



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN
DERECHO
K 1396 (360) 2017

2670

ORD.:

Jurídico

MAT.: Este Servicio carece de facultades para determinar el sentido y alcance que debe darse a la cláusula del contrato colectivo que regula pago de los permisos sindicales y establece la exención de jornada de trabajo.

ANT.:1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 13.04.2017.

2) Respuesta del empleador de 13.03.2017, al traslado conferido.

3) Correo electrónico de 28.02.2017 de Unidad de Relaciones Laborales de ICT Stgo. Oriente.

4) Ord. 959 de 28.02.2017 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho

5) Correo electrónico de 24.02.2017 de Abogado de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de Departamento Jurídico.

6) Ord. N° 174 de 09.02.2017 de Directora Regional del Trabajo. Región de Coquimbo

7) Presentación de 30.01.2017 de Jessica Rojas, Presidente de Sindicato CFT Santo Tomás.

SANTIAGO,

15 JUN 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRA. JESSICA ROJAS
PRESIDENTA SINDICATO DE EMPRESA DE TRABAJADORES CFT SANTO TOMAS
ALEMANIA N° 2412
LA SERENA

Mediante presentación del antecedente 7), ha solicitado un pronunciamiento acerca de la negativa de su empleador en orden a dar cumplimiento a la cláusula vigésima octava del contrato colectivo de fecha 19.12.2014 celebrado entre la empresa Centro de Estudios PROPAM Limitada y el Sindicato de Empresa de Trabajadores del CFT Santo Tomás, que regula el pago de las horas de permiso sindical y establece la exención de cumplimiento de jornada de trabajo, respecto de dos directores del Sindicato, instrumento cuya vigencia se extiende desde el 19.12.2014 hasta el 31.12.2017, ambas fechas incluidas, conforme lo dispone la cláusula trigésima tercera, sobre duración y vigencia.

Al efecto, la cláusula contractual contenida en el instrumento colectivo vigente, establece:

“CFT ST pagará las remuneraciones y cotizaciones previsionales de los dirigentes sindicales que hagan uso de permisos sindicales, hasta un máximo de 8 horas semanales por cada uno de ellos.

Para lo anterior, será condición que el dirigente sindical, informe a lo menos con 48 horas de anticipación y por escrito a sus respectivos jefes directos, con copia al respectivo departamento de recursos humanos, del permiso que hará uso, a fin de que la administración pueda adoptar las medidas pertinentes para que dicho permiso no afecte el normal funcionamiento de CFT ST.

Quedan exentos de su jornada laboral ordinaria durante la vigencia del presente contrato colectivo, exclusivamente el presidente sindical don Javier Andrés Ortiz Plaza y el director sindical don Esteban Patricio Cuello Navarro.”

Agrega, que con fecha 15.11.2016 don Esteban Cuello, director sindical, renunció al cargo que desempeñaba, hecho que motivó la decisión de efectuar una redistribución de los cargos conforme a lo dispuesto en los estatutos de la organización sindical, resultando la recurrente electa dirigente, asumiendo el cargo de Presidente de la organización sindical. Por su parte, don Javier Ortiz asumió el cargo de Director para así concentrarse en sus labores de Presidente de la Federación Nacional de Trabajadores de Instituciones Santo Tomás, manteniendo a su vez, el derecho de exención de jornada de trabajo atendido que su nuevo cargo corresponde precisamente a uno de los afectos a dicho beneficio.

Sostiene que la interpretación efectuada por la empresa en el sentido que el beneficio de liberación de jornada de trabajo es de carácter personal contraría lo dispuesto por este Servicio en dictamen nro. 416/203 de 10.12.2012 que dispone *“El trabajador que asuma en reemplazo del director sindical que por cualquier causa deje de tener calidad, deberá hacerlo en la misma condición que el sustituido, es decir, si el director que ha dejado de tener tal posición gozaba de fuero, permisos y licencias, quien lo reemplace lo hará en iguales términos”*, como también constituye una vulneración del contrato colectivo que se traduce en lo siguiente: por una parte, dicha interpretación pretende eliminar una de las dos licencias completas con derecho a remuneración íntegra que benefician a dos directores del sindicato y por otra, si la licencia completa con derecho a remuneración estuviese asociada a una persona y no al cargo, ocurriría que el Sr. Cuello tendría derecho a seguir exento de prestar servicios con derecho a remuneración hasta el término de vigencia del contrato colectivo pese a no desempeñar actividad sindical alguna.

Señala que contar con el beneficio de exención de jornada de trabajo resulta relevante para el ejercicio de su gestión sindical puesto que el Sindicato que representa cuenta con más de 600 socios y tiene presencia a nivel nacional, lo que implica desplazarse periódicamente desde la ciudad de La Serena, lugar en que presta servicios, a otras ciudades.

Por su parte, la empresa en respuesta al traslado conferido por este Servicio, manifiesta que el contrato colectivo de fecha 19.10.2014, celebrado con el Sindicato, que actualmente preside la recurrente, estipuló de forma expresa y clara la liberación de la jornada de trabajo respecto de su Presidente, Sr. Javier Andrés Ortiz y de un Director, Sr. Esteban Cuello, beneficio establecido en forma personal, esto es, *intuitio personae*, lo que se manifiesta en la circunstancia que don Javier Ortiz, actual Director, continuó con el beneficio de exención de jornada de trabajo pese a no desempeñar el cargo de Presidente de la organización sindical para que pueda dedicarse a sus labores de Presidente del Federación Nacional de Trabajadores de Instituciones Santo Tomás.

Precisa que la recurrente no puede unilateralmente modificar un acuerdo colectivo referido a un beneficio de carácter personal convenido con el Sr. Ortiz en el sentido de extenderlo a su persona, por cuanto se requeriría de un acuerdo de voluntades que no ha existido.

Agrega, que de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de este Servicio, solo resulta procedente modificar un contrato de trabajo individual o colectivo, en la medida que dicha modificación se efectúe de mutuo acuerdo y no se refiera a materias respecto de las cuales se hubiere prohibido convenir, lo anterior de acuerdo a lo establecido en el artículo 1545 del Código Civil.

Expresa que si la intención de las partes al convenir el beneficio hubiere sido otorgarlo al Presidente y un Director, con independencia de quienes ejercieran los cargos durante la vigencia del instrumento colectivo, la cláusula se habría redactado sin identificar a las personas que ocupaban dichos cargos, lo que se corrobora con el hecho que la liberación de jornada de trabajo jamás fue utilizada por otro Director de la organización sindical pese a existir otros directores sindicales que podrían haber solicitado la alternancia de la liberación de la jornada de trabajo.

Sobre la base de dicha interpretación, don Javier Ortiz mantuvo el beneficio de exención pese a no desempeñar el cargo de Presidente del Sindicato y respecto de don Esteban Cuello, precisa que aún no se ha reincorporado a prestar servicios considerando que no ejerce el cargo de dirigente sindical, desde el día 01.12.2016.

Asimismo, señala que la doctrina invocada por la recurrente no es aplicable a la situación contemplada en el contrato colectivo toda vez que la liberación de jornada de trabajo no deriva de un reconocimiento de un beneficio tácito otorgado en el tiempo por el empleador sino que de un acuerdo expreso, regulado en el contrato colectivo, instrumento originado de la negociación colectiva reglada.

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

El artículo 249 del Código del Trabajo, con las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, cuerpo normativo que entró en vigencia con fecha 01 de abril de 2017, dispone:

“ 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 sindicales 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.

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores.

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 corresponderá a aquellos durante el tiempo de permiso.

Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación entre las partes."

De la disposición legal preinserta se desprende que el empleador se encuentra obligado a otorgar las horas de trabajo sindical a los directores y delegados sindicales con el objeto de que éstos puedan desarrollar las funciones propias de sus cargos, los que no pueden ser inferior a seis horas semanales por cada director ni a ocho, cuando se trata de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

Asimismo, se desprende que el tiempo ocupado en las horas de trabajo sindical constituye un período que para todos los efectos legales se entiende como efectivamente trabajado, consignando además, que el pago de las remuneraciones, cotizaciones y demás beneficios es de cargo de la respectiva organización sindical salvo lo que acuerden las partes sobre el particular.

De esta manera, la ley impuso a la organización sindical la obligación de pagar a los directores o delegados las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que correspondan a dichos períodos sin perjuicio de señalar que dicha materia podía ser objeto de acuerdo o negociación entre las partes, en virtud del cual, el empleador asuma o se obligue al pago de todo o parte de dichas prestaciones.

En el mismo sentido, al señalar la ley que dicha materia podía ser objeto de un acuerdo entre las partes, no estableció formalidad o requisito alguno respecto de la suscripción de dicho acuerdo, por tanto, su existencia se funda en el simple consenso o acuerdo celebrado entre las partes, manifestación de voluntad que podrá expresarse de forma tácita o bien expresa, conforme lo señala este Servicio en los dictámenes nros. 5265/306 de 18.10.1999 y 3863/142 de 16.09.2003, reiterado en Ord. nro. 4361 de 27.08.2015 y 1335 de 08.03.2016.

En el mismo orden de ideas el concepto "*partes*", involucra por un lado, a la empleadora y por el otro, a la organización sindical, siendo este último "*quien tiene un interés directo en celebrar un acuerdo que afecta a su patrimonio*", conforme lo señala la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en los dictámenes nros. 5265/306 de 18.10.1999, 3863/142 de 16.09.2003, reiterado en Ord. N° 4361 de 27.08.2015.

De esta forma y habiendo las partes acordado que empleador asumiría el costo del pago de las horas de trabajo sindical, en su totalidad o parcialmente, no resulta procedente que este último de forma unilateral proceda a suprimir el pago de dicho beneficio. En efecto y conforme lo ha señalado la jurisprudencia administrativa de este Servicio, ya citada, el acuerdo celebrado entre las partes constituye un contrato consensual e innominado, esto es, de aquellos que carecen de nombre y reglamentación, respecto del cual resulta plenamente aplicable lo dispuesto en el artículo 1545 del Código de Civil, en el sentido que todo contrato legalmente celebrado entre las partes es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.

En ese contexto, los acuerdos que se celebren respecto del pago de las horas de trabajo sindical que los dirigentes utilizan como también los acuerdos sobre la exención del cumplimiento de la jornada de trabajo, son beneficios o prerrogativas que se establecen a favor del dirigente sindical atendido el cargo que desempeña, y su propósito es

precisamente facilitar su trabajo como representante de un colectivo de trabajadores de forma que pueda cumplir con los requerimientos que este demanda y dedicarse de forma exclusiva a la función sindical.

En efecto, la normativa laboral establece una serie de beneficios para los representantes sindicales, lo anterior con el objeto de potenciar y salvaguardar el ejercicio de su actividad sindical. Entre estos, se contemplan el fuero sindical, que se traduce en la imposibilidad de despedir a un dirigente sindical sin contar con autorización judicial previa; imposibilidad de aplicar el *ius variandi* respecto de un director sindical salvo en el caso de fuerza mayor o caso fortuito, conforme lo establece el artículo 243 del Código del Trabajo, y las horas de trabajo sindical, que permiten al trabajador amparado con fuero sindical ausentarse de su lugar de trabajo para desempeñar las labores sindicales, cuyas características y requisitos se encuentran contempladas en los artículos 249 y 250, ambos del Código del Trabajo.

De esta forma, el propósito de acordar una cláusula de esta naturaleza es liberar a la organización sindical del pago de dichas prestaciones, lo que obviamente permite a esta última destinar dichos recursos a otros fines propios de la organización sindical o bien permitir que los directores sindicales se dediquen de forma exclusiva a las labores que le demanda el ejercicio de su cargo para así dar cumplimiento a las responsabilidades que la ley y los estatutos les impone, acuerdos que de suscribirse obligan a ambas partes hasta el término de su vigencia y en tal sentido cualquier modificación o complemento debe acordarse de mutuo acuerdo.

De los antecedentes obtenidos es posible concluir que existen posiciones discordantes entre las partes respecto de las condiciones o requisitos acordados para acceder al beneficio de exención de cumplimiento de jornada de trabajo, como también respecto de la aplicación práctica de dicha cláusula convencional.

Por una parte, la empleadora entiende que el otorgamiento del beneficio de liberación de jornada de trabajo con derecho a pago de remuneraciones es un beneficio de carácter personal pactado tan solo en favor de dos dirigentes sindicales, esto es, el Presidente de la organización, Sr. Javier Ortiz y uno de los directores, Sr. Esteban Cuello, lo que se manifiesta con el hecho de haber individualizado sus nombres en el contrato colectivo, cuyo propósito era destacar que el sentido del acuerdo era favorecer a estos dos dirigentes sindicales, precisando que avala esta interpretación el hecho que durante lo que va corrido de vigencia del instrumento colectivo ninguno de los otros directores sindicales haya reclamado el otorgamiento de dicho beneficio y que si bien don Javier Ortiz, mantuvo el beneficio de exención de jornada de trabajo, pese al hecho de haber dejado el cargo de Presidente de la Organización Sindical para asumir el de Director, ello se debió a la circunstancia de estimar que se trataba de un beneficio de carácter personal que mantuvo y que en la actualidad le permite dedicarse a sus labores como Presidente de la Federación Nacional de Trabajadores de Instituciones Santo Tomás.

No obstante lo expuesto por empleador al responder el traslado concedido, en el sentido que se trata de una liberación de jornada de carácter personal y no en razón del simple cargo, de los antecedentes que obran en poder de este Servicio, en particular, sistema DT PLUS consta que fue fiscalizado por el no pago de remuneraciones del mes de enero de 2017 respecto del trabajador Sr. Esteban Cuello, comisión folio 1301/2017/500 de 13.02.2017, asignada al funcionario Sr. Víctor Vidal Ríos, quien da cuenta en Informe de Exposición las razones que motivaron la decisión del empleador en orden a no pagar la remuneración del mes de enero de 2017, la que se funda en el hecho que el trabajador no

concurrió a prestar servicios, precisando que según contrato colectivo mientras los dirigentes se mantengan en su cargo estarán exentos de jornada de trabajo y de la obligación de registrar asistencia.

Por su parte, la actual Presidenta de la organización sindical, estima que la cláusula sobre exención de jornada de trabajo contemplada en el contrato colectivo no es de carácter personal sino que se aplica respecto de quien se encuentre desempeñando el cargo, de Presidente y Director del Sindicato, durante la vigencia del instrumento colectivo, atendido que se trata de un beneficio que tiene por propósito facilitar la gestión de la organización sindical, cuya base tiene presencia nacional y por tal motivo acceder a dicho beneficio resulta de vital importancia para el ejercicio de la labor sindical. Señala que la decisión adoptada por la empresa importa un incumplimiento del contrato colectivo que se manifiesta en lo siguiente: por una parte, priva a un dirigente sindical del beneficio de exención de jornada de trabajo pactado en el contrato colectivo de trabajo y, por otra, implica que el director sindical que renunció a su cargo mantendría el beneficio de liberación de jornada de trabajo hasta el término de la vigencia del instrumento colectivo pese a no efectuar labor sindical alguna.

Al respecto, el artículo 420, letra a) de Código del Trabajo, dispone:

"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) *Los cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral".*

Se infiere de la disposición preinserta que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se susciten entre empleadores y trabajadores por la aplicación de normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes que para ser resuelta adecuadamente exija un detenido estudio, además de la recepción de prueba y su respectiva ponderación.

De esta manera, considerando las divergencias, ya expresadas respecto de la materia en consulta, procede que las partes sometan el asunto planteado a conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia para que sea este órgano el que en definitiva se pronuncie respecto del sentido de la cláusula contractual.

Saluda a Ud.,

J. F. Castro
JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



JFCC/ESP/CAS

Distribución:

- Destinatario
- Jurídico
- Partes
- Control