

U.

ORD. N° _____/_____/_____

MAT.: 1) No procede sumar las horas de permiso sindical de un dirigente de sindicato base con las que le corresponden como dirigente de una federación, no alterándose esta conclusión con lo pactado en contrato colectivo suscrito con la Empresa de Ferrocarriles del Estado, por el cual hace de su cargo el pago de tales permisos.
2) Asimismo, el plazo previsto en el contrato colectivo a contar del cual se devenga la indemnización convencional por años de servicio de cargo de la Empresa, no se encuentra modificado por lo dispuesto en la ley 19.170, que consagra una indemnización compensatoria distinta y autónoma de aquella.

ANT.: 1) Memo. N° 88, de 01.07.94, de Jefe Departamento de Organizaciones Sindicales.
2) Presentación de 13.06.94, de Dirigentes de la Federación Ferroviaria del Sur FETRASUR.

FUENTES:
Código del Trabajo, arts. 249, inciso primero; y 274, incisos segundo y tercero.
Ley N° 19.170, art. 1º transitorio.
Código Civil, art. 1560.

CONCORDANCIAS:
Dictámenes Ords. N°s. 2259/-101, de 15.04.94 y 6750/388, de 10.12.93.

SANTIAGO, 25 ENE 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO
A : SEÑORES DIRIGENTES DE LA FEDERACION FERROVIARIA DEL SUR FETRASUR SERRANO N° 670
CONCEPCION/

Mediante presentación del antecedente 2) se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca

de lo siguiente:

1) Si procede sumar las horas de permiso sindical que corresponden a un dirigente de sindicato base con las de dirigente de una Federación si ambos cargos son desempeñados por la misma persona, para efectos del pago por la Empresa de tales permisos según se estipuló en contrato colectivo.

2) Si el personal que egresa de la Empresa y se le aplica la ley 19.170, tiene derecho al pago de la indemnización pactada en contrato colectivo desde la fecha de ingreso a la Empresa, y no desde el 06.08.80 acordado, lo que también debe regir para todo el personal que se acoja a retiro, con excepción de los que incurran en causal imputable a ellos.

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

1) En relación con la consulta sobre suma de las horas de permiso del dirigente de una federación con las que le corresponden como dirigente del sindicato base para su pago en la forma convenida en contrato colectivo, cabe expresar que el artículo 249 del actual Código del Trabajo, que reproduce el artículo 38 de la ley 19.069, citado en la presentación, en su inciso primero, dispone:

" 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".

Del precepto legal transcrito se infiere que los empleadores están obligados a otorgar a los directores sindicales los permisos indispensables para realizar las funciones propias de su cargo, fuera del lugar donde prestan servicios, los cuales no pueden ser inferiores a seis u ocho horas semanales por cada director, según corresponda, de acuerdo a la cantidad de afiliados que tenga la organización respectiva.

Por su parte, el artículo 274 del mismo cuerpo legal, que corresponde al artículo 63, de la ley 19.069, en sus incisos 2º y 3º, previene:

" Los directores de las federaciones o confederaciones podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo o parte del período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 250.

" El director de una federación o confederación que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda diez horas semanales de permiso para efectuar su labor sindi-

" cal, acumulables dentro del mes calendario".

De la norma legal preinserta se colige que los directores de federaciones y confederaciones que no se hayan excusado de su obligación de prestar servicios al empleador en conformidad al inciso 1º del mismo precepto, esto es, sujetándose a las disposiciones del artículo 250 del Código del Trabajo, tienen derecho a que el empleador les conceda diez horas semanales de permiso para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario.

En otros términos, el permiso sindical de un dirigente de federación o confederación alcanza a diez horas semanales en tanto que el de un director de un sindicato base es, según ya se expresó, de seis u ocho horas semanales, como mínimo.

De lo anterior se colige que los permisos sindicales se encuentran en directa relación con el grado de la organización, incrementándose en la medida que se trate de una organización de mayor grado.

Ahora bien, si se considera que para acceder al cargo de director de una federación o confederación es necesario detentar el cargo de dirigente de un sindicato base, preciso es convenir, por una parte, que el legislador tuvo en vista la posibilidad de que un trabajador formara parte de más de un directorio sindical, pero a la vez, de acuerdo a lo expresado en el párrafo que antecede, también aparece claro que sólo concedió a esta circunstancia el efecto de conferir al director de una federación o confederación un permiso superior al que le correspondería de ser solamente dirigente de un sindicato base.

En estas circunstancias, por ser el permiso que corresponde a un dirigente de una organización de grado superior, de mayor extensión o amplitud que el de los directores de sindicatos bases, es posible afirmar, en opinión de la suscrita, que este último está involucrado o comprendido en aquel, de suerte tal que quien revista la calidad de dirigente de una federación y/o de una confederación y de un sindicato base a la vez, sólo puede impetrar las diez horas de permiso sindical que la ley otorga a aquellos, no siendo jurídicamente procedente exigir el otorgamiento de un permiso sindical por cada cargo que ejerza.

A mayor abundamiento, en corroboración de lo expresado precedentemente, cabe hacer presente que el Departamento de Organizaciones Sindicales, en memorándum N° 23, de 9 de marzo de 1994, expresa que "a un director de una Confederación sindical le corresponde diez horas semanales de permiso para efectuar su labor sindical, de acuerdo a lo prescrito en el inciso tercero del artículo 274 del Código del Trabajo en el que se subsumen las horas de permiso que tiene como dirigente de base, no siendo dable sostener que puede hacer uso adicionalmente de más horas".

De esta suerte, es posible concluir que no procede sumar las horas de permiso sindical que corresponden a un dirigente de un sindicato base con las de dirigente de una federación o confederación no obstante que ambos cargos los desempeña la misma persona.

Lo anteriormente expresado guarda armonía con la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en dictamen Ord. NQ 2259/101, de 15.04.94.

Precisado lo expuesto, se hace necesario determinar si el instrumento colectivo suscrito con la Empresa de Ferrocarriles en lo referente al pago por la Empresa de los permisos sindicales pudiere conducir a una conclusión diferente a la enunciada.

Al respecto, la cláusula correspondiente del instrumento colectivo, citado en la presentación, dispone:

" La empresa concederá a los directores sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con los objetos, límites y condiciones establecidos en los artículos 38, 39, 40, 41 y 63 inciso tercero de la Ley 19.069 que regula esta materia.

" El pago del permiso sindical a que alude los artículos NQ 38 y 63 de la Ley 19.069 y sus modificaciones posteriores será de cargo de la Empresa".

Del análisis de la cláusula transcrita se desprende que la Empresa otorgará a los directores sindicales los permisos respectivos de acuerdo a su regulación legal, y agrega que el pago de tales permisos que correspondan al dirigente de sindicato base como de una federación o confederación será de cargo de la Empresa.

De esta manera, la cláusula comentada no trata de la suma de los permisos de ambos dirigentes, como un beneficio que hubiere podido ser materia de la negociación colectiva, sino del pago de ellos, al dirigente del sindicato base y al de la federación, razón por la cual sólo cabe confirmar la conclusión enunciada en párrafos precedentes.

2) En cuanto a la segunda consulta, si al personal que egresa de la Empresa por aplicación de la ley 19.170, debe pagársele la indemnización por años de servicio pactada en contrato colectivo desde la fecha de ingreso a la Empresa, y si la misma modalidad debe regir para todo el personal que se acoja a retiro, cabe señalar que la ley 19.170, publicada en el Diario Oficial de 03.10.92, en su artículo 1Q transitorio, prescribe:

" Facúltase a la Empresa de los Ferrocarriles del Estado para otorgar una indemnización compensatoria a los trabajadores que, al 31 de mayo de 1991, se encuentran prestando servicios en ella, y siempre que sean

" desahuciados por necesidades de la Empresa, dentro del plazo de
" tres años contado desde la publicación de esta ley. Esta in-
" demnización se determinará considerando el promedio de las re-
" muneraciones imponibles de los tres meses anteriores al del
" cese, sin descontar el incremento a que se refiere el artículo
" 2º del decreto ley 3.501, de 1980, y se aumentará en el mismo
" porcentaje y a contar de la misma fecha en que, con posteriori-
" dad a su otorgamiento, se concedan reajustes generales de remu-
" neraciones para el sector público. Este beneficio será compa-
" rable con las indemnizaciones que les correspondan por término
" de su contrato de trabajo y no será imponible ni constituirá
" renta para ningún efecto legal.

" La indemnización compensatoria a
" que se refiere el inciso anterior, se otorgará a contar del mes
" siguiente al del cese de funciones y su monto y plazo de per-
" cepción se determinará de conformidad con lo siguiente:

" a) Para los trabajadores que a la
" fecha de cesación de sus servicios cuenten con un mínimo de 25
" años de imposiciones o de tiempo imputable, de los cuales a lo
" menos 10 de ellos correspondan a servicios efectivos prestados
" en la citada Empresa, el beneficio consistirá en una suma men-
" sual equivalente a un treintavo de la remuneración indicada en
" el inciso primero, por cada año o fracción superior a seis me-
" ses de imposiciones o de tiempo computable, con un máximo de
" treinta treintavos. Este beneficio se extenderá hasta la fecha
" en que el beneficiario cumpla los requisitos para obtener pen-
" sión por antigüedad o vejez o hasta aquella en que se le reco-
" nozca el derecho a pensión por invalidez o el derecho a pensio-
" narse conforme al artículo 68 del Decreto Ley Nº 3.500, de
" 1980, o hasta la fecha de su fallecimiento.

" b) Para los trabajadores que a la
" fecha de cesación de sus servicios no reúnan los requisitos se-
" ñalados en la letra a), el beneficio consistirá en una suma
" mensual equivalente a la remuneración imponible señalada en el
" inciso primero, y se pagará durante un número de meses igual al
" que resulte de dividir por dos la cantidad de años de servicios
" efectivos que el trabajador haya prestado en la Empresa.

" Sin perjuicio de lo señalado en
" el inciso primero, el beneficio establecido en la letra a) pre-
" cedente, será imponible y tributable, y los beneficiarios ten-
" drán la calidad de imponentes debiendo la Empresa descontar,
" declarar y enterar las cotizaciones e impuestos que correspon-
" dan quedando sujeta en esta materia a las normas legales
" aplicables a los empleadores, lo que no configurará relación
" laboral alguna".

Del inciso primero del precepto legal en análisis se desprende, en primer término, que la ley ha establecido en favor de los trabajadores de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado que dejen de prestar servicios en dicha empresa una indemnización compensatoria no imponible ni tributable, la que tiene un carácter transitorio, por un lapso de tres años.

De la misma norma fluye también que la procedencia de la indemnización aludida se encuentra supeditada al cumplimiento por parte de aquellos de los siguientes requisitos:

1) Que al 31.05.91 hubieren estado prestando servicios en dicha empresa.

2) Que se haya puesto término a la respectiva relación laboral por la causal de necesidades de la empresa, y

3) Que dicho término se produzca dentro de los tres años siguientes a la fecha de publicación de la ley 19.170.

Por otra parte, también se desprende que para efectos de los años de servicio que se computan para el cálculo de la indemnización compensatoria la ley no pone tope en cuanto a su inicio, sino que a su duración máxima, hasta el cese de funciones por reunir los requisitos para obtener jubilación o pensión, o bien por fallecimiento del trabajador, según lo previsto en la letra a) de la disposición en comento, considerándose en todo caso un máximo de treinta años, en los treinta treintavos tope del beneficio; estos requisitos y períodos no rigen para los trabajadores de la letra b).

Por último, también se infiere que la indemnización compensatoria analizada es compatible con cualquier otra indemnización que le corresponda al trabajador por la terminación del contrato.

Ahora bien, precisado lo anterior, cabe señalar que la cláusula del contrato colectivo referida a la indemnización convencional por años de servicio, citada en la presentación, dispone:

" Cuando el trabajador reúna los
" requisitos para acogerse a jubilación por incapacidad total y
" absoluta para trabajar, a consecuencia de un accidente en actos
" de servicio, enfermedad natural o por edad o antigüedad, cual-
" quiera sea la causal que se invoque para los efectos de que el
" respectivo sistema previsional curse su expediente de jubila-
" ción, la empresa le pagará una indemnización equivalente a 30
" días de la última remuneración imponible, excluida los montos
" por horas extraordinarias por cada año de servicio y fracción
" superior a seis meses, contado desde el 6 de agosto de 1980, o
" desde la fecha de ingreso si fuese posterior con un tope máximo
" de doce meses.

" Los trabajadores que al 30 de ju-
" nio de 1993, tuviesen una antigüedad superior a doce años con-
" tados desde el 06 de agosto de 1980, mantendrán su derecho a
" percibir una indemnización de trece meses.

" DESAHUCIO"..-

" Las partes declaran que el desahucio por años de servicio que a la fecha de retiro correspondan a los trabajadores involucrados en esta negociación, por el tiempo servido con anterioridad al 06 de agosto de 1980, se determinará, calculará y pagará de conformidad con las disposiciones de la Ley 7.998, y sus modificaciones".

De la cláusula transcrita se desprende que la Empresa pagará una indemnización de 30 días de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses contado desde el 6 de agosto de 1980, al trabajador a quien la respectiva institución de previsión curse su expediente de jubilación.

Esta indemnización comprenderá 13 meses en el caso que se indica.

De la misma cláusula se deriva que el desahucio por años de servicio que corresponda a la fecha de retiro por tiempo servido con anterioridad al 6 de agosto de 1980, se regirá por la ley 7.998, y sus modificaciones.

De lo expresado se deduce que el beneficio pactado en la cláusula en comento tiene como requisito básico para su procedencia el hecho de que el trabajador se acoja a pensión o jubilación por la institución previsional correspondiente, circunstancia que lo diferencia substancialmente de la indemnización compensatoria de la ley 19.170, la que sólo se paga si el contrato ha terminado por las causas y necesidades de la empresa, y su percepción se extiende justamente hasta la fecha en que el trabajador cumpla los requisitos para obtener pensión, jubilación o fallezca.

De esta manera, como se trata de beneficios distintos, que obedecen a causas diferentes, legítimo resulta derivar que el plazo del 6 de agosto de 1980, a partir del cual se comienza a devengar la indemnización convencional del contrato colectivo no podría verse alterado por lo dispuesto en el precepto legal que contiene la indemnización compensatoria de la ley 19.170, que no fija fecha al efecto, si son además beneficios compatibles, independientes y autónomos uno del otro.

Todavía más, las partes previeron en la indemnización convencional los efectos que respecto del desahucio produciría el lapso anterior al 6 de agosto de 1980, por lo que no cabría entender que la ley 19.170 significa modificación de este plazo, o que llena algún vacío en lo acordado por las partes.

De lo expresado forzoso resulta concluir que, al tenor de la consulta, no procede considerar modificado el plazo consignado en la indemnización convencional por años de servicio a contar del cual se devenga el beneficio, con lo dispuesto por la ley 19.170, que consagra una indemni-

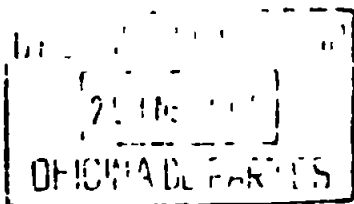
zación compensatoria también por años de servicios, si ambos son beneficios compatibles e independientes uno del otro y obedecen a causales distintas.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds.:

1) No procede sumar las horas de permiso sindical de un dirigente de sindicato base con las que le corresponden como dirigente de una federación, no alterándose esta conclusión con lo pactado en contrato colectivo suscrito con la Empresa de Ferrocarriles del Estado, por el cual hace de su cargo el pago de tales permisos.

2) Asimismo, el plazo previsto en el contrato colectivo a contar del cual se devenga la indemnización convencional por años de servicio de cargo de la Empresa, no se encuentra modificado por lo dispuesto en la ley 19.170, que consagra una indemnización compensatoria compatible distinta y autónoma de aquella.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADO

DIRECTOR DEL TRABAJO

JDM/emoa

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Dptos. D.T.
- Boletín
- XIIIª Regs.
- Sub-Director
- Of. de Consultas