



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 5298(1017)/2013

ORD.: \_\_\_\_\_

**3698**

*Jurídico*

**MAT.:** No se ajustan a derecho las instrucciones y el formulario adjunto, dispuestos por la División Chuquicamata de Codelco Chile para el ingreso de los dirigentes sindicales a las áreas industriales de dicha empresa con la finalidad de reunirse con sus socios, durante el tiempo de colación de estos últimos, para tratar materias de su incumbencia; ello en atención a las consideraciones expuestas en el cuerpo del presente oficio.

- ANT.:** 1) Instrucciones, de 31.07.2013, de Jefa Dpto. Jurídico.  
2) Instrucciones, de 01.07.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
3) Ord. N° 2219, de 31.05.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
4) Ord. N° 601, de 03.05.2013, de I.P.T. El Loa Calama.  
5) Presentación, de 17.04.2013, de Sindicato de Trabajadores N° 2 de Empresa División Codelco Norte de Codelco Chile.

**SANTIAGO,**

25 SEP 2013

**DE : DIRECTORA DEL TRABAJO**

**A : SEÑORA LILIANA UGARTE MORALES  
DIRECTORA SINDICATO DE TRABAJADORES N° 2  
DE EMPRESA DIVISIÓN CODELCO NORTE DE CODELCO CHILE  
AVENIDA GRANADEROS N° 4051, VILLA AYQUINA  
CALAMA/**

Mediante presentación citada en el antecedente 5), requiere un pronunciamiento de esta Dirección respecto de la legalidad de la reglamentación impuesta por Codelco Chile, División Chuquicamata, para el ingreso de los dirigentes sindicales a las áreas industriales de la empresa, en horas de colación, con el objeto de reunirse con sus socios.

Lo anterior, por cuanto, según señala, cada vez que los dirigentes hacen una visita a sus socios en las oportunidades ya señaladas, no interrumpen los procesos productivos y utilizan todos los implementos de seguridad exigidos por la reglamentación vigente y sin embargo, se les solicita llenar un formulario en el cual se debe indicar el nombre del Superintendente que autoriza el ingreso y, en caso de acudir a un área específica por un problema concreto de un trabajador o de un grupo de ellos, deben identificarlos, situación que le parece represiva.

Finaliza señalando que en su opinión, con las referidas disposiciones se busca burocratizar el ingreso de los dirigentes a la empresa para ejercer su labor sindical, normas que, por lo demás, coartan su libertad de acción, especialmente, cuando deben acudir en forma urgente a atender algún problema concreto de una unidad

o de un trabajador, toda vez que la espera para el otorgamiento de un permiso de ingreso dificulta la atención oportuna de los asuntos que los convocan.

Cabe hacer presente, por otra parte, que en cumplimiento de la norma del inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, que consagra los principios de contradicción e igualdad de los interesados, este Servicio puso en conocimiento del empleador la presentación de que se trata, quien no hizo valer el derecho que le asiste de exponer sus puntos de vista sobre el particular.

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

El instructivo N° 086/2013, por cuya legalidad se consulta, emitido con fecha 07.02.2013, por el Gerente de Recursos Humanos de Codelco Chile, División Chuquicamata y dirigido a los presidentes de los sindicatos constituidos en la referida empresa, señala, en lo pertinente:

*“De conformidad a lo dispuesto en el artículo 255 del Código del Trabajo y a lo establecido en el Ordinario N°763/030 de 29 de enero de 1996 de la Dirección del Trabajo y con el objeto de regular el ingreso de los Sres. Dirigentes Sindicales a las áreas industriales a fin de evitar la interrupción injustificada de labores y la ausencia innecesaria de los trabajadores en sus puestos de trabajo se establece el siguiente procedimiento:*

*1.- Los Superintendentes/Directores de cada área en conjunto con el Jefe de Relaciones Laborales, serán los que autoricen y coordinen el ingreso de los dirigentes sindicales a dichas áreas.*

*También podrán autorizar el ingreso, un Gerente, el Director de Relaciones Laborales, los demás Directores de la GRH y el Jefe de Protección Industrial, para efectos de simplificar el ingreso, basta que los DD.SS., entreguen el formulario que se adjunta al vigilante de Protección Industrial a la entrada de la División.*

*2.- Los dirigentes sindicales que soliciten el ingreso a las áreas industriales, deberán cumplir con las condiciones reglamentarias de seguridad establecidas en la División y su presencia en las áreas no deberá importar una perturbación en la marcha normal de las labores, como tampoco en la alimentación, descanso y recreación de los trabajadores que en ella se desempeñan, especialmente de aquellos trabajadores no afiliados a la organización sindical actuante.*

*3.- Toda solicitud de ingreso a las áreas industriales por parte de los dirigentes sindicales, será gestionada por ellos, mediante aviso de correo electrónico a Relaciones Laborales o Protección Industrial y/o el uso del formulario adjunto.*

*Esto permitirá para [sic] operativizar [sic] el permiso de acceso solicitado, debiendo indicarse día, hora y jefatura con la que se entrevistarán además el motivo de ingreso, todo ello con la finalidad de asegurar y coordinar una labor sindical efectiva y de evitar cualquier conducta que altere la normal continuidad de las operaciones y el seguro desempeño de todos los trabajadores. En caso de que vaya a alguna área industrial de Chuquicamata, a conversar de temas laborales con algún trabajador o un grupo de trabajadores, debe indicar esto último como motivo de ingreso y dar los nombres de los trabajadores a visitar. La administración confiará en los motivos que los DD.SS. [sic] indiquen para ingresar a las Áreas Industriales de Chuquicamata.*

*4.- En el caso de fines de semana y días festivos será el Gerente o Superintendente de Turno quien también podrá autorizar el ingreso de los dirigentes sindicales cuando lo soliciten.*

5.- *Durante el tiempo de permanencia de los dirigentes sindicales en las áreas industriales, se les hará exigible el cumplimiento de las normas de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente que correspondan a cada área.*

Por su parte, el formulario adjunto a las normas antes transcritas, a que hace referencia el punto 1.- de dicho instructivo, definido como "FORMULARIO INGRESO DE DD.SS. A LAS ÁREAS INDUSTRIALES DE CHUQUICAMATA", exige llenar los siguientes datos relacionados con la visita de los dirigentes sindicales: nombre y cargo del dirigente; fecha, hora y área que se visitará; motivo de la reunión; supervisor o directivo a cargo de la reunión y nombre del trabajador que motiva la visita, además de una nota final que advierte acerca de la obligación de entregar una copia del formulario al vigilante de protección industrial correspondiente.

Sobre la materia, cabe señalar, en primer término, que el artículo 255 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º, 2º y 3º, prescribe:

*"Las reuniones ordinarias y extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad.*

*Para los efectos de este artículo se entenderá también por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización.*

*Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes."*

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que, fuera de las horas de trabajo, las organizaciones sindicales pueden realizar reuniones ordinarias o extraordinarias que tengan por objeto el tratamiento de asuntos concernientes a las mismas, y que, dentro de la jornada de trabajo, sólo pueden efectuar las reuniones convenidas previamente con el empleador o sus representantes.

Se colige, asimismo, que para estos efectos, constituye también sede de una organización sindical todo recinto situado dentro de la empresa en que habitualmente se reúne la organización respectiva.

Ahora bien, del contexto de la ley se infiere que *"las materias concernientes a la respectiva entidad"* a que alude el inciso 1º de la norma antes transcrita, son aquellas que el artículo 220 del Código del Trabajo enumera y describe bajo el epígrafe *"finés principales de las organizaciones sindicales"*, entre éstos, representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos que emanan de sus contratos individuales de trabajo; velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social y denunciar su infracción ante las autoridades administrativas o judiciales; prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos; canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo; propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales y, en general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

Así, este Servicio ha sostenido invariablemente, entre otros, en dictamen Nº 763/30, de 29.01.1996, que para tratar aquellas materias propias del quehacer sindical, el directorio de un sindicato podrá reunirse con sus afiliados en las sedes de la organización, incluidas las que se encuentren ubicadas al interior de la empresa en que éstos prestan servicios, siempre que se realicen fuera de las horas de trabajo, y aun dentro de la jornada, previo acuerdo con el empleador.

Se ha afirmado también, en concordancia con lo ya expresado, que el empleador no puede impedir o negar el acceso de los dirigentes a las sedes sindicales ni a las faenas o dependencias de la empresa donde laboran sus socios, si actúan en el marco de sus funciones. Se ha señalado también que no obstante el respaldo tanto constitucional como legal otorgado a la autonomía sindical, ello no puede significar un total y libre arbitrio para quienes la ejerzan, afectando seriamente otra garantía constitucional, como el derecho de propiedad que asiste a la empresa y por tanto, aplicando el principio de proporcionalidad de los valores en conflicto, desarrollado más adelante, este Servicio ha estimado que los referidos representantes gremiales deben comunicar a la empresa el día, hora y motivo del ingreso, someterse a las reglas generales que para tal efecto haya dispuesto la empresa, además de acreditar ante el Inspector del Trabajo competente la existencia de afiliados y someterse a las normas que la empresa determine, en el caso de autorizarse el ingreso a áreas restringidas.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que, en la especie, según lo señalado por la dirigente que recurre, con el objeto de no interrumpir los procesos productivos, las reuniones por las que se consulta se llevan a cabo habitualmente durante el tiempo con que los trabajadores cuentan para ingerir la colación, en los comedores dispuestos por el empleador para tal efecto y que en dichas oportunidades los dirigentes de que se trata utilizan todos los implementos de seguridad exigidos por la reglamentación vigente.

De este modo, un pronunciamiento acerca de la legalidad de las instrucciones impuestas por el representante del empleador para el ingreso de los dirigentes a las faenas en que laboran sus socios, implica necesariamente, analizar si tales medidas impuestas por la empresa en uso de sus facultades de administración, constituyen o no una legítima limitación a la libertad sindical.

En lo concerniente a esta materia, cabe precisar que el artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República, que consagra el derecho de libertad sindical, dispone:

*“La Constitución asegura a todas las personas:*

*El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley.  
La afiliación sindical será siempre voluntaria.*

*Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.*

*La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas.”*

Al respecto, esta Dirección ha sostenido, entre otros, mediante dictámenes N°s.2422/140, de 25.07.2002 y 4271/166, de 15.09.2004, que la aludida garantía constitucional incluye el derecho que le asiste al ente colectivo de desarrollar las actividades que le son propias.

Lo anterior se ve reafirmado si se tiene en consideración que, tanto la norma constitucional citada como las diversas disposiciones legales contenidas en el Código del Trabajo sobre la materia, entre ellas las ya analizadas, constituyen la materialización de la aplicación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por nuestro país, que versan sobre la materia que nos ocupa.

Así, en lo pertinente, el Convenio 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, dispone en su artículo 3:

*"1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.*

*2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal."*

Por su parte, el Convenio 135, relativo a la protección y facilidades que debe otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, en sus artículos 1 y 2, prevé:

*"Artículo 1*

*Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.*

*Artículo 2*

*1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades propias para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.*

*2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.*

*3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada."*

Cabe precisar, en cuanto a aquella parte del artículo 3 del Convenio N° 87, que dispone que las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de *"organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción"*, que la propia OIT, en el sexto estudio de dicho Convenio, sostuvo que ello importa que *"la libertad sindical confiere a las organizaciones de trabajadores el derecho a organizar con plena libertad sus actividades y de formular sus programas de acción, con miras a defender todos los intereses profesionales de sus miembros"*. Lo anterior abarca *"ciertas actividades políticas de las organizaciones, así como el derecho de huelga y, en términos más generales, toda actividad relativa a la defensa de los derechos de sus miembros"*. (Cit. en Boletín Dirección del Trabajo, año 1999, *"Libertad Sindical y Constitución: cómo superar una vieja lectura"*. José Luis Ugarte C.)

Asimismo, en lo que concierne al convenio 135, citado precedentemente, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, órgano encargado de complementar los procedimientos generales de control de la aplicación de la normas de la OIT acordó solicitar a los Estados Miembros Ratificantes que proporcionen facilidades apropiadas en la empresa para permitir a los representantes de los trabajadores el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, y de manera que no se perjudique el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

De este modo, si bien nuestra Constitución ya contemplaba un concepto amplio de libertad sindical, con la incorporación de los referidos Convenios a nuestro ordenamiento jurídico interno no resulta posible, en opinión de la suscrita, discutir tal aserto.

Lo señalado precedentemente obliga a concluir que dicha garantía constitucional se traduce entonces, en la especie, tanto en la plena libertad que asiste a los dirigentes y trabajadores afiliados al sindicato recurrente para desarrollar la actividad sindical, como en el libre ingreso de estos a cualquier sede sindical o al recinto habitual de reunión con sus afiliados y, como contrapartida, impone al empleador la obligación de no perturbar el derecho que asiste a tales trabajadores de desarrollar dichas actividades que les son propias, siempre y cuando no se vulnere con ello otras garantías constitucionales, la moral, el orden público o el bien común.

Tal afirmación radica en que los derechos fundamentales de contenido típicamente laboral, como lo es el analizado, tienen un efecto horizontal, pues irradian las relaciones entre los particulares. Lo anterior se ve corroborado por la norma del artículo 6º de la Constitución, que en sus incisos 1º y 2º, establece:

*“Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella.*

*Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.”*

Asimismo, esta Dirección, mediante dictamen N°2856/0162, de 30.08.2002, señaló: “De esta forma, los derechos fundamentales han de regir plenamente en cualquier ámbito, siendo oponibles, por tanto, no sólo a los poderes públicos sino también a los sociales, desarrollando así una eficacia *horizontal o pluridireccional*.”

Agrega el citado dictamen que “*La propia Constitución Política, en el inciso segundo, del artículo 6, da forma al “principio de vinculación directa de la Constitución”, al prescribir que “Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.”. Lo anterior, por cuanto, “En dicha norma, se contiene la obligación, para los poderes públicos y también para los ciudadanos, de someterse a la Constitución, es decir, se vincula directamente a los individuos privados al contenido de la Constitución, del cual forma parte, en un lugar de privilegio, la normativa sobre derechos fundamentales sin necesidad de desarrollos legislativos ulteriores —autosuficiencia de la norma fundamental—. Así también, lo ha reconocido expresamente esta Dirección, al señalar que “...el carácter imperativo de la norma...constitucional obliga tanto a las autoridades públicas como a todos los ciudadanos. (Ordinario 4541/319, de 22.09.98)”.*

Con todo, aparece evidente, en la situación que se examina, la necesidad de analizar si el derecho de propiedad y la libertad de empresa de la empleadora, garantías éstas contempladas en el artículo 19 N°s. 21 y 24 de la Constitución Política y que apuntan a dotar al empresario, por una parte, del poder de iniciativa económica y, por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial, asignándole un conjunto de facultades organizativas dirigidas al logro del proyecto empresarial, pueden afectar el libre ejercicio de la actividad sindical de los trabajadores que allí laboran. Ello, por cuanto, los derechos fundamentales no son absolutos y por ende, reconocen como límites el ejercicio de otros bienes o garantías constitucionales, la moral, el orden público y el bien común.

A este respecto, el citado dictamen N°2856/0162, sostiene que, por lo mismo, en el ejercicio de un derecho fundamental puede producirse un conflicto con otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos, el que ha de resolverse mediante la utilización de mecanismos de ponderación en clave constitucional, puesto que si bien, tal colisión tiene su origen e incluso se conforma en el seno de la empresa, trasciende tal ámbito para ubicarse en sede constitucional.

De acuerdo al razonamiento del referido oficio, —que sigue la doctrina constitucionalista, en cuanto a la estructura de los derechos fundamentales— es posible vislumbrar tres ámbitos diferenciados que conforman el derecho fundamental: el

*espacio delimitado*, el *espacio limitado* y el *contenido esencial*. El primero, señala el ámbito máximo de extensión del derecho. El segundo, dentro del espacio delimitado, está dado por la privación de determinadas manifestaciones del derecho de una protección definitiva, en tanto que, en el tercero nos encontramos en el ámbito respecto del cual todo límite resulta inadmisibles.

En tales circunstancias, para conocer cuál es el *ámbito delimitado* del derecho, la actividad interpretativa ha de dirigirse necesariamente a la conformación que del derecho efectúa la norma constitucional para determinar su extensión máxima de protección.

En cuanto al *ámbito limitado*, o dicho de otra forma, a la posibilidad de imponer límites al derecho fundamental, éstos suponen una intromisión en el ámbito delimitado del derecho, excluyendo o modulando su eficacia o protección, afectando con ello a determinados sujetos, facultades o garantías que se encuentran dentro de la extensión máxima de protección del derecho.

De esta forma, y citando la misma jurisprudencia administrativa: *"...los derechos fundamentales no son ilimitados o absolutos, reconocen como una consecuencia necesaria de la unidad de interpretación del ordenamiento constitucional ciertos límites a su ejercicio, límites que inexcusablemente deben fundarse en la protección de otros derechos o bienes constitucionales, la moral, el orden público y el bien común....De esta forma, todo derecho, en razón de su naturaleza limitada, debe ceder en su virtualidad protectora para armonizarse y compatibilizarse con otros bienes y derechos, también de relevancia constitucional"*.

De lo ya señalado en párrafos que anteceden, no cabe sino colegir que cualquier interpretación sobre los eventuales límites a un derecho fundamental ha de llevarse a cabo restrictivamente, dada la fuerza expansiva que éstos poseen y la exigencia a su respecto de una opción inequívoca por su aplicación plena.

Así, existen ciertos requisitos que comprenden la aplicación del denominado "*principio de proporcionalidad*", que sirve de medida de valoración de la justificación constitucional de un derecho fundamental, produciéndose un examen de admisibilidad de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado y el fin deseado. Dicho principio admite, a su vez, una división en subprincipios, que en su conjunto comprenden el contenido de aquél: el "*principio de adecuación*", en cuya virtud, el medio empleado debe ser apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada, en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto y el "*principio de necesidad*", que exige que la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otro medio de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa y, el "*principio de proporcionalidad en sentido estricto*", por el cual se determina si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción.

Por su parte, el *contenido esencial* del derecho —garantía reconocida en nuestra carta fundamental en el artículo 19 N° 26— supondrá, de acuerdo al dictamen ya citado, *"...la existencia de un núcleo irreductible, inaccesible a todo intento limitador. De esta forma, la posibilidad de imponer un límite al ejercicio libre del derecho fundamental, basado en el ejercicio de otros derechos constitucionalmente relevantes, ha de estar determinada por el respeto al contenido esencial del mismo, constituyéndose éste, a su vez, en lo que la doctrina ha denominado un "límite a los límites"*. (Ignacio de Otto Pardo, "*Derechos Fundamentales y Constitución*", Madrid, 1988, p.125)."

En similar sentido se pronunció el Tribunal Constitucional, mediante sentencia de 24.02.97, causa rol N°43, según la cual, se desconoce el contenido esencial del derecho cuando éste queda sometido a limitaciones que lo hacen

impracticable, lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojan de la necesaria protección. Es decir, cuando al derecho se le priva de aquello que le es consustancial, de manera tal que deja de ser reconocible como tal y se impide su libre ejercicio.

A la luz de la normativa constitucional, legal y supranacional citada y la jurisprudencia administrativa invocada, no cabe sino sostener que, en la especie, las instrucciones dispuestas por el empleador, a través del documento emitido por el Gerente de Recursos Humanos de la División Chuquicamata de Codelco, con el N° 086/2013, ya transcrito en lo pertinente, como asimismo, la obligación de llenar el formulario dispuesto para tal efecto, con los datos descritos, se traduce en una limitación tal a la actividad sindical de dichos trabajadores, que dificulta el libre ejercicio del derecho fundamental que les asiste —la libertad sindical—, sin que, por otra parte, tal obstáculo a su ejercicio se justifique por la necesaria protección del contenido esencial de otras garantías constitucionales en juego, como el derecho a la libre empresa y el de propiedad de la empleadora.

En efecto, si se considera que la empresa de que se trata ha dispuesto la habilitación de un recinto para que los trabajadores puedan tomar un descanso para ingerir la colación, no se vislumbra en qué sentido, la celebración de reuniones sindicales en dicho recinto, fuera de las horas de trabajo, podría importar una limitación a los aludidos derechos del empleador, que lo habilite para autorizar el ingreso de los dirigentes, pero bajo las condiciones a que alude el citado instructivo, entre éstas: la autorización y coordinación para dicho objetivo, de los superintendentes o directores de cada área, en conjunto con el Jefe de Relaciones Laborales, así como de otros directivos habilitados para otorgar dicha autorización, de lo cual se desprende que estos podrían eventualmente negar o impedir el acceso de los referidos representantes gremiales a la empresa, aduciendo para ello el incumplimiento del instructivo dictado unilateralmente al efecto. Asimismo, la circunstancia de hacer referencia la mencionada reglamentación, en términos generales, a que para el ingreso de que se trata, los referidos dirigentes deben elevar una solicitud, quedando eventualmente sometidos a la decisión de la empleadora, o, lo que es lo mismo, a su autorización, como allí aparece.

Entre tales exigencias, puede citarse, igualmente, la obligación de completar un formulario redactado por la misma empresa, adjunto al instructivo, a través del cual se obliga a los dirigentes a consignar no solo el nombre y cargo del dirigente, el día y hora de la visita y el área al que se ingresará —antecedentes que los directores sindicales deben comunicar al empleador, según ha estimado esta Dirección, a través del citado dictamen 763/30—, sino también, el nombre del supervisor o directivo a cargo de la reunión, como, igualmente, la identificación del trabajador o trabajadores a los que se visitará, limitaciones estas a la libertad sindical, que no parecen responder a la necesidad de garantizar los derechos constitucionales de propiedad y de libertad de empresa de la entidad empleadora.

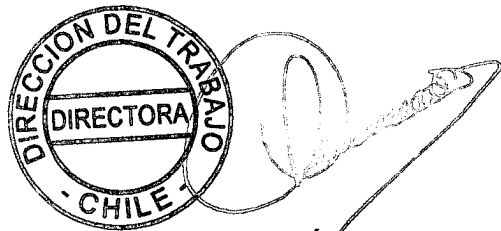
Aún más, tales condiciones impuestas por el empleador podrían constituir una injerencia sindical susceptible de ser sancionada a través del procedimiento laboral de tutela de derechos fundamentales previsto por nuestra legislación.

Por consiguiente, sobre la base de las normas constitucionales, legales y supranacionales citadas, así como la jurisprudencia administrativa invocada, cumpro con informar a Ud. que no se ajustan a derecho las instrucciones y el formulario adjunto, dispuestos por la División Chuquicamata de Codelco Chile para el ingreso de los dirigentes sindicales a las áreas industriales de dicha empresa con la finalidad de reunirse con sus socios, durante el tiempo de colación de estos últimos, para tratar materias de su incumbencia, toda vez que la referida reglamentación implica para aquellos no solo dar el correspondiente aviso al representante del empleador de su visita y de los motivos de la misma, así como del día y hora en que se llevará a efecto, sino que los obliga a efectuar una solicitud de ingreso con tal fin y, por tanto, susceptible de ser denegada, debiendo informar previamente a la jefatura respectiva sobre el contenido de la reunión que sostendrán con el o los trabajadores afiliados, además de indicar en el formulario el




nombre del supervisor o directivo a cargo de dicha entrevista, y a proporcionar la identificación de estos últimos, en su caso, injerencia que constituye una vulneración a la libertad sindical, en términos tales que dificulta el libre ejercicio de dicho derecho fundamental, sin que, por otra parte, tal obstáculo se justifique por la necesaria protección del contenido esencial de otras garantías constitucionales en juego, como el derecho a la libre empresa y el de propiedad.

Saluda atentamente a Ud.,



**MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**

  
**MAO/SMS/MPK**  
**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- I.P.T. El Loa Calama
- División Chuquicamata Codelco Chile (11Norte N°1291, Villa Exótica, Calama).