



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 3500 (252) 2019 / E 3502 (253) 2019

jurídico

ORDINARIO N°: 1622 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Horas de trabajo sindical. Otorgamiento. Pago por parte del empleador.

RESUMEN:

1. Los dirigentes del sindicato constituido en la empresa Swissport Chile S.A. tienen derecho a exigir que dicha empresa continúe pagando las remuneraciones, cotizaciones previsionales y demás beneficios que les pudiera corresponder, durante las horas de trabajo sindical que les garantiza la ley.
2. No existe impedimento legal alguno para que el sindicato constituido en la empresa Swissport Chile S.A. solicite a dicha empleadora la entrega de los listados en que conste que se han efectuado los descuentos por concepto de cuotas sindicales a todos los trabajadores que aparecen en la nómina entregada para tal efecto en su oportunidad por dicha entidad, considerando que tal medida no tiene otro fin que mantener un adecuado control de lo recaudado por dicho concepto y que la información requerida no incide en datos personales o privados de aquellos.

ANTECEDENTES:

- 1.- Instrucciones de 20.04.2020, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2.-Revisión de 06.01.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 3.- Acta de comparecencia de 14.11.2019, de Secretario Sindicato Empresa Swissport S.A.
- 4.- Correo Electrónico de 07.11.2019, de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 5.- Correo Electrónico de 24.10.2019, de Sr. Manuel Jaramillo Ansieta, por Sindicato Empresa Swissport S.A.
- 6.-Correo Electrónico de 11.10.2019, de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 7.-. Ords.N°s.657 y 658, de 19.02.2019, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
8. Presentaciones de 17.01.2019 de Sindicato de Trabajadores de Empresa Swissport Chile S.A.

SANTIAGO, 12 MAY 2020

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA SWISSPORT CHILE S.A.
jaramillo.ansieta@hotmail.com

Mediante presentaciones citadas en el antecedente 8) solicitan un pronunciamiento de esta Dirección respecto a las siguientes materias:

1) Si la empresa Swissport Chile S.A. se encontraría obligada a continuar pagando a los directores del sindicato de trabajadores allí constituido las horas de trabajo sindical por sobre el mínimo que establece la ley, atendidas las circunstancias de hecho que invocan.

2) Si la citada empresa estaría obligada a hacer entrega a la organización recurrente, conjuntamente con el pago de las cuotas sindicales, de los listados de descuento correspondientes.

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

En forma previa es necesario hacer presente que, con el objeto de dar cumplimiento al principio de bilateralidad de la audiencia, mediante Ordinarios citados en el antecedente 7) se confirió traslado de la antedicha presentación a la empresa empleadora a fin de que expusiera sus puntos de vista y aportara antecedentes, sin que a la fecha se haya recibido respuesta. Por tal razón, se resolverá con los antecedentes de que se dispone y que obran en poder de este Servicio.

1.- En lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que el artículo 249 del Código del Trabajo, en sus incisos primero, cuarto y final, establece:

"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 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 legal 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 de que puedan cumplir las funciones propias de sus cargos 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.

De igual norma 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 las horas utilizadas en labores sindicales el cual es de cargo del respectivo sindicato, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular.

Precisado lo anterior, cabe informar que, si bien la disposición en comento establece los mínimos legales de seis u ocho horas semanales que, por la causa anotada, debe otorgarse a los directores sindicales para cumplir con las funciones propias de su cargo, la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio sobre la materia ha establecido que nada obsta a que las partes involucradas convengan el uso de un mayor número de horas para tal efecto a fin de que los representantes de que se trata 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.

Cabe añadir al respecto que según lo ha establecido la doctrina institucional de este Servicio, entre otros, en Ordinarios N°3863/142 de 16.09.2003; 616/17 de 08.02.2005; 6065/140 de 15.12.2017 y 4361 de 27.08.2015, si bien el inciso final del artículo 249 del Código del Trabajo admite la posibilidad de que las partes alcancen acuerdos sobre las horas de trabajo sindical, fijándolas por sobre los mínimos legales o no estableciendo restricciones al respecto, así como también, sobre las remuneraciones, cotizaciones y demás beneficios, de forma que el empleador asuma el pago de la totalidad o parte de las mismas, el acuerdo respectivo debe celebrarse entre la empresa y la respectiva organización sindical.

Así, la citada doctrina ha sostenido: *“Las partes a que se ha referido el legislador en el citado inciso final del artículo 249, debe necesariamente entenderse que son el empleador y la organización sindical que se encontraría obligada a efectuar el pago de las horas de permiso 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”.*

Agrega: *“En el mismo sentido, al disponer el legislador que la materia en análisis podía ser objeto de una negociación entre las partes, sin exigir mayores requisitos o formalidades, permite concluir que bastará para establecer la existencia de tal contrato, el simple acuerdo de voluntades, expresado en la forma que las partes lo estimen conveniente”.*

“De esta manera, el acuerdo que las partes celebraren sobre dicha materia, constituye un contrato consensual e innominado, esto es, de aquellos que carecen de nombre y reglamentación y que se perfeccionan por el solo consentimiento de las partes contratantes, respecto del cual resulta aplicable el artículo 1545 del Código Civil, en virtud del cual todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”.

Sobre la base de tales argumentaciones este Servicio ha establecido que el pago reiterado de las horas de permiso sindical por parte de la empresa —actualmente horas de trabajo sindical— unido a la aquiescencia del sindicato respectivo, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el inciso final del artículo 249 del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador, unilateralmente, altere las condiciones de otorgamiento o suprima el pago de dicho beneficio. En tal sentido se ha pronunciado esta Dirección, entre otros, en los dictámenes N°s 4495/315 de 21.09.1998 y 2511/132 de 02.11.2005.

Dicho lo anterior cabe manifestar que de los antecedentes aportados y tenidos a la vista aparece que en el año 2016 la empresa Swissport Chile S.A. y la organización sindical recurrente suscribieron un contrato colectivo de trabajo, en cuya cláusula 14, se estipuló lo siguiente:

“Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, la Empresa pagará las horas de permiso sindical que los dirigentes destinen al cumplimiento de sus cometidos gremiales. Para estos efectos, se considerará sólo el permiso señalado en el inciso primero del artículo 249 del Código del Trabajo.

De esta forma, la Empresa no pagará las horas que exceden ese límite, ni las que se utilicen en el desempeño de su calidad de dirigentes de federaciones o confederaciones o cualquier otro a que eventualmente tengan derecho.

Para tener derecho a este beneficio, el dirigente deberá informar por escrito al Empleador o a quien corresponda, los días y horas que hará uso del beneficio con una anticipación mínima de 24 horas”.

De la norma convencional anotada se desprende que la empleadora se obligó a pagar a los dirigentes del sindicato allí constituido la remuneración de las horas de permiso sindical —actualmente horas de trabajo sindical— que establece la ley, esto es, seis horas semanales u ocho, en su caso.

Respecto a la forma de aplicación de dicha norma, el dirigente sindical, Sr. Manuel Jaramillo Ansieta, declaró que durante toda la vigencia del mencionado instrumento —que rigió entre el 15.02.2016 y el 30.04.2019— la empresa otorgó dicho beneficio sin

restricciones, vale decir, sin sujetarse al límite mínimo que establece la ley, asumiendo el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales correspondientes.

Según lo manifestado por el mismo dirigente, el 1° de marzo de 2019 el sindicato presentó un nuevo proyecto de contrato colectivo y que mientras duró la respectiva negociación la empresa mantuvo la modalidad anteriormente aplicada, incluso durante el período de huelga.

Agrega que una vez que los trabajadores se reincorporaron en forma individual, lo que acaeció en el mes de septiembre de 2019, la empleadora cambió la modalidad de otorgamiento y pago de las horas de trabajo sindical, circunscribiéndolas a las que establece la ley.

De los antecedentes aportados se desprende que los trabajadores involucrados en el procedimiento de negociación colectiva en referencia, incluidos los dirigentes sindicales, se reincorporaron individualmente a sus labores en el mes precitado y acorde con la normativa vigente pasaron a regirse por sus contratos individuales de trabajo con las condiciones contenidas en la última oferta del empleador, cuyo artículo 17 establece lo siguiente:

“17° Del Pago de las Horas de Trabajo Sindical. Durante la vigencia del presente Contrato Colectivo, la Empresa pagará las horas de trabajo sindical que los dirigentes destinen al desempeño de sus cometidos gremiales.

“Para estos efectos, se considerará sólo el permiso señalado en el inciso primero del artículo 249 del Código del Trabajo, esto es, 6 (seis) horas semanales, las que para estos efectos se entenderá como máximo.

“De esta forma, la Empresa no pagará las horas que excedan de ese límite, ni las que se utilicen en el desempeño de su calidad de dirigentes de federaciones o confederaciones, o cualquier otro a que eventualmente tengan derecho”.

“Para tener derecho a este beneficio, el dirigente deberá informar por escrito al Empleador o a quien corresponda, los días y horas en que hará uso del beneficio con una anticipación mínima de 24 horas”.

Conforme a lo establecido en la mencionada cláusula, la empresa se obliga a otorgar y pagar las horas de trabajo sindical que los respectivos dirigentes destinen al desarrollo de sus actividades gremiales, en los términos allí establecidos, vale decir, conforme a la ley, la cual, como se expresara, establece un mínimo de seis horas semanales por cada director y de ocho, tratándose de directores de organizaciones de más de 250 trabajadores y que esa ha sido la forma en que se ha dado cumplimiento a la obligación prevista en el artículo 249 del Código del Trabajo a partir de septiembre de 2019, mes en que se produjo la reincorporación individual de los trabajadores.

Ahora bien, teniendo presente que el instrumento colectivo que rigió a las partes hasta el 30 de abril de 2019 se encuentra extinguido a la fecha, no resulta viable sostener que la estipulación que sobre la materia se contenía en dicho instrumento y la aplicación práctica que dieron las partes a dicha norma convencional —la cual se tradujo en el otorgamiento y pago de las horas de trabajo sindical sin restricciones— se mantenga en la actualidad, como sostiene la organización recurrente, toda vez que dicha estipulación, independientemente de la aplicación que las partes le hayan dado, ha quedado sin efecto por el vencimiento del instrumento colectivo que le había dado origen.

De esta manera es necesario referirse a la situación particular de los dirigentes sindicales de esa empresa a la luz de la normativa anotada, jurisprudencia administrativa vigente y antecedentes analizados.

Sobre dicha base es posible concluir que, una vez que los dirigentes del sindicato recurrente se reintegraron individualmente a sus labores tras haber hecho efectiva la huelga, dejaron de estar afectos a la negociación colectiva iniciada con la empresa y pasaron a regirse por sus contratos individuales de trabajo en cuanto a remuneraciones y demás

condiciones laborales, entre las cuales no cabe considerar las relativas al otorgamiento y pago de las horas de trabajo sindical por no formar parte integrante de aquellos.

La conclusión en tal sentido se fundamenta principalmente en que la negociación a que alude el inciso final del artículo 249 y el acuerdo que se logre sobre el particular se entiende celebrado entre el empleador y la respectiva organización sindical cuya representación radica en su directorio, no siendo por tanto fruto del acuerdo de voluntades de las partes de la relación laboral, vale decir, empleador y trabajador sino del empleador y un ente distinto e independiente de la persona de aquel. En la misma línea de argumentación cabe agregar que el derecho al pago de las horas de trabajo sindical de que se trata no se encuentra asociado a la persona del trabajador en su condición de tal, sino al cargo de quienes además revisten la condición de dirigentes de la respectiva organización.

Acorde con lo expuesto en el caso en consulta podría sostenerse que, a partir de la fecha de su reincorporación al trabajo, los dirigentes sindicales de que se trata estarían sujetos a la norma legal que regula la concesión de las horas de trabajo sindical, la cual, como ya se expresara, establece límites para tal efecto y hace de cargo de la organización el pago de las remuneraciones, cotizaciones previsionales y otros beneficios en favor de aquellos.

No obstante lo anteriormente señalado, de los antecedentes aportados por el dirigente sindical antes individualizado aparece que desde el mes de septiembre de 2019 y hasta la fecha, la empresa ha asumido el pago del mínimo de horas de trabajo sindical que establece la ley, circunstancia que, en opinión de este Servicio, permite estimar, a la luz de la doctrina institucional precitada, que la modalidad indicada constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos en el inciso final del artículo 249 del Código del Trabajo que obligaría a la empresa a mantener en los mismos términos dicha modalidad, sin que resulte factible su supresión o alteración de forma unilateral.

Por consiguiente, sobre la base de las consideraciones ya expuestas cúpleme informar a Ud. que los dirigentes del sindicato constituido en la empresa Swissport Chile S.A. tienen derecho a exigir que dicha empresa continúe pagando las remuneraciones, cotizaciones previsionales y demás beneficios que les pudiera corresponder, durante las horas de trabajo sindical que les garantiza la ley.

2.- En cuanto a la segunda consulta planteada, esto es, si la referida empleadora se encontraría obligada a entregar a la organización recurrente, conjuntamente con las cuotas sindicales, los listados en que consten los respectivos descuentos, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa sustentada por este Servicio respecto a la disposición contenida en artículo 262 del Código del Trabajo, que regula la materia, y que se contiene, entre otros, en Ordinario N°791/58 de 01.03.2000 establece que, una vez verificado el correspondiente requerimiento por la organización sindical respectiva o mediando la autorización escrita del trabajador, en su caso, el empleador se encuentra legalmente obligado a descontar de las remuneraciones de los afiliados las aludidas cuotas y depositar los montos respectivos en la cuenta corriente o de ahorro de la respectiva organización.

Aun cuando la norma en análisis no se refiere expresamente a la entrega de los listados de que se trata, debe tenerse presente que las cuotas sindicales ordinarias o extraordinarias de los trabajadores afiliados conforman, entre otros aportes, el patrimonio de la respectiva organización, cuya administración recae, por mandato legal, en los directores sindicales, quienes, en el ejercicio de tal administración, deberán responder en forma solidaria y hasta de la culpa leve, sin perjuicio de la responsabilidad penal que pudiere imputárseles.

En el contexto anotado, resulta válido que los directores de una organización sindical tomen recaudos y adopten medidas tendientes a lograr el buen desarrollo de las labores de administración que la ley les ha encomendado de forma de evitar situaciones que, eventualmente, pudieren afectar su desempeño como tales.

Acorde con lo expresado, en opinión de esta Dirección, no existe impedimento legal alguno para que el sindicato recurrente solicite a la empresa Swissport Chile S.A. la entrega de los listados en que conste que se han efectuado los descuentos por concepto de cuotas sindicales a todos los trabajadores que aparecen en la nómina entregada para tal efecto en su oportunidad por dicha entidad, considerando que tal medida no tiene otro fin que

mantener un adecuado control de lo recaudado por dicho concepto y que la información requerida no incide en datos personales o privados de aquellos.

Saluda atentamente a Ud.,



SONIA MENA SOTO
ABOGADA
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/SMS

Distribución:

- Jurídico;
- Partes.