertenecer a un sindicato, sin pagar cuota sindical, ni participar en las reuniones de una organización sindical.

Casos denunciados ante Tribunales de Justicia

Así las cosas, en la Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente se han fiscalizado una serie de prácticas antisindicales que han sido ejercidas por empleadores, precisamente a través de la creación o utilización de los grupos negociadores, una figura permitida por la ley, pero que ha sido mal utilizada.

¿LOS GRUPOS NEGOCIADORES AFECTAN A LA ACTIVIDAD SINDICAL?

De este modo, se puede señalar a modo ejemplar, la causa RIT S-6-2015, seguida ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la que se denunció que la empresa brindó un carácter permanente al grupo negociador, otorgándole mejores beneficios, en desmedro del sindicato. Esto se pudo constatar durante la fiscalización 1350/2014/491, en la que se verificó que el grupo negociador de la empresa negoció colectivamente poco tiempo después que el Sindicato, logrando mejores beneficios que éste y es más, estos beneficios se aplicaron con efecto retroactivo para los trabajadores que formaron parte del grupo negociador, en circunstancias que cuando el Sindicato negoció poco tiempo antes con la empresa, esta justificó el no poder otorgar mayores beneficios por los problemas económicos que la aquejaban. Sin embargo, se pudo constatar que estos supuestos problemas económicos no afectaron la negociación colectiva con el grupo negociador. Esto provocó que el grupo negociador se alzara prioritariamente como alternativa al Sindicato, y no como un complemento que supliera su ausencia. En relación a esta causa se debe indicar que terminó ante el llamado a conciliación, estableciéndose diversas medidas reparatorias, tales como que la Dirección del Trabajo efectuaría una capacitación sobre prácticas antisindicales, en 5 sesiones, dentro de la jornada de trabajo; que la empresa proporcionaría un espacio físico para un diario mural del Sindicato en un lugar en que tengan acceso todos los trabajadores de la empresa, entre otras. Es del caso indicar, que dichas capacitaciones tuvieron un efecto muy positivo, toda vez que se aumentó el número de afiliados a la organización y se mejoraron las relaciones con la empresa.

¿LOS GRUPOS NEGOCIADORES AFECTAN A LA ACTIVIDAD SINDICAL?

En relación al caso expuesto es importante indicar que al tener carácter de transitorio el grupo negociador, la ley no se hace cargo de quien velará por el cumplimiento de este instrumento colectivo, considerando que el grupo negociador ya se encuentra disuelto, dejando a los trabajadores sin representación, lo que provoca que se quite eficiencia a la negociación colectiva², que los trabajadores queden desvalidos, que sólo se produzca un debilitamiento del actuar sindical y que pueda provocar que se coarte la posibilidad de esos trabajadores de negociar colectivamente con el sindicato en la próxima negociación.

Otro caso que es importante destacar es la denuncia presentada ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en la causa RIT S-61-2015, en la que se denunció lo constatado en la fiscalización 1350/2015/153, en la que se estableció que la empresa había realizado una reunión, haciendo un llamado explícito a la creación de grupos negociadores, lo que trajo como resultado la creación de dos grupos negociadores, los que negociaron colectivamente y cuyos beneficios posteriormente fueron extendido a los trabajadores a través de anexos de contratos, invocando en ellos el artículo 322 del Código del Trabajo.

2.- Rojas Miño, ob. Cit., p. 206

¿LOS GRUPOS NEGOCIADORES AFECTAN A LA ACTIVIDAD SINDICAL?

Que al analizar este caso, necesariamente se plantean la siguiente interrogante: ¿La empresa puede extender los beneficios de los grupos negociadores? Si bien no existe una respuesta definitiva, para poder llegar a una conclusión se debe acudir al carácter excepcional que tiene el artículo 346 del Código del Trabajo, ya que el legislador estableció requisitos para que se puedan extender los beneficios de un instrumento colectivo, los que deben darse de manera copulativa, sin embargo lo importante radica en la redacción del articulado cuando señala “(...) *deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, (...) Si estos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique (...)*”. Si esto lo complementamos con la historia fidedigna de la ley, que indica que del “espíritu de la norma podemos inferir que se ha pretendido lograr dos objetivos: a) fortalecer a los sindicatos, en virtud de la recepción de mayores ingresos aportados por los trabajadores que no están sindicalizados, y b) otorgar relevancia a la negociación colectiva como instrumento de consecución de mejorías laborales para los trabajadores”, podemos concluir bajo este análisis que la extensión de beneficios puede darse sólo respecto de los que forman parte de instrumentos colectivos negociados por los Sindicatos y no por grupos negociadores que tienen carácter excepcional y que sólo se reúnen para negociar y luego se disuelven.

¿LOS GRUPOS NEGOCIADORES AFECTAN A LA ACTIVIDAD SINDICAL?

Volviendo al caso analizado, éste fue denunciado ante los Tribunales de Justicia, dando lugar a la causa RIT S-61-2015 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que terminó ante el llamado a conciliación, que consistió en un aporte económico al Sindicato; una publicación que debía efectuar la empresa, manifestando su respeto a la libertad sindical, la que debía publicarse en los diarios murales del sindicato; practicar charlas sobre derechos fundamentales, mediante relatores de la Dirección del Trabajo; otorgar tiempo a los sindicatos para presentarse ante los trabajadores nuevos de la empresa cuando estén en proceso de formación, entre otras medidas.

En razón de todo lo expuesto, se puede concluir que los grupos negociadores afectan de manera negativa a la actividad sindical, pues han sido mal utilizados por algunos empleadores para debilitar a los sindicatos. Pues bien, es tal la relevancia de este tema, que forma parte de lo que se está discutiendo en el marco de la reforma laboral, en particular del artículo 303 del Código del Trabajo el que define las partes de una negociación colectiva, a fin de lograr que los grupos de trabajadores podrán negociar con la empresa siempre y cuando no exista una organización sindical en la empresa con derecho a negociar, entregándole así, titularidad del diálogo, a los sindicatos.

Daniela Allende Muñoz

*Abogada de la Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical
Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana Poniente*

EL ELEMENTO “INTENCIÓN” EN LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES

Introducción

En el presente trabajo se abordará el elemento “intencionalidad” en las prácticas antisindicales, respecto de tres sentencias del presente año, dictadas por los Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago y ratificados por la Corte de Apelaciones de Santiago, en causas seguidas por la Inspección del Trabajo. Entenderemos las prácticas antisindicales o desleales como toda acción u omisión proveniente de cualquier persona o institución que directa o indirectamente tienda a impedir u obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical, la cual se lesiona “*cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial*”³⁻⁴

Es común que las empresas esgriman como defensa en juicio, que su actuar si bien afecta o lesiona la libertad sindical, no es “intencionado”, carece del elemento volitivo de intencionalidad, es decir, sostienen que es un requisito indispensable para que se configure una conducta antisindical la exigencia de una intención o ánimo deliberado, mala fe, del empleador de atentar contra la libertad sindical. Incluso encontramos sentencia en Unificación de Jurisprudencia, dictada por la Corte Suprema, de fecha 04 de Abril del año 2013, en causa Rol número 7856-2015, cuyo considerando Noveno señala “*Que en consecuencia, se unifica la jurisprudencia en el sentido que, tratándose de las conductas que sanciona la norma del artículo 289 del Código del Trabajo, debe concurrir la intención precisa de parte del empleador de atentar contra la libertad sindical*”.

3.- CHILE. Código del Trabajo. Artículo 485. Versión de fecha 18 de Abril de 2015.

4.- Para mayor información de la libertad sindical véase: CAAMANO ROJO, Eduardo. LA TUTELA JURISDICCIONAL DE LA LIBERTAD SINDICAL. Rev. derecho (Valdivia) [online]. 2006, vol.19, n.1, pp. 77-104. ISSN 0718-0950. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502006000100004>

EL ELEMENTO “INTENCIÓN” EN
LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES

Sin embargo, en razón del principio de inavocabilidad de los tribunales⁵ y no vinculante de las sentencias dictadas por el tribunal superior, este criterio no es imperativo para los tribunales y juzgados que conocen en materia laboral. Por otro lado, la Inspección del Trabajo sostiene que la “intención” no es relevante, pues basta con los efectos negativos en la libertad sindical, de acuerdo al artículo 485 del Código del Trabajo.⁶

Análisis de sentencias

En este sentido, esto es, la falta de relevancia de la “intención” en las prácticas antisindicales, encontramos las siguientes sentencias:

A.- Sentencia de fecha 05 de mayo del 2015, RIT número S-103-2014, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en donde señala que el elemento volitivo es irrelevante ya que el atentado constitucional se verifica respecto de los sindicalistas que poseen rasgos adquiridos o adscritos que los hacen susceptible como víctimas de tales atentados *“incluso desde la materialización de conductas con cobertura formal lícita, por lo que no se exige la exteriorización del ánimo sino la mera medida de exclusión o atentatoria desprovista de justificación necesaria o proporcional”*. Lo que se ve reflejado con las declaraciones del representante legal de la empresa, quien manifestó dichos contrarios a la actividad sindical. La misma sentencia agrega que excepcionalmente se exige el elemento “intencionalidad” como por ejemplo el artículo 289 letra F) y 387 letra C), por lo que es posible sostener una interpretación restrictiva y que no corresponde extender este requisito a otras conductas catalogadas como antisindicales.

5.- Chile. Código Orgánico de Tribunales. Artículo 8. Versión de fecha 20 de Abril de 2015:

6.- Dirección del Trabajo. Departamento Jurídico. Orden de Servicio n° 2, de fecha 04.02.2011, Imparte Instrucciones sobre Procedimiento Administrativo en Caso de Denuncia por Vulneración de Derechos Fundamentales.

Esta sentencia fue recurrida de Nulidad por la empresa, siendo finalmente confirmada por la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa número 808-2015, argumentando en su considerando decimocuarto que si bien el tribunal del grado estimó innecesaria la concurrencia del elemento volitivo para configurar la práctica antisindical, sin embargo, luego argumenta que los dichos del gerente general de la demandada igualmente satisfacen dicho estándar. En consecuencia, se tiene por establecida la intención.

B.- Otro juicio en donde se discutió el elemento “intencionalidad” es la causa RIT S-74-2014, seguida en el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, cuya sentencia señaló en lo pertinente que *“...no se requiere una intencionalidad –elemento subjetivo- en la conducta de la demandada para poder estar en presencia de una práctica antisindical,-teoría sustentada por el demandado- solamente por la posibilidad incluso de producir la afectación. Entendiendo entonces que constituye práctica antisindical toda acción u omisión que atenten contra la libertad sindical, especialmente aquellas que afecten la negociación colectiva, sus procedimientos y el derecho a huelga”, sin estar el juez en posibilidad de exigirle más requisitos para su acreditación teniendo siempre presente que siendo deber de esta juez proponder a que dichos derechos constitucionales sean protegidos en su máxima expresión como criterios de optimización y sus limitaciones sean analizadas a la luz de los criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, por ser derechos que el sistema ha considerado de primer orden, y tienen una relevancia internacional al estar consagrados internacionalmente en los Convenios OIT N° 87 y 98 y otros, ambos ratificados por Chile”.*

EL ELEMENTO “INTENCIÓN” EN LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES

En contra de la sentencia referida se interpuso recurso de Nulidad ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones, en número 30-2015, el que fue rechazado de acuerdo al considerando cuarto en donde se señala “... *que no es menos cierto que en las conductas acreditadas aparece la intencionalidad clara y precisa de entorpecer o perjudicar un sindicato...*” para luego complementar en el considerando quinto señalando “... *lo cierto es que de las conductas acreditadas deriva claramente la intencionalidad cuya ausencia reprocha el recurso, lo que basta para desestimarlo*”.

C.- Por último se analizará la sentencia en causa RIT S -102-2015, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, cuyo considerando décimo segundo señala: “*Que respecto a la falta del ámbito subjetivo u intencionalidad por la denunciada, no resulta determinante en este caso, pues más allá de si el objetivo del despido fue o no incurrir en las consecuencias del precepto ya señalado, una vez verificada y acreditada debidamente la existencia del fuero, la empresa no podía menos que representarse las consecuencias que su negativa tendría para aquella organización sindical dirigida por el trabajador en cuestión*”.

EL ELEMENTO “INTENCIÓN” EN LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES

Al igual que en los casos anteriores, esta sentencia fue recurrida de Nulidad ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones, en número 553-2015, ante lo cual dicho tribunal para su rechazo estableció en su único considerando lo siguiente *“Que, se alega por el recurrente una falta de intencionalidad en el despido de un trabajador sujeto a fuero pues no se tenía conocimiento de su calidad de aforado. Sin embargo dicha materia no fue discutida en el juicio y el auto de prueba tampoco refleja dicha situación. Por lo demás, en el fallo impugnado se deja constancia que la empresa tomó conocimiento que la empresa tomó conocimiento de la calidad de dirigente sindical por actos inequívocos establecidos de esa forma y a pesar de eso no se dispuso la reincorporación de trabajador. Siendo un factor sustancial en este tipo de juicio la protección de la libertad sindical como derecho fundamental el artículo 492 del Código del Trabajo establece las facultades y la forma en que se aprecia la prueba que se rinde. La existencia de la práctica antisindical denunciada queda plenamente configurada al haberse establecido la intencionalidad y mala fe de la empresa al realizar tal cometido, por lo que no cabe sino rechazar la nulidad impetrada porque de ningún modo se ha configurado la causal esgrimida como “calificación jurídica” pues no se comprobó el desconocimiento y falta de intencionalidad de la demandada para reincorporar al trabajador y por ello, la existencia de la práctica antisindical se establece fehacientemente en autos, razón por lo cual el presente recurso no podrá prosperar”*.

EL ELEMENTO “INTENCIÓN” EN LAS PRÁCTICAS ANTISINDICIALES

Conclusión

De las sentencias referidas, podemos sostener que los jueces de los Juzgados de Letras del Trabajo no exigen, necesariamente, la concurrencia del elemento “intención”, como un elemento distinto dentro de las prácticas antisindicales, a fin de determinar una afectación a la libertad sindical por parte del denunciado

Mientras que las sentencias dictadas por la Corte de Apelaciones de Santiago se desprende que exigen la concurrencia de este elemento, entendiendo que este requisito se satisface cuando de los hechos que se tuvieron por probados en juicio se desprende claramente la concurrencia de la intencionalidad por parte de la empresa.

En consecuencia, de acuerdo a las sentencias expuestas, es necesario que en razón de los hechos acreditados en juicio derive claramente la existencia de dicha “intención”, que a la luz del actuar de la empresa no se pueda entender de otro modo, lo que será suficiente para cumplir el estándar legal y calificar el hecho como una práctica atentatoria a la libertad sindical. Es decir, la voluntad va indisolublemente ligada a la acción⁷

Christian Rocha Rojas

Abogado Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical
Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana Poniente

7.- Decisión que recuerda el concepto de Tipo Penal subjetivo.

EL ELEMENTO “INTENCIÓN” EN
LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO LÍMITES A LAS POTESTADES DEL EMPLEADOR

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO LÍMITES A LAS POTESTADES DEL EMPLEADOR

Los derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes al ser humano -emanan de su propia naturaleza , responden a los atributos de la dignidad humana y constituyen límites a la soberanía, lo que conlleva su pleno respeto por parte de todos los órganos, autoridades estatales y también particulares. (Principio Constitucional establecido en el Art. 5°, inciso 2°, de la Carta Fundamental).

Partiendo de esa premisa, cabe señalar que existe un grupo de derechos fundamentales a los que se les reconoce plena vigencia dentro del contexto de la relación de trabajo, en atención a la máxima importancia y vigencia que debe darse a los mismos, y que por lo mismo, trascienden a ésta, por tratarse de un escenario particularmente propicio para su vulneración, dado el desnivel de poderes existente entre las partes contratantes, vale decir, entre empleador y trabajadores.

Lo anterior se ha ido asentando en nuestro ordenamiento jurídico a partir de la ratificación por parte del Estado de Chile, de diversos tratados internacionales sobre derechos humanos; la abundante doctrina de la Dirección del Trabajo sobre la materia; la modificación introducida por la Ley 19.759, del año 2001; y, más recientemente, con la publicación de la Ley 20.087, el 03.01.2006, que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo e introduce un nuevo procedimiento para la tutela de derechos fundamentales.

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO LÍMITES A LAS POTESADES DEL EMPLEADOR

Estos derechos que en doctrina se conocen como derechos fundamentales laborales o inespecíficos son: 1) Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del trabajador (art. 19 N° 1 de la CPR⁸); 2) El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia (art. 19 N° 4 de la CPR); 3) La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (art. 19 N° 5 de la CPR); 4) La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos (art. 19 N° 6, inciso 1°, de la CPR); 5) La libertad de emitir opinión y la informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio (art. 19 N° 12, inciso 1°, de la CPR); 6) Libertad de trabajo y su libre elección en lo relativo a que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones de la Constitución (art. 19 N° 16, incisos 1° y 4°, de la CPR); 7) Derecho a la no discriminación (Art. 2° del Código del Trabajo, con excepción de su inciso 6°); 8) Derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales (Art. 485, inciso 3°, del Código del Trabajo); y, 9) Las prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva (Art. 289, 290, 291, 387 y 388 del Código del Trabajo).

Si bien es cierto que los derechos tutelados mediante este nuevo procedimiento, son sólo aquellos taxativamente enumerados por la Ley (Art. 485 del Código del Trabajo), dicha enumeración es de amplio contenido fáctico, vale decir que son innumerables las conductas que pueden constituir una vulneración de tales derechos, correspondiéndole entonces a la Administración, y finalmente al Juez, establecer los criterios que determinen la existencia de una lesión, daño o perjuicio de alguno de tales derechos, como así mismo su gravedad, persistencia e ilicitud.

8.- CPR: Constitución Política de la República.

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO LÍMITES A LAS POTESADES DEL EMPLEADOR

El criterio general a tener en cuenta siempre que nos enfrentamos ante una posible vulneración de derechos fundamentales, es que cualquier limitación o restricción del derecho que no haya sido establecida por el propio Constituyente, o por el órgano que éste designe, es ILEGÍTIMA; y, así mismo, que cualquiera que sea la fuente de la limitación o restricción legítima, siempre deberá tenerse en cuenta el respeto del núcleo esencial del derecho, el que en caso alguno podrá verse afectado. Lo anterior, se encuentra consagrado constitucionalmente en el artículo 19, N° 26, de nuestra Carta Fundamental, al disponer que: *“La Constitución asegura a todas las personas: N° 26 La seguridad de que todos los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, **no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”.***

No cabe duda entonces que encontrar el “núcleo esencial del derecho”, o derechamente “su esencia”, no será tarea fácil, sin embargo es imprescindible para determinar hasta dónde llega en definitiva el ejercicio legítimo del derecho, o la protección constitucional al ejercicio de una determinada facultad: derecho fundamental del trabajador(a) v/s potestades del empleador.

La imposibilidad absoluta de lesión o afectación del núcleo o esencia de un derecho fundamental, también está consagrada en el Código Laboral, artículo 485, inciso tercero, que dispone: *“Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, **o sin respeto a su contenido esencial”.***

De lo anterior fluye que el constituyente no sólo reconoce como titular de derechos fundamentales al trabajador o trabajadora, sino que también reconoce como titular de derechos constitucionales al empleador, como expresión de la libertad de empresa y del derecho de propiedad, (Art. 19, números 21 y 24 CPR). Dichas garantías representan un conjunto de facultades que el empleador tiene respecto de sus trabajadores, entre otras, organizativas, disciplinarias y de mando.

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO LÍMITES A LAS POTESADES DEL EMPLEADOR

Atendido que son múltiples las formas en que podría incurrir en una lesión de derechos fundamentales, la norma pre citada solo hace una descripción general y abstracta a la lesión de tales derechos.

Es de común ocurrencia que en estas materias se presenten conflictos de intereses que la mayoría de las veces no resultará fácil resolver, en atención al delgado límite que existe entre el ejercicio legítimo de ambos derechos y su colisión. En estos casos, corresponderá determinar, cuál de los dos derechos en conflicto merece ser protegido con preeminencia sobre el otro.

Nuestro ordenamiento jurídico no cuenta con normas que determinen- de un modo general y abstracto- la forma en que deben ser resueltos los conflictos que pueden darse entre derechos fundamentales del trabajador y empleador; sin embargo, la doctrina ha ideado diversos criterios de solución. El más aceptado dentro de la doctrina nacional, es el método de la ponderación, que presupone una evaluación de las circunstancias concretas del caso específico de que se trate, es decir, sin consideraciones a priori, ni criterios preconcebidos de solución, para luego “pesar”, en cada caso concreto, los bienes jurídicos en conflicto, y sólo sobre la base de dicho balance, establecer con precisión cuál de los dos derechos se impone sobre el otro. Esta ponderación se hará en consideración al “principio de proporcionalidad” que comprende, a su vez, la aplicación de tres sub principios: i) adecuación o idoneidad (si el medio empleado es idóneo para conseguir el fin buscado); ii) necesidad (la medida utilizada debe ser la única capaz de conseguir la finalidad buscada); y, iii) proporcionalidad en sentido estricto (si el mecanismo de limitación ha resultado idóneo y necesario, habrá que determinar si es proporcional, es decir, si el beneficio es mayor a la limitación o restricción del derecho fundamental).

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO LÍMITES A LAS POTESADES DEL EMPLEADOR

Para ejemplificar de modo práctico lo que se viene planteando, expondremos tres casos de vulneración de derechos fundamentales, investigados y constatados en la Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente.

A.- Vulneración del derecho a la vida privada y honra de la persona

-Dos trabajadores, ambos docentes, denuncian por separado a su empleador, por conductas de hostigamiento que trasgreden a la esfera de la vida privada de ambos trabajadores-

La vulneración se produce porque ambos trabajadores son expuestos a rendir explicaciones y recibir críticas, respecto de un supuesto romance que existiría entre ambos. Lo anterior, con el consecuente reproche moral y religioso de la sostenedora, director y sacerdote del establecimiento educacional.

En este caso la trabajadora afectada es sindicada como la culpable de la separación matrimonial de su “*supuesto amante*” con otra docente del mismo establecimiento. Entre otras descalificaciones que recibe de la parte empleadora, se le niega la posibilidad de desarrollar un taller que estaba comprometido para el segundo semestre.

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO LÍMITES A LAS POTESTADES DEL EMPLEADOR

En el caso del varón denunciante, lo rotulan como una vergüenza para el colegio, señalándole frases como “*que se dejó llevar por su cuerpo*”, “*que el diablo actúa de diferentes formas*”, entre otras cosas. Además su empleador lo insta a continuar con su matrimonio.

En ambos casos se constató que presentaron cambios en el estado anímico.

El empleador negó los hechos denunciados, justificando su actuar, en que sólo se limitaron a transmitirles los rumores que estaban circulando, para su propia seguridad y, además, con el objeto de hacer primar la orientación cristiana del Colegio.

En este caso se constataron indicios de vulneración al respeto y protección de la vida privada y honra de ambos denunciantes (Art. 19 N°4 de la CPR); ya que la medida adoptada por la parte empleadora tenía por fin “*proteger a los propios afectados de rumores*” y “*hacer primar la orientación cristiana del colegio*”, a costa de lesionar la intimidad, vida privada y honra de ambos trabajadores, por cuanto la vida privada responde a aquel espacio jurídico protegido que la persona no desea que sea conocido por terceros, sin su consentimiento; y la honra, por su parte, dice relación con el buen nombre o reputación que tiene un individuo frente a sus pares y cómo éste se lesiona frente a informaciones falsa o erróneas o, que aún sin ser falsas, forman parte del espacio reservado a la intromisión de terceros.

Si confrontamos la finalidad perseguida por la empresa v/s la lesión del derecho fundamental, cabe preguntarse, *¿Tiene derecho el empleador, dentro de sus facultades de administración, para dirigir las relaciones amorosas de sus dependientes? ¿Se justifica su actuar con la orientación religiosa que profesa? ¿Era la exposición de ambos trabajadores, la única forma posible para conseguir su finalidad? ¿Es proporcional la medida adoptada con el objetivo perseguido?*

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO LÍMITES A LAS POTESTADES DEL EMPLEADOR

Lo cierto es que la respuesta a dichas interrogantes, no resultó estar suficientemente justificada, ni tampoco ser proporcionada al fin perseguido, concluyéndose la existencia de indicios suficientes de lesión a los derechos fundamentales anunciados, razón por la cual se derivaron los antecedentes a la instancia de mediación, que se dispone como trámite previo a la denuncia judicial, en el inciso sexto del artículo 486 del Código del Trabajo, terminando ésta sin acuerdo entre las partes. Luego, los afectados deciden demandar los hechos de forma particular, dando origen a la causa RIT T-655-2014, seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, concluyendo el juicio pertinente con un acuerdo conciliatorio consistente en una declaración pública de la empresa denunciada donde se compromete al respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadores, en especial de los denunciados, comprometiéndose a modificar su Reglamento Interno, en el sentido de introducir dentro de las prohibiciones, la realización de actos que pudieren afectar el derecho a la honra o vida privada de sus colaboradores.

B.- Vulneración del derecho a la honra

- Trabajadora denuncia a su empleador por no brindarle a tiempo un relevo en su puesto de trabajo, para acudir al baño a satisfacer sus necesidades básicas. Que, producto de lo anterior, se orinó en los pantalones y, acto seguido, su jefe la mandó a secarse al sol. Cabe agregar que la denunciante llevaba tiempo pidiendo el relevo, y no obstante ello, autorizó primero a otro compañero que sólo necesitaba tomar un remedio e incluso fumar, con lo que se evidencia, además, la animadversión del supervisor hacia las mujeres-

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO LÍMITES A LAS POTESADES DEL EMPLEADOR

En este caso el empleador, en virtud del derecho de administrar y dirigir su empresa, estableció que los puestos de trabajo no pueden ser abandonados mientras no exista un relevo que reemplace a aquél trabajador/a que, como en este caso, tenga necesidad de ir al baño.

Como se podrá apreciar de los hechos expuestos, el derecho lesionado, básico y primordial, comprendido dentro de la dignidad y honra de la persona, quedó supeditado al poder de mando y dirección del empleador, lesionándose gravemente su ejercicio, por tanto la medida resultó ser absolutamente injustificada, desproporcionada, y sin respeto al contenido esencial del derecho fundamental en comento.

En este caso los hechos fueron constatados y luego denunciados por la Dirección del Trabajo conforme al procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, dando origen a la causa RIT T-258 -2015 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, acogiendo el Tribunal de la instancia parcialmente la denuncia interpuesta, sin embargo por razones formales, el Servicio recurrió de nulidad en contra de dicha sentencia, encontrándose actualmente a la espera de la dictación de sentencia en los autos de Corte N° 1356-2015.

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO LÍMITES A LAS POTESADES DEL EMPLEADOR

Finalmente se debe señalar que el caso expuesto, no es un hecho aislado, toda vez que algo similar ocurrió con un trabajador que desempeña funciones en un peaje, a quien su empleador no proporcionó el relevo para poder satisfacer necesidades biológicas. En este caso el trabajador se orinó y defecó, sin que se le prestara la ayuda necesaria, incluso después de ocurridos estos graves hechos, toda vez que lo obligaron a hacer cuadratura de caja y luego de ello, le dieron tiempo para que efectuara su higiene personal y se cambiara de ropa. Los hechos fueron denunciados, dando origen a la causa RIT T-688-2015 seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la que con fecha 02/11/2015 se dictó sentencia que acoge la denuncia interpuesta por la Dirección del Trabajo, ordenando a la empresa a efectuar disculpas públicas dirigidas al trabajador, publicadas en lugares visibles en todas las dependencias de la empresa por un lapso no inferior a 30 días; que se deberá proceder a llevar a cabo una charla sobre el respeto a los derechos fundamentales a los trabajadores, realizada por un académico destacado en el ámbito del derecho laboral; que se deberá capacitar a todos los dependientes, incluidas las jefaturas, en orden a establecer un procedimiento de cómo enfrentar situaciones similares, a fin de evitar que aquellos vuelvan a ocurrir, estableciendo un protocolo en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad; se ordena el pago de una multa de 100 Unidades Tributarias Mensuales.

C.-Vulneración del derecho a no ser objeto de hostigamiento laboral o mobbing

- El Sindicato denuncia a su empleador, por incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral o mobbing, manifestadas en malos tratos, descalificaciones, gritos, humillaciones, cuestionamientos al estado de salud de los dependientes, seguimientos inapropiados, cambios unilaterales de funciones por otra de menor rango o importancia, entre otras, con consecuencias negativas en su estado o salud. Dichas conductas fueron ejercidas por dos jefaturas, en contra de un grupo de trabajadores que desarrollan la función de coordinadores judiciales.-

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMO LÍMITES A LAS POTESADES DEL EMPLEADOR

Este caso resulta interesante en el sentido que gran parte de los hechos denunciados se pueden enmarcar, a priori, en muchos de los tipos o manifestaciones comunes de acoso laboral o mobbing; hechos que luego de la investigación pertinente fueron debidamente constatados y por ende se denunció a la empresa, conforme al procedimiento de tutela de derechos fundamentales, dando lugar a la causa RIT T-292-2014 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, proceso que finalmente concluyó mediante un acuerdo conciliatorio consistente en capacitar a todos los trabajadores de la empresa denunciada en materia de derechos fundamentales, la que se debía llevar a cabo profesor especializado en derechos fundamentales, dentro de la jornada de trabajo.

María Fernanda Rodríguez De Los Ríos
Abogado Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical
Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana Poniente

LIMITES A LAS MEDIDAS DE CONTROL Y SEGURIDAD EN LA EMPRESA.

Desarrollo del tema

La normativa permite al empleador, por aplicación del poder de administración de la empresa, adoptar las medidas y/o mecanismos que estime necesarios para la seguridad de las instalaciones y de los dependientes; y cuando sea necesario para requerimiento técnicos de los procesos productivos.

Estas facultades propias de los poderes del empleador se encuentran delimitadas jurídicamente en virtud del contrato de trabajo y de la Ley; y en consecuencia en el respeto pleno y absoluto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En efecto, la implementación y utilización de sistemas de control empresarial, como el uso de cámaras de vigilancia o sistemas de control de acceso/salida de los trabajadores, deben ser acorde con los fines tenidos en vista para su instalación.

Es así como se podrá determinar si estos mecanismos de control afectan el derecho a la intimidad de los trabajadores, a su vida privada y a su honra; garantías todas reconocidas en nuestra Constitución Política de la República; y que supone un ámbito propio del trabajador y excluido de intromisiones o invasiones no queridas por éste.

**LIMITES A LAS MEDIDAS DE
CONTROL Y
SEGURIDAD EN LA EMPRESA.**

Que así las cosas, un sistema de control afectará la dignidad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores cuando se encuentran establecidos con el exclusivo fin de vigilar y controlar la actividad de los trabajadores, ya que supone una forma de control ilimitada; y que por ejemplo, en el caso de las cámaras de seguridad, implican un control más intenso que el ejercido por la persona del empresario sobre la persona del trabajador, puesto que coloca a éste último en un estado de tensión o presión incompatible con la dignidad humana, al estar expuesto de manera permanente e ininterrumpida a un sistema de control audiovisual, lo que claramente constituiría una forma intolerable de acoso de parte de su empleador, atentando a todas luces con su intimidad, puesto que no sólo se estaría vigilando la actividad laborativa, sino que otras situaciones que se expresan por naturales pausas que toda actividad humana supone y que se refiere a aspectos íntimos del trabajador, que no dejan de serlo por desarrollarse en su lugar de trabajo.

Que, en cuanto a las medidas implementadas por el empleador para la revisión de los efectos personales, como la inspección corporal de los trabajadores, estas pueden atentar contra su honra y dignidad, siendo necesario que tales medidas sean compatibles con el respeto a éstas garantías; y en función de este objetivo se requiere que los sistemas de prevención sean técnicos y despersonalizados, y que por ende se apliquen mediante mecanismos automáticos o de sorteo, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas. Abundando en lo expuesto, cabe consignar que los sistemas de control o revisión sólo pueden tener un carácter preventivo y no investigador o prepolicial, como sería, por ejemplo si se aplicara frente a determinadas personas o situaciones sospechosas, o ante casos que fueran de elección del empleador a su arbitrio.

LIMITES A LAS MEDIDAS DE CONTROL Y SEGURIDAD EN LA EMPRESA.

En concordancia con lo señalado precedentemente las medidas de revisión y control que sean implementadas por el empleador deben reflejar los criterios señalados, como el uso de mecanismos electrónicos o de sorteo de las personas a revisar en los días en que se disponga la medida, la que en todo caso, deberá hacerse en un lugar cerrado anexo a la portería, y si se trata de una mujer trabajadora, en presencia de otra trabajadora vinculada a la empresa; un sistema de revisión de bolsos y paquetes a través de una máquina detectora de metales. Sin embargo, como se indicara, todo lo anterior no debe llevar a la confusión de establecer a través suyo medidas o mecanismos de revisión y control de carácter investigador o prepolicial que requieren de mecanismos técnicos y despersonalizados; sino que deben ser de carácter preventivo, no resultando en consecuencia posible que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas, por cuanto se convertirían en medidas de carácter prepolicial, que colisionaría con el respeto a la honra y dignidad de los trabajadores.

Es por ello que los mecanismos de control deben ser proporcionales a los fines perseguidos por el empleador, los cuales no pueden restringir o coartar las garantías de sus trabajadores.

**LIMITES A LAS MEDIDAS DE
CONTROL Y
SEGURIDAD EN LA EMPRESA.**

En este orden de ideas, se debe recalcar que nuestro Código del Trabajo señala en la parte final del artículo 154 la prevalencia de la dignidad de los trabajadores respecto de los mecanismos de control utilizados por el empleador, resultando del todo ilícitos cuando suponen atentados que afecten el contenido esencial de las garantías constitucionales de éstos.

Ahora bien, los mecanismos de control serán lícitos cuando su fundamento está orientado a la prevención de situaciones técnico productivas o de seguridad.

Todo lo expuesto, ha sido desarrollado en abundante jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, en la que además se ha establecido que los requisitos generales que debe tener toda medida de seguridad son los siguientes:

- a) Estar incorporados al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa;
- b) Efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral;
- c) Ser de aplicación general, garantizando con ello la impersonalidad de la medida (no ser discriminatorio); y
- d) Respetar la dignidad del trabajador.

Casos referidos a medidas de control y seguridad

Con el objeto de ejemplificar lo que se viene explicando, se expondrán algunos casos de vulneración de derechos fundamentales, investigados y constatados en la Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente.

**LIMITES A LAS MEDIDAS DE
CONTROL Y
SEGURIDAD EN LA EMPRESA.**

El primero de los casos al que se hará mención, dice relación con una denuncia interpuesta en contra de una empresa de buses, por haber instalado siete cámaras de seguridad por bus, siendo una de ellas instalada en la cabina del conductor, las que no tenían un fin preventivo, sino que inspectivo. Dicha denuncia dio lugar a la causa RIT T-421-2014 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que terminó en una conciliación consistente en que la empresa denunciada debía redireccionar las cámaras de seguridad instaladas dentro de sus buses en el sentido que éstas sólo enfoquen el tablero, el volante, las manos del conductor y la ruta dirigida, y en caso de no poder hacerlo, que sea remplazada por otra que sí cumpla con los requisitos necesarios para ello; además se estableció que para asegurar el cumplimiento de dicha medida la Dirección del Trabajo debía fiscalizar y, finalmente, la empresa se obligó a impartir capacitación sobre derechos fundamentales, a través de un profesor de derecho laboral.

LIMITES A LAS MEDIDAS DE CONTROL Y SEGURIDAD EN LA EMPRESA.

El segundo caso que se expondrá, se relaciona con denuncia interpuesta por haberse constatado, en términos generales, que trabajadores que desempeñaban sus funciones en una bodega, para poder salir de ésta a realizar pausas como ir al baño o almorzar, debían someterse a un doble control, a diferencia de otros trabajadores; que uno de dichos controles no era aleatorio; que los trabajadores de dicha bodega no podían utilizar vestimentas o artículos de una marca determinada y que si lo hacían, se les obligaba a sacar y dejar en portería. Lo anterior, dio origen a la causa RIT T-800-2014 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que terminó en una conciliación consistente en que la empresa debía, entre otras medidas; a establecer un área de seguridad para la revisión de los trabajadores mediante mecanismos tecnológicos que no vulneren los derechos fundamentales de éstos (implementándose en un plazo de 75 días); asimismo, que las revisiones serán realizadas por guardias de seguridad del mismo sexo que el trabajador que es revisado (implementándose en un plazo de 10 días); además, una modificación al Reglamento Interno de la empresa en materia de revisión de casilleros; la implementación de un brazalete para uso de los choferes con Licencia Clase D, con una revisión semestral por parte del área de prevención de riesgo; que los trabajadores tienen derecho a ingresar a la empresa con la vestimenta que estimen conveniente; la realización de al menos seis jornadas de capacitación sobre derechos fundamentales.

LIMITES A LAS MEDIDAS DE CONTROL Y SEGURIDAD EN LA EMPRESA.

Por último, es preciso señalar que no sólo en Tribunales se ha logrado acuerdos en orden a establecer medidas de control que respeten las garantías de los trabajadores, sino que en las mediaciones llevadas a cabo por el Servicio, como es el caso de la comisión 1350.2012.295, en la cual la empresa se comprometió a implementar un sistema de revisión aleatorio de trabajadores, en un lugar adecuado, donde se podrá solicitar al trabajador mostrar sus pertenencias y la revisión de estas será por medio de un dispositivo electrónico; teniendo prohibido que el personal de seguridad introduzca sus manos en los bolsos, mochilas o carteras de los trabajadores.

**LIMITES A LAS MEDIDAS DE
CONTROL Y
SEGURIDAD EN LA EMPRESA.**

Marcelo López Soto
Abogado Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical
Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana Poniente

ARTICULO 62 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO: EL DERECHO A GANAR LO MISMO

ARTICULO 62 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO: EL DERECHO A GANAR LO MISMO.

Desarrollo del tema

La Ley 20.348 promulgada con fecha 02 de Junio de 2009 vino a resguardar el Derecho a la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres, introduciendo el artículo 62 bis al Código del Trabajo, que señala:

“Artículo 62 bis.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa.”.

Así las cosas, al modificar el Código del Trabajo, la ley:

- Reconoce a las trabajadoras el derecho a obtener igual remuneración que sus pares varones cuando ambos realizan el mismo trabajo. Esta es la disposición de fondo y constituye una obligación de todo empleador. El principio rige también para el sector público y protege a las funcionarias a contrata de la Administración del Estado (art. 62 bis inciso primero del Código del Trabajo y art. 10 inciso cuarto del DFL N° 29 de 2005, respectivamente).
- Señala que para poder ejercer este derecho, ambos trabajadores –hombre y mujer– deben realizar igual trabajo.

ARTICULO 62 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO BAJO: EL DERECHO A GANAR LO MISMO

- Sin embargo, la ley autoriza a fijar salarios distintos frente al mismo trabajo desarrollado por hombres y mujeres, sin que ello sea discriminatorio. Para esto indica, a modo de ejemplo, cinco razones no excluyentes: que el varón sea más idóneo, tenga mayor capacidad o más calificación que la trabajadora, que se le haya entregado mayor responsabilidad o que sea más productivo. En consecuencia, dichas razones pueden justificar una diferencia y son ejemplares, objetivas y no taxativas.

- Establece las siguientes medidas específicas para favorecer su cumplimiento: las empresas con diez trabajadores o más deben disponer un procedimiento interno para atender los reclamos debidos a una infracción por desigualdad salarial (art. 154 N° 13 del CT⁹); las grandes empresas, de 200 o más empleados, fuera de cumplir con lo anterior, están obligadas a describir los diversos cargos o funciones que existen en la empresa, según sus características técnicas esenciales, con el objeto de permitir acreditar la infracción de la obligación legal. Tanto el procedimiento como el registro de los cargos deben ser parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas (art. 154 N° 6 del CT).

- Determina que el empleador dispone de treinta días contados desde efectuado el reclamo para dar respuesta escrita y justificada a dicha petición (art. 154 N° 13 del CT).

- Establece que las denuncias ante los tribunales por infracción al principio que resguarda esta ley deberán ser sometidas al Procedimiento de Tutela Laboral, que contempla el Código del Trabajo, que facilita al trabajador la prueba de la infracción a los derechos fundamentales que reclama y cuyo procedimiento está contemplado en los art. 485 y siguientes de dicho cuerpo legal.

9.- CT: Código del Trabajo.

ARTICULO 62 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO: EL DERECHO A GANAR LO MISMO

En relación a la aplicación práctica de la ley, para aquellas empresas que tengan diez trabajadores o más, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad es el instrumento de mayor importancia para la eficacia de la Ley, ya que se debe consignar allí el procedimiento obligatorio por medio del cual una trabajadora, que sienta vulnerado su derecho de igualdad salarial, puede plantear internamente el reclamo. Este primer paso es fundamental antes de llevar su caso a la Inspección del Trabajo o su demanda a los Tribunales de Justicia.

Es así que, una trabajadora que cree o sabe que su remuneración es inferior a la de un trabajador hombre que desempeña un trabajo igual al suyo en la misma empresa, tiene derecho a reclamar. El siguiente esquema describe el procedimiento que debe seguir.

La ley establece el principio de igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres que desarrollen el mismo trabajo. Todos/as los/as empleadores/as deben respetar este principio.

Todas las empresas están sujetas a esta ley

Además de esto, las que tengan 200 o más trabajadores/as deben incluir en el reglamento interno la descripción de cargos y funciones y sus características técnicas esenciales.

La ley modifica el Estatuto Administrativo del Estado, instalando el principio de igualdad de remuneraciones para el personal a contrata.

Las empresas que estén obligadas por la ley laboral a contar con un reglamento interno de orden, higiene y seguridad (aquellas que cuentan con 10 o más trabajadores permanentes, según Art.153 del Código del Trabajo) deben necesariamente contemplar allí un procedimiento de reclamos.

En caso de desigualdad salarial
(menos sueldo a igual trabajo que un hombre)

Procedimiento



Trabajadora

Reclamo

- Debe ser enviado a la empresa por escrito y contener la justificación que lo avale.

Empresa



Respuesta del empleador/a

- Debe ser por escrito y debidamente justificada
- Debe ser entregada, a más tardar, 30 días después de presentado el reclamo



Trabajadora



La inequidad es resuelta

Empresa



Si la trabajadora considera que la respuesta no es satisfactoria puede recurrir a la Inspección del Trabajo (IT) que buscará llegar a acuerdo por la vía de la mediación. De no lograrlo, pasará la demanda a Tribunales. Sin embargo, la trabajadora puede recurrir directamente a Tribunales sin pasar por la IT. Las denuncias también pueden ser interpuestas por los sindicatos.



El empleador, bajo sanción de multa, debe adoptar medidas para reparar la discriminación. En el caso de las empleadas públicas, deben recurrir a la Contraloría.

ARTICULO 62 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO: EL DERECHO A GANAR LO MISMO

Casos Prácticos

A continuación, conforme lo expuesto y a modo de ilustración, presentamos tres denuncias interpuestas ante la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, las que tuvieron desenlaces distintos, como se observará.

A.- Mediación laboral da resultado:

Se recepciona en la Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, antecedentes relativos a denuncia interpuesta por una trabajadora en contra de su empleador, consistente en que la empresa estaría infringiendo el artículo 62 bis del Código del Trabajo. Posteriormente se procedió a realizar una fiscalización e investigación en dependencias de la empresa denunciada, evacuándose Informe de Fiscalización que consta de entrevistas, revisión documental y visita inspectiva. Luego y atendidos los hechos que daba cuenta el Informe antedicho, se estimó que estos eran suficientes para calificarlos como indicios constitutivos de vulneración al principio de discriminación que puede afectar a las mujeres, en razón de género, en el ámbito remuneracional, en base a los argumentos que se expondrán en los párrafos siguientes.

Como antecedente de contexto, en la Fiscalización fue posible establecer que los trabajadores con los que se compara la denunciante, todos desempeñan el cargo de Operador de Máquinas y Herramienta. Sin embargo, sólo con un trabajador se realizó la comparación de remuneraciones, ya que sólo este comenzó a ejercer el cargo de Operador de Máquinas y Herramientas en la misma época que la denunciante, por lo que sólo con él procede la denuncia. Los hechos constatados fueron los siguientes:

ARTICULO 62 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO: EL DERECHO A GANAR LO MISMO

1.- Que la denunciante ingresó a trabajar a la empresa con fecha 10/12/2008, con las funciones de Asistente de Producción. Posteriormente con fecha 01/04/2011 se le cambian las funciones a Operador de Máquinas y Herramienta y que sus remuneraciones son las siguientes:

	Noviembre 2014	Diciembre 2014	Enero 2015	Febrero 2015	Marzo 2015	Abril 2015
Días Trabajados	30	30	15	30	30	30
Sueldo Base	\$ 367.728	\$ 367.728	\$ 198.732	\$384.643	\$ 384.643	\$ 384.643
Bono Producción	\$ 221.415	\$ 218.349	\$ 206.057	\$130.754	\$ 218.295	\$ 202.147
Gratificación Legal	\$ 89.063	\$ 89.063	\$ 89.063	\$ 89.063	\$ 89.063	\$ 89.063
Colación	\$ 41.200	\$ 41.200	\$ 21.287	\$ 41.200	\$ 41.200	\$ 41.200
Movilización	\$ 47.586	\$ 47.586	\$ 24.586	\$ 47.586	\$ 47.586	\$ 47.586

2.- Que el trabajador con el que procede la comparación ingresó a trabajar, según contrato de trabajo el 24/11/2011, para desempeñar la función de Operador de Máquinas y Herramienta y que sus remuneraciones son las siguientes:

	Noviembre 2014	Diciembre 2014	Enero 2015	Febrero 2015	Marzo 2015	Abril 2015
Días Trabajados	30	30	15	30	30	30
Sueldo Base	\$ 532.053	\$ 532.053	\$ 287.539	\$ 556.527	\$ 556.527	\$ 556.527
Bono Producción	\$ 192.059	\$ 192.059	\$ 180.642	\$ 92.407	\$ 183.301	\$ 193.154
Gratificación Legal	\$ 89.063	\$ 89.063	\$ 89.063	\$ 89.063	\$ 89.063	\$ 89.063
Colación	\$ 41.200	\$ 41.200	\$ 21.287	\$ 41.200	\$ 41.200	\$ 41.200
Movilización	\$ 47.586	\$ 47.586	\$ 24.586	\$ 47.586	\$ 47.586	\$ 47.586

3.- Que la denunciante recibe un bono de producción mayor que el del trabajador comparado, lo que nos lleva a concluir que produce más que su compañero de trabajo.

4.- Que la denunciante posee diversos cursos y 5 certificaciones, mientras que el trabajador comparado posee una certificación.

ARTICULO 62 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO: EL DERECHO A GANAR LO MISMO

5.- Que la denunciante envió la carta de reclamo a la empresa por la discriminación que estaría sufriendo en sus remuneraciones en razón de género.

6.- Que la empresa, a través del Gerente General, contesta la carta enviada por la denunciante, no dando razón justificada para no equilibrar las remuneraciones. Cabe agregar que al momento de efectuar su declaración jurada tampoco se dio una razón que justificara el actuar de la empresa, e incluso a la fecha de la fiscalización realizada, la empresa no había modificado la remuneración de la denunciante.

Fue importante tener presente que para la constatación de esta denuncia se tomó una muestra de trabajadores que se desempeñaran bajo el cargo de Operador de Máquinas y Herramienta, que es el cargo que ejerce la denunciante. En segundo lugar, se consideró la fecha de ingreso de los trabajadores, por lo que se filtró a los trabajadores que habían ingresado en el año 2011, que fue la época en la que la denunciante comenzó a ocupar este cargo, y por último se revisó el sueldo base en sus contratos de trabajo y sus liquidaciones de sueldo entre los meses de noviembre y diciembre de 2014 y de enero a abril del año 2015.

Luego de todo lo expuesto, se observó una diferencia importante en el sueldo base de la denunciante, bajo la misma función, pese a tener mayor cantidad de certificaciones y tener mayor productividad en relación con el sueldo del trabajador con quien se realizó la comparación, quien ejerce las mismas funciones y ocupa el mismo cargo con posterioridad a la denunciante (7 meses). Es más, la empresa no justificó razonablemente la diferencia de remuneraciones, según se desprende de los antecedentes aportados por la empresa.

ARTICULO 62 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO: EL DERECHO A GANAR LO MISMO

En razón a lo ya expuesto, la Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, procedió a citar tanto a la denunciante, como a la empresa denunciada a una mediación tal como lo dispone el inciso sexto del artículo 486 del Código del Trabajo, mediación que terminó con acuerdo entre las partes, que consistió en que desde se aumentó sueldo base de la denunciante, de \$384.643 a \$556.527; además se realizó una capacitación SENCE a denunciante y capacitación a trabajadores de la empresa sobre derechos fundamentales.

B.- Denuncia en tribunal que termina en conciliación total:

De la misma forma expuesta en el caso anterior, se recepcionó en la Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente denuncia por vulneración al derecho a la no discriminación por parte de una trabajadora en contra de su empleador. Denunció que realiza la función de maestra de máquina dobladora, pero que percibe un sueldo base inferior al de otros maestros que operan la misma máquina, quienes tienen menos tiempo desempeñándose en la máquina dobladora, pero que la empresa les paga más sueldo base. Señala que reclamó por escrito al Gerente General de la empresa, quien desechó la petición, respondiendo por escrito que la trabajadora no estaba aún técnicamente preparada para igualar el conocimiento de los compañeros de trabajo mencionados. Indica que la máquina dobladora MBO llegó para ser operada por ella y otro trabajador; que al año siguiente llegó un instructor, quien los capacitó por tres semanas, porque la máquina era mecanizada y la máquina dobladora anterior era digital.

ARTICULO 62 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO: EL DERECHO A GANAR LO MISMO

Así las cosas, se procedió a realizar la correspondiente investigación de los hechos denunciados constatándose la existencia de vulneración de Derechos Fundamentales por infracción al Artículo 162 Bis del Código del Trabajo, por lo que se citó a las partes a mediación la cual no prosperó. En este entendido, se presentó denuncia ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que fue ingresada bajo el Rol Ingreso de Tribunal T-718-2014, lográndose una conciliación judicial, en la que la denunciada se obligó a equiparar el sueldo base de la denunciante, el que hasta esa fecha ascendía a la suma de \$320.000, a la de los demás trabajadores que ejercen las mismas funciones de maestro doblador, vale decir, \$470.000.

C.- Reclamo no se constata por no darse todos los requisitos establecidos en art. 62 bis del Código del Trabajo:

Tal como se ha planteado en los casos anteriores, se recepciona en la Unidad de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, antecedentes relativos a denuncia de vulneración de derechos fundamentales, consistente en que la empresa estaría infringiendo la norma del artículo 62 bis del Código del Trabajo, por cuanto, la denunciante recibiría una remuneración menor que su compañero de trabajo que realiza las mismas funciones.

Llevado a cabo el examen de admisibilidad de los hechos denunciados, se estimó que podríamos estar ante una vulneración de derechos fundamentales consistente en una vulneración al principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres, lo que constituye infracción al artículo 62 bis del Código del Trabajo, por lo que se procedió a realizar fiscalización e investigación, evacuando Informe que consta de entrevistas, revisión documental y visita inspectiva.

ARTICULO 62 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO: EL DERECHO A GANAR LO MISMO

Que atendidos los hechos que da cuenta el Informe antedicho, se estimó que estos no son suficientes para calificarlos como indicios constitutivos de vulneración al principio de discriminación denunciado, en base a lo siguiente:

1.- Se constata que la denunciante ingresó a la empresa con fecha 01/04/2005, y que a la fecha de la fiscalización prestaba funciones de Jefe de Ventas en el Área de Fiambrería y Deli.

2.- Se constata que el trabajador comparado ingresó a la empresa con fecha 14/05/1997 y que a la fecha de la fiscalización prestaba funciones de Jefe de Ventas en el Área de Panadería y Pastelería.

3.- Se establece que la empresa justificó la diferencia de las remuneraciones debido a que el trabajador comparado es Jefe de la División de Panadería y Pastelería, la cual vende mucho más y tiene una mayor cantidad de productos que la División de Fiambrería y Deli, en la cual denunciante es jefa. Además la empresa indica que el trabajador comparado lleva muchos más años en el cargo que la denunciante.

4.- Se consigna que la empresa posee una nómina en donde aparecen bandas salariales asociados a los cargos de cada trabajador, en donde se destaca que:

- **Grado A7:** La banda salarial va desde un mínimo de \$570.000, una media de \$713.000 y un máximo de \$856.000, dentro de los cargos asociados a este grado de banda salarial está el Jefe de Ventas de Panadería y Pastelería, cargo que ocupa el trabajador comparado.

- **Grado A6:** La banda salarial va desde un mínimo de \$430.000, una media de \$540.000 y un máximo de \$649.000, dentro de los cargos asociados a este grado de banda salarial está el Jefe de Ventas Fiambrería y Deli, cargo que ocupa denunciante.

ARTICULO 62 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO: EL DERECHO A GANAR LO MISMO

5.- Se establece que la denunciante envió la carta de reclamo a la empresa por la discriminación que estaría sufriendo en sus remuneraciones en razón de género.

6.- Se establece que la empresa, a través del Jefe de Recursos Humanos, mediante documento titulado “*Notificación de resultado de investigación por vulneración al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres*”, en la cual se da respuesta a su reclamo, señalando que no existe una discriminación en las remuneraciones, por los motivos que se expresan en la misma.

En razón del análisis de todos los antecedentes expuestos, se observó que en este caso no existiría una discriminación en las remuneraciones, ya que sin perjuicio de que se pudo consignar en el Informe de Fiscalización que el trabajador comparado recibía una remuneración superior a la de la denunciante, se estimó que esta diferencia no era arbitraria, pues se funda en el hecho de que el trabajador comparado ingresó a prestar servicios 8 años antes que la denunciante. Adicionalmente, se pudo establecer que las bandas salariales se encuentran previamente determinadas, estableciéndose que los Jefes de Ventas de Alimentación, Carnes, Pescado y Panadería, y Pastelería pertenecen al grado A7, al que corresponde una remuneración superior a la que reciben los Jefes de Ventas de GM1, GM2, Fiambrería y Deli, Fruta y Verdura y CP, que pertenecen al grado A6.

Por tanto, se concluye en base a los hechos previamente descritos y analizados, y de los cuales da cuenta el Informe de Fiscalización, que los mismos no constituyen indicios suficientes para estimar que la denunciada ha incumplido el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, ya que las diferencias consignadas no son arbitrarias, pues existen justificaciones razonables para la existencia de esta diferenciación.

Guillermo Vera Zapata

Abogado Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical
Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana Poniente