



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 109(31)/2017

ORD. N°

1578

Jurídico

MAT.: La Dirección del Trabajo carece de facultades para determinar la forma y condiciones para el pago por el empleador de las remuneraciones correspondientes a las horas de trabajo sindical, pactadas en la cláusula novena del contrato colectivo vigente por el período comprendido entre el 01.12.2016 y el 01.12.2019, celebrado entre la empresa Randstad Chile S.A. y el Sindicato de Empresa Randstad Chile S.A., por tratarse de una materia controvertida, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

ANT.: 1) Instrucciones, de 05.04.2017, de Jefe Departamento Jurídico.
2) Nota de 14.03.2017, de Sr. Javier Bermeosolo G., por Randstad Chile S.A.
3) Nota de 23.01.2017, de Sindicato de Empresa Randstad Chile S.A.
4) Ord. N°111, de 12.01.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
5) Presentación, de 05.01.2017, de Sr. Javier Bermeosolo G., por Randstad Chile S.A.

SANTIAGO,

10 APR 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SEÑOR JAVIER BERMEOSOLO GARRIDO
ABOGADO
EMPRESA RANDSTAD CHILE S.A.
AV. APOQUINDO N°4501, OF. 501-502
LAS CONDES/**

Mediante presentación citada en el antecedente 5), requiere un pronunciamiento de esta Dirección destinado a zanjar la diferencias surgidas entre su representada y el Sindicato de Empresa Randstad Chile S.A., en torno a la interpretación de la cláusula novena del contrato colectivo suscrito por dichas partes, que estipula las condiciones previstas para el pago por el empleador de las remuneraciones correspondientes a las horas de permiso sindical, toda vez que la empresa sostiene que dicho beneficio comprende solo el pago de los permisos contemplados en el artículo 249 del Código del Trabajo, en tanto que, por su parte, la organización sindical afirma que el pacto en comento ha implicado que son de cargo de la empresa no solo tales horas, sino también el tiempo correspondiente a los permisos adicionales a que tienen derecho los

aludidos representantes gremiales, conforme a lo dispuesto en el artículo 250 del mismo cuerpo legal.

Agrega que la presidenta del sindicato, junto con informar a su representada de la decisión adoptada por dicha organización sindical, de excusarse de su obligación de prestar los servicios para los que fue contratada, para dedicarse íntegramente a las labores propias de su cargo —invocando para ello el inciso 1°, letra a) del citado artículo 250—, hizo presente que, en tal caso y en conformidad a la cláusula novena del contrato colectivo en referencia, el pago de su remuneración correspondería íntegramente a la empresa.

Por su parte, el Sindicato de Empresa Randstad Chile S.A., en respuesta a traslado conferido por este Servicio en cumplimiento del principio de bilateralidad, expone que la norma convencional en comento no establece distinción alguna al respecto, lo cual permite sostener que cuando las partes acordaron, a través de dicha cláusula, que el pago de las remuneraciones de los dirigentes de su organización, correspondientes a las horas destinadas por ellos a labores sindicales, en conformidad a la ley, debe necesariamente entenderse que las condiciones allí pactadas resultan aplicables tanto si se trata de los permisos consagrados en el artículo 249, como de los adicionales del artículo 250, ambos del Código del Trabajo.

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

El artículo 249 del Código del Trabajo, modificado por la ley N°20.940, vigente a partir del 01.04.2017, prescribe en sus incisos 1°, 4° y final del artículo 249 del Código del Trabajo, vigente para estos efectos, según se indicara, 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, 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 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 remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, que puedan corresponder a aquellos 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 entre las partes.

De la norma precedentemente transcrita se infiere, en lo pertinente, que el empleador se encuentra obligado a otorgar a los directores sindicales, a lo menos, los mínimos legales allí previstos por concepto de horas de trabajo sindical, con el objeto de que aquellos puedan cumplir las funciones propias de su cargo fuera del lugar de trabajo, por el período señalado en la misma disposición legal.

Se desprende, igualmente, que el tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical se entiende laborado para todos los efectos, consignándose, a su vez, el derecho de los dirigentes 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, el artículo 250 del mismo cuerpo legal, también modificado por la citada ley N°20.940, establece:

Habrá derecho a las siguientes horas de trabajo sindical adicionales a las señaladas en el artículo anterior:

a) Los directores sindicales, con acuerdo de la asamblea respectiva, adoptado en conformidad a sus estatutos, podrán, conservando su empleo, excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios a su empleador siempre que sea por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato. Asimismo, el dirigente de un sindicato interempresa podrá excusarse por un lapso no superior a un mes con motivo de la negociación colectiva que tal sindicato efectúe.

b) Los directores y delegados sindicales podrán también hacer uso de hasta tres semanas de horas de trabajo sindical en el año para asistir a actividades destinadas a formación y capacitación sindical, en conformidad a los estatutos del sindicato.

En los casos señalados en las letras precedentes, los directores o delegados sindicales comunicarán por escrito al empleador, con diez días de anticipación a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.

La obligación de conservar el empleo se entenderá cumplida si el empleador asigna al trabajador otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba.

Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, durante las horas de trabajo sindical a que se refiere este artículo y el siguiente, serán pagados por la respectiva organización sindical, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes.

Con arreglo a la normativa recién transcrita y en lo pertinente, los directores de sindicatos de empresa pueden hacer uso de las siguientes prerrogativas adicionales a las horas previstas en el artículo anterior, para desarrollar las funciones propias de su cargo: a) excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios al empleador, en las condiciones allí establecidas, previo acuerdo de la asamblea de la organización, y b) hacer uso de hasta tres semanas de trabajo sindical en el año calendario, destinadas a formación y capacitación sindical, en conformidad a los respectivos estatutos.

Por último, el precepto en análisis reitera lo dispuesto en el artículo anterior, al señalar que las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, durante las horas de trabajo sindical, serán pagados por la respectiva organización sindical, sin perjuicio de los eventuales acuerdos a que puedan arribar las partes sobre el particular.

Pues bien, atendida la facultad de negociación que el legislador ha conferido a las partes sobre la materia en comento, de lo cual dan cuenta los incisos finales de los preceptos recién transcritos y comentados, el contrato colectivo vigente por el período comprendido entre el 1 de diciembre de 2016 y el 1 de diciembre de 2019, celebrado entre la empresa Randstad Chile S.A. y el Sindicato de Empresa Randstad Chile S.A., estipula al respecto:

CLÁUSULA NOVENA: PERMISOS SINDICALES.

La Empresa pagará la remuneración íntegra de los dirigentes sindicales incorporando los permisos sindicales que de conformidad a la legislación laboral vigente soliciten.

De la cláusula contractual precedentemente transcrita se desprende que, respecto de la materia en análisis, las partes convinieron un régimen que implica el pago por el empleador de la remuneración íntegra por las horas de permiso sindical que, con arreglo a la legislación laboral vigente, utilicen los respectivos dirigentes.

Asimismo, según se desprende del acta de comparecencia final de las partes, de 16.12.2016, ante el Centro de Conciliación y Mediación de la Región Metropolitana Oriente de esta Dirección, en la instancia de buenos oficios llevada cabo por esa Oficina, en el marco del proceso de negociación colectiva que culminó con la suscripción del contrato colectivo en comento, las partes arribaron a un acuerdo sobre el particular, a partir de la proposición de la empresa, de asumir el pago de las remuneraciones correspondientes a las horas utilizadas en labores sindicales por los dirigentes de que se trata, con un tope de 7,5 horas semanales por cada uno de dichos representantes, y del requerimiento de la presidenta del sindicato de verificar tal ofrecimiento, en atención a que no se concedía con el efectuado anteriormente por la empresa, que no fijaba límite alguno al efecto, acogiéndose finalmente la posición del sindicato.

Ahora bien, en relación a la norma convencional en comento, redactada en los términos acordados en el trámite de buenos oficios, según ya se expusiera, la circunstancia de haberse consignado allí la expresión «permisos sindicales», permite sostener, a juicio del empleador, que dicho pacto solo resulta aplicable en el evento de utilizarse los permisos comprendidos en el artículo 249 del Código del Trabajo, no así en caso de haberse ejercido, como en la especie, la facultad prevista en el artículo 250 del mismo Código, que contempla los «permisos sindicales adicionales».

El sindicato, por su parte, manifiesta su desacuerdo con la interpretación de la cláusula en referencia, efectuada por el empleador, toda vez que la misma no contempla distinción alguna que permita sostener que el pacto en cuestión resulta aplicable únicamente tratándose de los permisos previstos en el artículo 249 del Código del Trabajo y no, en cambio, de los adicionales, contemplados en el artículo 250 del mismo cuerpo legal; ello es así porque, según afirma, las partes nunca tuvieron la intención de restringirlos a aquellos de los que ya gozaban los directores sindicales al momento de suscribir el contrato colectivo en comento.

De lo expuesto precedentemente se advierte inequívocamente que las partes mantienen posturas divergentes acerca de la forma y condiciones de pago de los permisos sindicales contemplados en la cláusula novena del contrato colectivo que las rige denominación modificada por la expresión «horas de trabajo sindical», según se advierte de las disposiciones legales antes transcritas y comentadas).

En estas circunstancias no cabe sino concluir que la situación en estudio no es susceptible de ser dilucidada administrativamente, toda vez que para ello resulta imprescindible la admisión de pruebas y su ponderación, materia que escapa a la competencia de este Servicio y que debe ser resuelta por los Tribunales de Justicia.

En efecto, el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, dispone:

Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

- a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral.

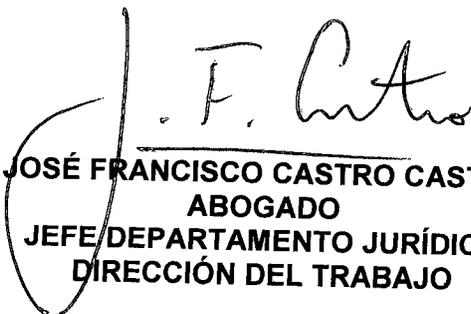
De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se susciten entre

empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes cuya resolución exija un detenido estudio, además de medios de prueba y su ponderación.

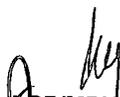
De esta suerte, atendidas las divergencias ya expresadas respecto de la materia en consulta, no cabe sino sostener que las partes deberán proceder a probar sus respectivas posiciones a través de los medios que franquea la ley, en una instancia y procedimiento judicial.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y las consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que esta Dirección del Trabajo carece de facultades para determinar la forma y condiciones para el pago por el empleador de las remuneraciones correspondientes a las horas de trabajo sindical, pactadas en la cláusula novena del contrato colectivo vigente por el período comprendido entre el 01.12.2016 y el 01.12.2019, celebrado entre la empresa Randstad Chile S.A. y el Sindicato de Empresa Randstad Chile S.A., por tratarse de una materia controvertida, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




BB/MPKC
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Sindicato de Empresa Randstad Chile S.A.
sindicatotrabajadoresrandstad@gmail.com