



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 4938(973)/2018

4446

ORD. N° _____

Jurídico
✓

MAT.: Atiende consultas relativas a las horas de trabajo sindical previstas en el artículo 249 del Código del Trabajo.

ANT.: 1) Acta de comparecencia, de 31.07.2018, de don René Rojas Villarroel.
2) Presentación de Sr. René Rojas Villarroel, de 02.05.2018.

SANTIAGO,

23 AGO 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SEÑOR RENÉ ISAÍAS ROJAS VILLARROEL
renerojasvillarroel@gmail.com

Mediante presentación citada en el antecedente 2), requiere de esta Dirección la aclaración de una serie de dudas que, según señala, se presentan al momento de aplicar la doctrina contenida en el dictamen 5078/122, de 09.11.2005, que dice relación con el procedimiento que debe llevarse a cabo en caso de que el pago de las horas de trabajo sindical utilizadas por un dirigente sea de cargo del sindicato respectivo, en conformidad a la ley.

Agrega que el problema surge al momento de materializar las indicaciones de la citada jurisprudencia, por lo cual, formula las siguientes interrogantes:

1. Si existe alguna forma de proteger la remuneración del dirigente sindical en caso de insolvencia del sindicato obligado a pagar a aquel la remuneración correspondiente a las horas de trabajo sindical de que haga uso en el respectivo mes.

2. Si resulta procedente que el empleador efectúe descuentos de la remuneración de un dirigente sindical por las horas utilizadas en funciones propias de su cargo en el mes respectivo, si el pago por dicho tiempo corresponde al sindicato y si, en tal caso, el aludido descuento puede verse reflejado en el comprobante de remuneraciones de dicho dirigente.

3. Atendido que de acuerdo a lo sostenido en el apartado 3) del dictamen N°5078/122, de 09.11.2005, el empleador no puede consignar en los comprobantes de remuneraciones los descuentos de las horas de trabajo sindical de cargo del sindicato, requiere que se determine la forma en que se debe reflejar el monto deducido por tal concepto, a fin de que no afecte las remuneraciones del dirigente, ni incida, consecuentemente, en el eventual pago del feriado legal, o de subsidio por licencia médica.

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

Los incisos primero, segundo, cuarto y final del artículo 249 del Código del Trabajo, prescriben:

Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho, tratándose de directores de organizaciones con 250 o más trabajadores.

El tiempo de las horas semanales de trabajo sindical será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical otorgadas a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

Las normas sobre horas de trabajo sindical y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes.

De la norma precedentemente transcrita se infiere que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar a los dirigentes y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias, con el objeto que estos últimos puedan cumplir las funciones propias de sus cargos fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

De igual forma, se desprende que el tiempo que abarquen dichas horas se entiende trabajado para todos los efectos, consignándose, a su vez, el derecho de dichos dirigentes y delegados sindicales al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a tales horas, el cual es de cargo del respectivo sindicato, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular.

A su vez, conforme a la doctrina reiterada de este Servicio, contenida en los dictámenes N°s. 904/38, de 01.02.1996 y 5265/306, de 18.10.1999, entre otros, debe necesariamente entenderse que las partes a que se ha referido el legislador en el citado inciso final del artículo 249, son el empleador y la organización sindical que se encontraría obligada a efectuar el pago de las horas de trabajo sindical de que hacen uso sus dirigentes, toda vez que, precisamente, es dicho sindicato quien tiene un interés directo en celebrar un acuerdo que afecta a su patrimonio.

Precisado lo anterior, cabe agregar que si bien la norma en comento establece los mínimos legales de seis u ocho horas semanales, según el caso, que debe otorgarse a los directores sindicales para cumplir con las funciones propias de su cargo, en conformidad a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio sobre la materia, nada obsta a que las partes involucradas, esto es, el empleador y el sindicato respectivo, puedan convenir el uso de un mayor número de horas o no establecer límites para tal efecto, a fin de que dichos representantes gremiales cuenten con el tiempo necesario para desarrollar sus funciones, sea que tales acuerdos se pacten expresamente o constituyan la forma en que las partes a que se ha hecho referencia han entendido y ejecutado la norma convencional del instrumento colectivo que contempla dichas

horas de trabajo sindical, situación esta última que responde doctrinariamente a la teoría denominada *regla de la conducta*.

Asimismo, de acuerdo a la jurisprudencia ya citada, el tenor literal del inciso final de la disposición legal antes transcrita y comentada, al disponer que la materia en análisis puede ser objeto de negociación de las partes, sin mayor especificación, indica que no se exigió requisitos o formalidades especiales para celebrar dicha negociación, de lo cual es posible concluir que bastará para establecer su existencia un simple consenso de voluntades, expresado en la forma que las partes estimen conveniente.

Cabe reiterar, por otra parte, lo señalado por esta Dirección, mediante dictamen N°1413/32, de 31.03.2017, en cuanto a que la sustitución por la ley N°20.940 del término *permisos sindicales* por el de *horas de trabajo sindical*, en las disposiciones que contemplan dicha prerrogativa, se justifica, en primer término, porque aquellas confieren el mismo carácter a dichas horas que a las correspondientes al cumplimiento de la prestación de servicios, en tanto el tiempo otorgado por la ley para efectuar actividades sindicales debe entenderse trabajado para todos los efectos por el dirigente respectivo, consignando, a su vez, los aludidos preceptos, el derecho de aquel al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a tales horas, que es de cargo de la organización respectiva. Así lo ha entendido, por lo demás, esta Dirección, en el apartado 1) del dictamen N°5078/122, de 09.11.2005, en cuanto concluye: «*La expresión "se entenderá trabajado para todos los efectos", a que hace referencia el inciso 4° del artículo 249 del Código del Trabajo, en alusión al tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales, debe entenderse referida a todas las consecuencias legales y contractuales que de ello se deriven*».

Precisado lo anterior, corresponde entrar al análisis de las consultas específicas planteadas, todas las cuales dicen relación con situaciones en que el obligado al pago de las horas de trabajo sindical es el sindicato respectivo.

1. Se consulta, en primer término, sobre la forma de proteger la remuneración del dirigente sindical en caso de insolvencia del sindicato obligado a pagar la remuneración del primero, correspondiente a las horas de trabajo sindical de que haga uso en el respectivo mes.

Sobre el particular, cabe hacer presente que, en virtud del principio de autonomía sindical, no corresponde a esta Dirección pronunciarse sobre dicha materia, sino que ella debe ser resuelta por la asamblea de la propia organización sindical. En efecto, corresponde a aquella la obligación de adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a la norma en referencia, permitiendo que sus directores hagan uso de las horas de trabajo sindical en la forma y con las prerrogativas que le confiere la ley, entre estas, el derecho al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a tales horas, que es de cargo de la organización respectiva.

Cabe agregar al respecto que la eventual insolvencia objeto de la consulta no puede implicar de modo alguno que la obligación de pago de dichas horas utilizadas por un dirigente sindical deban ser de cargo del empleador, salvo que en virtud de la autonomía de la voluntad y en conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 249, antes transcrito y a la doctrina de este Servicio, expuesta en párrafos precedentes, las partes así lo hubieren acordado.

2. Se requiere, por otra parte, determinar si resulta procedente que el empleador deduzca de la remuneración mensual de un dirigente sindical las horas utilizadas durante el mismo período en funciones propias de su cargo, si el pago por ese tiempo es de cargo del sindicato y si, en tal caso, el

correspondiente descuento puede verse reflejado en el comprobante de remuneraciones del dirigente de que se trate.

Sobre esta materia, valga reiterar lo sostenido en el dictamen N°5078/122, de 09.11.2005, emitido por este Servicio, según el cual, dado que el tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical debe entenderse como efectivamente trabajado para todos los efectos, las horas utilizadas para el cumplimiento de tales funciones en un mes determinado, no pueden, en caso alguno, considerarse como no laboradas, ni consignarse como tales en la liquidación de sueldo respectiva, Ello, naturalmente, sin perjuicio de que el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por el tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical corresponda a la organización sindical respectiva.

Lo anterior autoriza a sostener, en respuesta a la consulta específica planteada, que no existe inconveniente jurídico alguno para consignar en la respectiva liquidación de sueldo mensual el monto correspondiente al descuento de remuneraciones practicado por el empleador a las remuneraciones de un dirigente sindical, por las horas de que hizo uso este último en el mismo período para el cumplimiento de las funciones propias de su cargo. Por el contrario, no resulta jurídicamente procedente que el tiempo utilizado para tal efecto por aquel en un mes determinado aparezca en dicha liquidación como descontado del total de días trabajados.

Cabe advertir, finalmente, en relación con esta materia, que contrariamente a lo señalado por el requirente en el apartado 5. de su presentación, no resulta jurídicamente procedente que las partes acuerden que el empleador compense el gasto que le ha significado pagar las horas utilizadas en labores sindicales, que son de cargo del sindicato, descontándolo del monto correspondiente a las cuotas ordinarias y extraordinarias que aquel debe deducir de las remuneraciones de los socios de la respectiva organización, y depositarlo en la cuenta corriente o de ahorro de aquella, por cuanto, con arreglo a la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros pronunciamientos, en el dictamen N°4544/322, de 22.09.1998, tal procedimiento contraviene la norma establecida en el artículo 262 del Código del Trabajo.

3. Por último, en atención a que, de acuerdo con lo sostenido en el apartado 3) del dictamen N°5078/122, de 09.11.2005, el empleador no puede consignar en los comprobantes de remuneraciones como no laboradas las horas de trabajo sindical de cargo del sindicato, se requiere determinar la forma en que se debe reflejar el monto deducido por tal concepto, a fin de que no afecte las remuneraciones del dirigente, ni incida, consecuentemente, en el eventual pago del feriado legal, o de subsidio por licencia médica.

Sobre el particular, cabe, en primer término, reiterar que en conformidad al pronunciamiento a que se alude en el párrafo anterior, la expresión «se entenderá trabajado para todos los efectos», contemplada en el inciso cuarto del artículo 249 del Código del Trabajo, en alusión al tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical otorgadas a los directores y delegados para cumplir labores propias del cargo, debe entenderse referida a todas las consecuencias legales y contractuales que de ello se deriven, prerrogativa esta que tiene por objeto impedir que les sean negados derechos otorgados por ley, así como beneficios contractuales que les corresponderían en su calidad de trabajadores, en iguales términos a aquellos que laboraron efectivamente durante dicho tiempo.

Ello implica, con arreglo a lo sostenido por esta Dirección en los ordinarios N°4090, de 13.09.2006 y N°1177, de 14.03.2017, cuyas copias se adjuntan, que el empleador está obligado a continuar pagando a los directores sindicales todas las remuneraciones y beneficios que percibían antes de ejercer dicho cargo y de hacer uso de las horas de trabajo sindical que les confiere la ley;

entre estos, los bonos o asignaciones condicionados al requisito de no registrar ausencias en el respectivo mes, aun cuando estas sean justificadas, así como aquellos que se paguen por única vez en el año; lo anterior, sin perjuicio de que, a falta de acuerdo entre las partes al respecto, el pago de las remuneraciones y beneficios de que se trata será de cargo del empleador y de la organización sindical que representan los directores en referencia, en proporción al tiempo que estos hubieren prestado servicios o hecho uso de las horas de trabajo sindical, en el respectivo mes; lo anterior sin perjuicio de lo que pudieren haber pactado las partes sobre el particular, según ya se indicara.

Lo expuesto precedentemente autoriza a concluir que atendido que el tiempo correspondiente a las horas de trabajo sindical debe entenderse como efectivamente trabajado para todos los efectos, la base de cálculo del valor de dichas horas utilizadas por los directores y delegados sindicales debe considerar todas las remuneraciones y beneficios que aquellos perciban en el respectivo mes.

Saluda atentamente a Ud.,


ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUELME
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




EBP/MPKC
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control