



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 2373(596)/2017

ORD. N° 3255

Jurídico

MAT.: Atiende presentación relativa a las horas de trabajo sindical previstas en el artículo 249 del Código del Trabajo y a la procedencia de descontar de las remuneraciones de los dirigentes sindicales el tiempo no laborado dentro de su jornada diaria por causas distintas al ejercicio de las funciones inherentes a su cargo.

ANT.: 1) Instrucciones, de 23.06.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Acta de comparecencia, de 12.05.2017, de Sr. Jaime Robledo Z., jefe de Relaciones Laborales de Express de Santiago Uno S.A.
3) Correo electrónico de 28.03.2017, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Presentación, 17.03.2017, de de 17.06.2016, de Sr. Jaime Robledo Z., jefe de Relaciones Laborales de Express de Santiago Uno S.A.

SANTIAGO,

17 JUL 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SEÑOR JAIME ROBLEDO ZULANTAY
JEFE DE RELACIONES LABORALES
EXPRESS DE SANTIAGO UNO S.A.
jrobledo@alsaciaexpress.cl**

Mediante presentación citada en el antecedente 4), complementada en los términos consignados en el acta citada en el antecedente 2), requiere un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si resulta procedente el pago de remuneraciones a un dirigente sindical, por los períodos de inasistencia dentro de la jornada diaria, que no dicen relación con las horas de trabajo sindical utilizadas por el mismo dirigente en conformidad a la ley.

Lo anterior, por cuanto, según afirma, son cerca de cien los dirigentes de organizaciones sindicales cuya base está constituida por la empresa que representa, los que, pese a comunicar a esta última —mediante un formulario especialmente creado al efecto— que harán uso de un número acotado de horas de trabajo sindical en la respectiva jornada diaria, transcurrido dicho tiempo no se presentan a cumplir con lo que resta de dicha jornada, excediendo con ello el período que ellos mismos fijaron para el cumplimiento de las labores propias del cargo que ostentan, con los consiguientes problemas que genera la necesidad de cubrir dichos puestos de trabajo.

Precisa que en la situación planteada, la empresa ha procedido a descontar de las remuneraciones de dichos directores el total de horas de la respectiva jornada diaria: las dos primeras por concepto de horas sindicales, que son de cargo del sindicato y las restantes por inasistencia a sus labores, no obstante lo cual, indica que la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente habría cursado multas a su

representada por tal concepto, por estimar que tales descuentos de remuneración se han aplicado sin sujeción a los límites establecidos en el artículo 58 del Código del Trabajo.

Expone, finalmente, que su representada nunca ha convenido pacto alguno con los aludidos sindicatos, en los términos del inciso final del artículo 249 del Código del Trabajo, respecto del pago por el empleador de las horas de trabajo sindical; tampoco ha acordado con ellos el uso de dichos dirigentes de un límite de horas por sobre los mínimos que les otorga la ley, haciendo presente que el objetivo de su representada al requerir un pronunciamiento a este Servicio sobre la materia es zanjar definitivamente el problema suscitado de un tiempo a esta parte por las innumerables multas aplicadas por la aludida Inspección del Trabajo.

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 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^{os}. 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.

De lo expuesto anteriormente se infiere que dicho acuerdo constituye un contrato consensual, esto es, de aquellos que se perfeccionan por el solo consentimiento de las partes contratantes, sin requerir formalidad alguna para que produzca todos sus efectos.

En cuanto a las consultas específicas planteadas en la presentación de que se trata y teniendo presente que, según lo allí afirmado, no habría existido en la especie acuerdo alguno entre las partes sobre el particular, de modo que dichos dirigentes se encontrarían afectos exclusivamente a los mínimos legales que establece la ley, cuyo pago sería de cargo de los sindicatos respectivos, cúmpleme manifestar lo siguiente:

En conformidad a la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio sobre la materia, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 4156/246, de 12.08.93 y 233/11, de 13.01.94, el empleador no puede en forma alguna condicionar el otorgamiento de las horas de trabajo sindical, debiendo, sin embargo, el dirigente de que se trate, por razones de buen servicio, avisar a su empleador o a quien corresponda, que hará uso de la prerrogativa legal en comento.

Lo anterior, en opinión de este Servicio, salvaguarda la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa que la ley asigna privativamente al empleador, quien debe conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar la paralización de actividades y proveer en forma oportuna el reemplazante del dirigente sindical que va a hacer uso de las horas de trabajo sindical.

En efecto, la norma contenida en el inciso 4° del artículo 249, antes transcrito y comentado, señala expresamente que el tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical otorgadas a directores o delegados para cumplir tales labores se entenderá trabajado para todos los efectos y este Servicio, mediante dictamen N°5078/122, de 09.11.2005, sostuvo al respecto que el legislador, al establecer dicho mandato en el citado precepto, ha querido referirse a todas las consecuencias legales y contractuales que de ello se deriven, prerrogativa esta que tiene por objeto impedir que a los referidos representantes gremiales les sean negados derechos otorgados por ley, así como beneficios contractuales que les corresponderían en su calidad de trabajadores, en iguales términos que quienes laboraron efectivamente durante dicho tiempo.

Corroborar la conclusión precedentemente expuesta el estudio de la historia fidedigna del establecimiento de la ley, que sirve para entender los fundamentos de la misma y que se encuentra contenida, en parte, en lo manifestado en el seno de las Comisiones Unidas para la discusión del proyecto de la ley N° 19.069, de 20.07.91, que a propósito de la aprobación de las normas contenidas en sus artículos 38 y 41 —actuales artículos 249 y 252 del Código del Trabajo— consignó: «...esta disposición hace referencia a todos los efectos, con el objeto de incluir tanto los legales como los de origen contractual, evitando cualquier duda al respecto». (Sesión del Senado N° 33, de

15.01.91, Compilación de Textos Oficiales del Debate Parlamentario. Biblioteca del Congreso Nacional).

Ahora bien, si se aplica a la situación en estudio, lo dispuesto por las normas antes transcritas y comentadas, en cuanto a que el tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical debe entenderse como efectivamente trabajado para todos los efectos, no cabe sino concluir que las horas utilizadas para el cumplimiento de tales funciones en un mes, no pueden, en caso alguno, considerarse como no laboradas, ni consignarlo así la liquidación de remuneraciones del dirigente de que se trate. Ello, naturalmente, sin perjuicio de que el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por el tiempo que abarquen las aludidas horas de trabajo sindical corresponda a la organización sindical respectiva, como ocurriría en la especie.

Sobre esta materia resulta necesario precisar que el descuento del tiempo utilizado por un dirigente sindical para efectuar labores sindicales, que su empleador efectúa mensualmente de la remuneración del primero, no puede implicar la disminución de la misma, por cuanto, por expreso mandato del legislador, según ya se advirtiera del análisis del citado artículo 249, el pago las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por el tiempo que abarquen los referidos permisos es de cargo de la organización sindical respectiva, obligación que tiene por objeto impedir que los dirigentes sindicales vean disminuidos sus ingresos mensuales por la circunstancia de cumplir las funciones propias de su cargo.

Hechas tales precisiones corresponde entrar al análisis de los descuentos que es posible aplicar al dirigente sindical por el tiempo no laborado dentro de la jornada diaria por causas distintas a aquella que dice relación con el ejercicio de su derecho a desarrollar funciones sindicales, para lo cual cabe recurrir, en primer término, a la norma del artículo 7º del Código del Trabajo, que establece:

Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que, como tal, genera obligaciones recíprocas para las partes.

Se desprende, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten fundamentalmente en proporcionar el trabajo convenido y pagar por dichas labores la remuneración acordada y, para el trabajador, la de efectuar el servicio para el cual fue contratado.

Acorde a ello, y tal como se indicó en el Ordinario N°1223, de 16.03.2017, emitido en respuesta a su solicitud de pronunciamiento efectuada ante esta Repartición, la doctrina institucional vigente, contenida en los dictámenes N°2088/108, de 17.04.1997 y 6725/ 306 de 16.11.1994, ha precisado que el derecho del trabajador a percibir la remuneración pactada se genera por el cumplimiento de la obligación correlativa que le impone el contrato de trabajo, cual es la ejecución de los servicios convenidos, como también, que aquel solo tiene derecho a remuneración en la medida que cumpla con la obligación mencionada, salvo la concurrencia de una causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

Conforme a la misma jurisprudencia, es posible sostener que atendido que el legislador ha fijado un límite semanal de 45 horas de duración de la jornada ordinaria de trabajo, la sola circunstancia de que el dependiente no cumpla íntegramente su jornada diaria, no autoriza al empleador para proceder de inmediato al descuento de sus remuneraciones, debiendo verificarse al término de la respectiva semana y a través de los medios idóneos que al efecto contempla la ley y la doctrina institucional, si aquel ha incumplido la jornada laboral convenida por causas que le sean imputables. En tal caso, el empleador se encontrará facultado para descontar de la remuneración mensual el tiempo no laborado, esto es, en la especie, las horas que

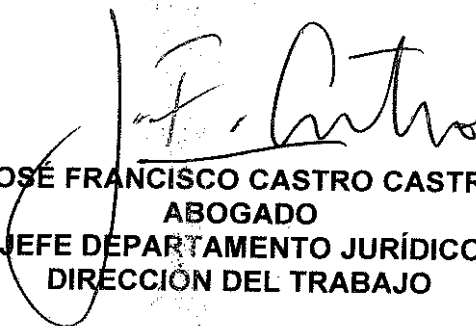
siguieron a las de trabajo sindical que faltaron para completar la jornada ordinaria acordada.

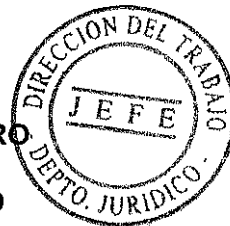
De ello se sigue que si los dirigentes sindicales no hubieren laborado la totalidad de la jornada de trabajo pactada, por razones distintas a aquella que ha implicado hacer uso del tiempo que la ley les confiere para cumplir funciones sindicales —y sin perjuicio del descuento de estas últimas, en los términos precedentemente expuestos— sea a causa de atrasos u otras razones que les sean imputables, el empleador se encuentra facultado para descontar, sin límite alguno, el valor correspondiente al tiempo no laborado, sin perjuicio de lo que las partes hubieren convenido sobre el particular.

En efecto, no resulta procedente en la situación planteada sostener que dichos descuentos estarían afectos al límite máximo establecido en el artículo 58 inciso tercero del Código del Trabajo, según el cual: «*Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador*». Lo anterior en razón de la distinta naturaleza de los referidos descuentos, en tanto el primero de ellos se justifica por el incumplimiento de la jornada diaria en que ha incurrido el trabajador, por causas que le son imputables, a diferencia de los segundos, contemplados en el precepto legal recién transcrito, que dicen relación con deducciones de remuneración acordadas por el empleador y el trabajador para efectuar pagos de cualquier naturaleza por este último, a cuyo respecto la aludida disposición legal contempla una medida de protección de la remuneración respectiva, cual es el límite máximo de descuento allí previsto.

Cabe expresar, por último, que lo sostenido en párrafos precedentes no obsta al derecho que asiste a los dirigentes sindicales que consideren improcedentes los eventuales descuentos de sus remuneraciones, de efectuar la denuncia correspondiente a la Inspección del Trabajo respectiva.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




 LBP/MPKC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- I.C.T. Santiago Poniente