



0763

ORD.: _____/

Juridico

MAT.: Si se tiene presente que las dirigentes en cuestión han ocupado horas correspondientes a su descanso diario en actividades de capacitación sindical, no cabe sino concluir que dichas horas deben ser compensadas por el empleador en igual número a las utilizadas en dicha capacitación.

ANT.: 1) Instrucciones de 31.01.2018, de Jefe (S) Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 29.11.17 de Andrea Carolina Beltrán Hoyuelos, Servicios Living La Dehesa S.A.

SANTIAGO,

08 FEB 2018

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : ANDREA CAROLINA BELTRÁN HOYUELOS
SERVICIOS LIVING LA DEHESA S.A.
andrea.beltran@livingladehesa.cl
ROBLES N°12.450
LO BARNECHEA/

Mediante presentación del antecedente 2), se ha solicitado un pronunciamiento que determine si resulta procedente compensar las horas de permiso sindical para fines de capacitación gremial, que dos dirigentes sindicales de su empresa han ejercido durante el día de descanso. Expone que las dirigentes sindicales por quienes se consulta, se desempeñan como auxiliar de enfermería afectas a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos, con turnos diurnos y nocturnos de 12 horas.

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

El inciso 1° del artículo 249 del Código del Trabajo, prescribe:

"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".

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 a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

Cabe señalar 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.

Precisado lo anterior, corresponde resolver si resulta jurídicamente procedente que un dirigente sindical haga uso de horas de permiso sindical durante un día de descanso.

Al respecto cabe señalar que, de lo expuesto en su presentación, aparece que las dirigentes sindicales, por quienes se consulta, deben asistir a una capacitación sindical que coincide con uno de los días de descanso semanal fijado en su ciclo de trabajo, el que corresponde a un sistema excepcional de jornada.

Ahora bien, sobre el particular la doctrina de este Servicio, contenida en dictamen N°1214/56, de 11.03.1997, ha resuelto que: *"...no resulta jurídicamente procedente imponer a los Directores Sindicales que se desempeñan en faenas sujetas a un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos que hagan uso de sus permisos sindicales en el período de descanso, toda vez que, según los fundamentos que se consignan en el cuerpo por presente dictamen, tal medida desvirtuaría el carácter de "permiso" que el legislador le ha conferido a los mismos, debiendo otorgarse los referidos permisos en la forma y oportunidades establecidos en el artículo 249 y siguientes del Código del Trabajo"*.

Sin perjuicio de lo anterior, en la situación que se examina, el ejercicio de las horas de permiso sindical durante el día de descanso no obedece a una imposición del empleador, sino más bien, a una actividad organizada por el sindicato, la cual coincide con el día de descanso de las dirigentes, quienes, en su condición, no pueden excusarse de asistir.

Lo precedentemente expuesto conduce a resolver si las dirigentes pueden ejercer sus labores sindicales durante el día de descanso y si dicho tiempo debe ser compensado por el empleador.

Para arribar a una conclusión, resulta imperioso recordar que la obligación de los empleadores de otorgar los permisos y licencias a sus trabajadores, les ha sido impuesta por el legislador con el fin de facilitar el correcto ejercicio de la libertad sindical, principio éste consagrado por la Constitución Política de la República, en su artículo 19 N° 19.

En efecto, esta Dirección ha sostenido al respecto, mediante dictamen N° 2422/140, de 25.07.2002, entre otros, que la libertad sindical es una garantía constitucional que incluye el derecho que le asiste al ente colectivo de desarrollar las actividades que le son propias.

Asimismo, mediante dictámenes N°s.2856/162, de 30.08.2002 y 4271/166, de 15.09.2004, esta Repartición ha señalado que lo anterior

se ve reafirmado si se tiene en consideración que tanto la norma constitucional citada como las diversas disposiciones contenidas en el Código del Trabajo sobre la materia, entre ellas la ya analizada, constituyen la materialización de la aplicación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por nuestro país, que versan sobre la materia que nos ocupa. Así, en lo pertinente, el Convenio 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, dispone en su artículo 3:

“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”

Por su parte, el Convenio 135, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, en sus artículos 1 y 2, prevé:

“Artículo 1

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor”.

“Artículo 2

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades propias para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.”

Cabe precisar, en lo que concierne al convenio 135, citado precedentemente, que el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, órgano encargado de complementar los procedimientos generales de control de la aplicación de las normas de la OIT acordó solicitar a los Estados Miembros Ratificantes que proporcionen facilidades apropiadas en la empresa para permitir a los representantes de los trabajadores el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, y de manera que no se perjudique el adecuado funcionamiento de la empresa interesada.

De este modo, si bien nuestra Constitución ya contemplaba un concepto amplio de libertad sindical, con la incorporación de los referidos Convenios a nuestro ordenamiento jurídico interno no resulta posible, en opinión de la suscrita, discutir tal aserto.

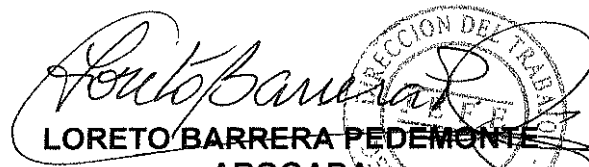
Lo señalado precedentemente obliga a concluir que dicha garantía constitucional se traduce entonces, en la especie, en la plena libertad que asiste a las organizaciones sindicales para desarrollar actividades


sindicales a través de sus representantes, los cuales deben contar con los correspondientes permisos para ejercerlas.


Ahora bien, en la situación en estudio, si se tiene presente que las dirigentes en cuestión han ocupado horas correspondientes a su descanso diario en actividades de capacitación sindical, debido a las razones ya expuestas, no cabe sino concluir que dichas horas deben ser compensadas por el empleador en igual número a las utilizadas en la referida capacitación.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposición legal citada y jurisprudencia administrativa invocada, cumpro con informar a Ud. que sobre la materia en consulta debe estarse a lo resuelto en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


LORETO BARRERA PEDEMONTI
ABOGADA
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURIDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




RGR/MBA
Distribución:
- Jurídico.
- Parte.
- Control.