



DEPARTAMENTO JURÍDICO

K. 003544(199)/99
K. 002140(120)/99
K. 021265(1261)/98
K. 021756(1295)/98
K. 022442(1325)/98
DN. 1856

ORD. Nº 2259 / 127

MAT.: La Empresa SOMELA S.A. se encuentra facultada para controlar las horas de permiso sindical de que hacen uso los dirigentes tanto dentro como fuera del recinto de la misma y a efectuar los descuentos de las remuneraciones correspondientes al tiempo no laborado que exceda de las seis horas semanales de permiso.

ANT.: 1) Pase Nº 2384, de 03.12.98, de Sra. Directora del Trabajo.
2) Presentación de 01.12.98, de Sr. Wayhi Yousef, gerente general de SOMELA S.A.
3) Presentación de 10.12.98, de Sres. Directores de Sindicatos Nº 1 y 2 de Trabajadores de la Empresa SOMELA S.A.
4) Presentación de 21.12.98, de Presidentes Sindicatos Nº1 y 2 de Trabajadores de Empresa SOMELA S.A.
5) Informe de Fiscalización de Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, de 03.02.99.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 249 y 344.

CONCORDANCIAS:

Ords. Nº 79, de 12.01.82, 626/13, de 21.01.91, 3251/168, de 24.05.95 y 296/9 de 16.01.95.

SANTIAGO,

29 ABR. 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. WAYHI YOUSEF
GERENTE GENERAL, SOMELA S.A.
SRES. EDUARDO GARRIDO, JORGE TORO, LUIS AGUAYO, MARMADUKE FUENTES,
FREDDY MARQUEZ Y JULIO ECHEVERRIA
DIRECTORES SINDICATO DE TRABAJADORES Nº 1 Y 2
DE LA SOCIEDAD MANUFACTURERA DE ELECTROARTEFACTOS S.A.
EX SINDICATO Nº 2 SOMELA
A. ESCOBAR WILLIAMS Nº 600
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 2) se ha solicitado a esta Dirección emitir pronunciamiento acerca de la procedencia de la aplicación de un procedimiento de control de permisos sindicales al interior de la empresa, consistente en que el dirigente que se ausenta de su trabajo para cumplir labores sindicales, debe informar a su jefe directo, llenando un formulario al efecto, en el cual debe consignar la hora de inicio y

término de ausencia del trabajo, con el objeto de efectuar, en su caso, el descuento por las horas no laboradas que excedan de seis semanales correspondientes a permiso sindical.

El requirente funda su solicitud en la circunstancia de haber adoptado las medidas a que se hace referencia en el párrafo precedente, en concordancia con la doctrina sustentada por esta Dirección a través de diversos dictámenes que, en síntesis, reconocen la facultad del empleador de dirigir y administrar la empresa, cuestión que se traduce, entre otros, en el derecho a conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar la paralización de las actividades y proveer en forma oportuna el reemplazante del dirigente sindical que va a hacer uso del correspondiente permiso.

Igualmente, sostiene que las medidas que pretende adoptar para el debido control de los referidos permisos en nada se contraponen a lo estipulado en las respectivas cláusulas contractuales de los contratos colectivos vigentes entre la empresa y los sindicatos constituidos en ella.

Por su parte, los directores de los Sindicatos Nº 1 y 2 de Trabajadores de la Empresa de que se trata, mediante presentaciones de los antecedentes 3) y 4), señalan su oposición a tales medidas de control, por cuanto ellas significan un cambio unilateral de los contratos colectivos vigentes, hecho que se contrapone a lo establecido en el artículo 1545 del Código Civil.

Agregan que se desconocería además la práctica habitual de la empresa respecto del pago y control de los referidos permisos, toda vez que ésta, en forma reiterada en el tiempo y con la aceptación de los sindicatos, ha concedido y cancelado las horas de permiso sindical, tanto externas como internas.

Señalan, por último que el nuevo procedimiento de control que pretende instaurar el empleador vulnera el principio constitucional de la autonomía sindical consagrado por nuestra Constitución Política.

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

El artículo 249 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º, 4º y final, prescribe:

"Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones 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.

"El tiempo que abarquen los permisos otorgados 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 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 norma precedentemente transcrita se infiere que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar permisos a los dirigentes sindicales con el objeto que éstos puedan cumplir las funciones propias de sus cargos fuera del lugar de trabajo, por el período señalado en la misma norma.

De igual forma, se desprende que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores con el fin de realizar labores sindicales, se entiende trabajado para todos los efectos, consignándose, a su vez, el derecho de éstos al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a dichos permisos, el cual es de cargo del respectivo sindicato, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular.

Por su parte, los contratos colectivos vigentes, celebrados entre la Empresa de que se trata y los Sindicatos N° 1 y 2, en su cláusula séptima, estipulan:

"Los Directores Sindicales afectos al presente Contrato Colectivo se les concederán los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones como tales fuera del lugar de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 249 del Código del Trabajo. Estos permisos serán con goce íntegro de sus remuneraciones hasta 6 horas semanales por cada Director".

De la cláusula contractual precedentemente transcrita se infiere que a los directores de los Sindicatos constituidos en la Empresa de que se trata se les concederán los permisos necesarios para el cumplimiento de las labores que le son propias, fuera del lugar de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 249 del Código del Trabajo, gozando además del derecho a remuneración íntegra por parte de la empresa hasta por seis horas semanales por cada director.

Ahora bien, la jurisprudencia de este Servicio, a través de dictamen N° 3251/168, de 24.05.95, entre otros, ha sostenido que de acuerdo al precepto que se contiene en el citado artículo 249, es dable convenir que la finalidad que tuvo en vista el legislador al establecer los permisos sindicales fue la de autorizar al dependiente para dejar de cumplir la labor que debe realizar de acuerdo a su contrato de trabajo, con el objeto de permitirle efectuar diligencias propias de su cargo fuera del lugar en que desempeña los servicios convenidos.

Por otra parte, esta Repartición, mediante dictamen N° 79, de 12.01.82, fijando el sentido y alcance de la expresión "fuera del lugar de trabajo", sostuvo que dicha

expresión debe entenderse como *"fuera del lugar o sitio de la empresa en que el trabajador, de acuerdo al contrato de trabajo, ejecuta la labor convenida"*.

De consiguiente, si se tiene presente la doctrina antes enunciada, posible es convenir que el tiempo que abarcan los permisos sindicales debe computarse desde el momento que el dirigente sindical se ausenta del lugar o sitio físico en que, dentro de la empresa, debe ejecutar la labor para la cual fue contratado.

Aclarado lo anterior, cabe señalar además que este Servicio, interpretando el correcto sentido y alcance del inciso 3º del artículo 3º del Código del Trabajo, que contiene el concepto de empresa, ha resuelto, mediante dictamen N° 626/13, de 21.01.91, que *"corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad"*.

Asimismo, en conformidad a lo manifestado por la ya citada jurisprudencia administrativa, a través de dictamen N° 296/9 de 16.01.95, en virtud de la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa, el empleador tiene derecho a conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar la paralización de las actividades y proveer en forma oportuna el reemplazante del dirigente sindical que va a hacer uso de su permiso.

Ahora bien, de acuerdo con lo expuesto en acápites que anteceden, posible es afirmar que la circunstancia que la Empresa recurrente, como consta de informe de fiscalización de fecha 01.02.99, emitido por la fiscalizadora Sra. Carmen Gloria López Cea, sólo controlaba las horas de permiso utilizadas por los dirigentes fuera del recinto de la Empresa, no limita el poder de mando y de administración que le confiere el ordenamiento jurídico laboral, en cuya virtud el empleador se encuentra facultado para establecer un sistema de registro tendiente a controlar las horas de permiso sindical, tanto dentro como fuera de la empresa, toda vez que ello se enmarca, como ya se dijera, dentro de las facultades de administración que le son propias.

A lo anterior cabe agregar que, en la situación en análisis, no procede fijar el sentido y alcance de la estipulación que regula los referidos permisos, contenida en las cláusulas séptima de los contratos colectivos suscritos por la Empresa y sus Sindicatos, por la vía de la aplicación práctica, como pretenden dichas organizaciones sindicales, toda vez que ello significaría sostener que la Empresa se obligó a no ejercer control alguno sobre el uso de los referidos permisos, lo cual no se ajusta a lo prevenido en el inciso segundo del artículo 306 del Código del Trabajo, norma ésta que ha excluido de las materias susceptibles

de negociación colectiva aquellas que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa.

De lo expuesto se sigue que, si aplicado por el empleador el registro de permisos sindicales correspondiente se constata que el dirigente ha excedido las horas que podía utilizar para tal efecto, el tiempo no laborado como consecuencia de dicho exceso podrá ser descontado de sus remuneraciones, conclusión ésta que encuentra su fundamento en la disposición contenida en el artículo 7º del Código del Trabajo, en cuya virtud el contrato de trabajo es bilateral, esto es, genera obligaciones para ambas partes, siendo la principal de ellas para el trabajador, la de prestar los servicios convenidos, en tanto que para el empleador, la de pagar la remuneración acordada.

De esta manera, entonces, a los trabajadores les asiste el derecho a percibir remuneración en la medida que hubieren cumplido con su obligación recíproca de prestar servicios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que la Empresa SOMELA S.A. se encuentra facultada para controlar las horas de permiso sindical de que hacen uso los dirigentes tanto dentro como fuera del recinto de la misma y a efectuar los descuentos de las remuneraciones correspondientes al tiempo no laborado que exceda de las seis horas semanales de permiso.

Saluda a Ud.




 DIRECCION DEL TRABAJO

 29 ABR 1990

 OFICINA DE PARTES

 MARIA ESTER FERES NAZARALA

 ABOGADA

 DIRECTORA DEL TRABAJO

MPK/sda

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo