



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 44925(2376)2019

Juridico

0424

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

· Aplica doctrina.

MATERIA:

Horas de trabajo sindical. Falta de aviso. Sanción.

RESUMEN:

Si bien la ley no contempla el aviso previo como formalidad para hacer uso de las horas de trabajo sindical, el empleador debe conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar la paralización de actividades y proveer el reemplazante oportuno. Para estos efectos, el mecanismo de aviso puede estar contemplado en el reglamento interno, lo cual permite establecer eventuales sanciones en caso de incumplimiento siempre que no sean la supresión de las horas de trabajo sindical.

ANTECEDENTES:

- 1) Revisión de 14.01.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Presentación de 30.10.2019, de doña Camila Melero Cabello, en representación de Corporación de Educación, Salud y Menores de Puerto Natales.

SANTIAGO,

20 ENE 2020

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

**A: SRA. CAMILA MELERO CABELLO
ASESOR JURÍDICO CORPORACIÓN DE EDUCACIÓN, SALUD Y MENORES DE
PUERTO NATALES
camila.melero@cormunat.cl**

Ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico a fin de resolver ciertas situaciones que se suscitan con los sindicatos de profesionales de la educación en torno a los permisos de trabajo sindical establecidos en los artículos 249 y 250 del Código del Trabajo.

Señala que se les crea un problema ante la contravención del aviso previo y por escrito que debe darse al empleador por parte de los dirigentes sindicales, pues el Código del Trabajo no señala una sanción a dicho incumplimiento.

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

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 249 del Código del Trabajo, el empleador debe conceder las horas de trabajo sindical a los dirigentes con el objeto de que éstos puedan cumplir las funciones propias de sus cargos fuera del lugar de trabajo, por el periodo señalado en la misma norma.

De este modo, cumpliéndose los requisitos previstos por la ley para el otorgamiento de las horas de trabajo sindical el empleador debe otorgarlos, lo que guarda armonía con la reiterada y uniforme jurisprudencia sobre la materia, contenida, entre otros, en dictámenes Nos.1446/82, de 17.03.1999 y 2647/202, de 29.06.2000.

Ahora bien, en cuanto a la posibilidad de aplicar una sanción al dirigente sindical que no avise en forma previa a su empleador que hará uso de las horas de trabajo sindical a que tiene derecho, cabe señalar que la ley no ha impuesto la obligación de tal formalidad para este tipo de situaciones, aunque sí lo exige en el caso de acumulación o cesión de las horas de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 249 del Código del Trabajo que dispone:

“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”.

De esta manera, el empleador no podría, en general, negar el permiso por falta de aviso. Sin perjuicio de lo anterior, esta Dirección ha señalado, entre otros, mediante dictamen N°814/36, de 06.02.92, que el empleador debe conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar la paralización de actividades y proveer el reemplazante oportuno. Para estos efectos, el mecanismo de aviso puede estar contemplado en el reglamento interno, lo cual permite establecer eventuales sanciones en caso de incumplimiento siempre que no sean la supresión de las horas de trabajo sindical.

Finalmente, se debe aclarar que las sanciones que señala en su presentación que se habrían establecido en los dictámenes N°214/6, de 11.01.1995, y N°2259/127, de 29.04.1999, dicen relación con una situación distinta a la planteada por usted, y está referida a descuentos de las remuneraciones correspondientes al tiempo no laborado por los dirigentes sindicales respecto de las horas de trabajo sindical que exceden a las que legalmente les corresponden.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cúmpleme informar a Ud. que, si bien la ley no contempla el aviso previo como formalidad para hacer uso de las horas de trabajo sindical, el empleador debe conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar la paralización de actividades y proveer el reemplazante oportuno. Para estos efectos, el mecanismo de aviso puede estar contemplado en el reglamento interno, lo cual permite establecer eventuales sanciones en caso de incumplimiento siempre que no sean la supresión de las horas de trabajo sindical.

Saluda atentamente a Ud.,


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




MBA/MDM
Distribución:
- Jurídico
- Partes