



DEPARTAMENTO JURÍDICO
Y FISCALÍA
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E. 14717 (2246) 2018

Jurídico

2236

ORD.: _____

MAT.: Atiende diversas consultas sobre descuento y pago de cuotas sindicales, pago de remuneraciones, horas de trabajo sindical y extensión de beneficios.

ANT.: 1) Instrucciones de fecha 20.05.2019, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

2) Correo electrónico de fecha 07.01.2019, de don Mario Valenzuela Correa, Presidente del Sindicato Alianza Seguridad.

3) Presentación de fecha 04.10.2018, de don Mario Valenzuela Correa, Presidente del Sindicato Alianza Seguridad.

SANTIAGO,

18 JUN 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A : SR. MARIO VALENZUELA CORREA
PRESIDENTE
SINDICATO ALIANZA SEGURIDAD
sindicatoalianzaseguridad@hotmail.com

Mediante la presentación del antecedente 3), Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico con el fin de obtener respuestas respecto de los casos que expone:

1. Indica que, en agosto de 2018, su empleador Alianza Seguridad Ltda. no procedió a descontar la cuota sindical de una nómina que le habría sido entregada a aquel.

Además, señala que, con fecha 05.09.2018, el empleador solicitó a la dirigente sindical Pabla Leiva, quien se encontraba ejerciendo sus horas de trabajo sindical, presentarse en el lugar de trabajo para entregarle fotocopias de carta de renuncias de asociados al sindicato.

En virtud de lo anterior, consulta específicamente si:

a. ¿El empleador se encuentra obligado a descontar la cuota sindical a simple requerimiento de un presidente o tesorero o cuando el trabajador lo autorice, en virtud de lo dispuesto en el artículo 262 del Código del Trabajo?

b. Si no descontar la cuota sindical en la forma prescrita en el precitado artículo 262 del Código del Trabajo, faculta a la Dirección del Trabajo para multar y considerarla como una práctica antisindical.

c. Si resulta procedente que el empleador cuestione la cuota sindical ordinaria y el acuerdo adoptado por la asamblea para el aumento de aquella.

d. ¿Está facultado el empleador para entregar cartas de renuncia de socios al sindicato?

e. ¿El empleador puede utilizar el estatuto de la organización sindical para cuestionar al directorio?

f. ¿El empleador puede solicitar a la organización sindical antecedentes que acrediten que los socios son parte del sindicato?

2. Por otra parte, indica que, con fecha 03.08.2018, se firmó un convenio colectivo entre el sindicato solicitante y la empresa Alianza Seguridad, en virtud de lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo, acordándose en aquel que el empleador, los días 17 de cada mes, entregaría un cheque a nombre de la organización sindical para el retiro de fondos.

Al respecto consulta:

a. Si resulta procedente que el empleador requiera una cuenta de ahorro sindical, en circunstancias que los directivos no pueden abrir cuentas en institucionales por motivos comerciales.

b. Si el empleador puede enviar el cheque de la organización sindical a la Tesorería General de la República.

3. Expone que las remuneraciones son pagadas a los trabajadores en quincenas, los días 6 y 20 de cada mes, pero que en el mes de septiembre se procedió a pagar el día 14 a los trabajadores no sindicalizados y el día 20 a los sindicalizados.

Agregan que, el artículo decimonoveno del convenio colectivo dispone que se otorgará pago de quincena a los trabajadores afectos a aquel instrumento, lo que se efectuará los días 20 de cada mes o el día hábil anterior, si aquel recayera en día sábado, o el día hábil posterior en caso de recaer en domingo o festivo.

En este contexto, consulta si resulta procedente que el empleador discrimine entre trabajadores no sindicalizados y socios del sindicato respecto de la oportunidad del pago de las remuneraciones y, en caso afirmativo si resulta aplicable la Ley Zamudio, entendiéndose por tal la ley N°20.609 de 24.07.2012.

4. Solicita que esta Dirección se pronuncie respecto los derechos tácitos de aquellos dirigentes sindicales a los cuales la empresa les ha dado el espacio y permisos indefinidos para ausentarse de sus labores, con goce de remuneraciones durante cuatro meses seguidos.

5. Si resulta procedente que el empleador niegue a los trabajadores no sindicalizados el derecho a afiliarse al sindicato solicitante durante el horario laboral

6. Si resulta jurídicamente procedente que el empleador extienda beneficios a trabajadores no sindicalizados sin que paguen el 75% de la cuota.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1. En respuesta a las consultas correspondientes a la primera situación por Ud. expuesta, es necesario recordar que el artículo 260 del Código del Trabajo, en su inciso primero, dispone:

“La cotización a las organizaciones sindicales será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad a sus estatutos.”

Por su parte, el inciso primero del artículo 261 del mismo cuerpo legal, prescribe:

“Los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.”

A su vez, el artículo 262 del Código del Trabajo establece:

“Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, deberán deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias, y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda.

Las cuotas se entregarán dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

Las cuotas descontadas a los trabajadores y no entregadas oportunamente se pagarán reajustadas en la forma que indica el artículo 63 de este Código. En todo caso, las sumas adeudadas devengarán, además, un interés del 3 por ciento mensual sobre la suma reajustada, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad penal”.

La precitada disposición se encuentra en concordancia con lo prescrito en el inciso primero del artículo 58 del Código del Trabajo, el cual establece que *“el empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.”*

De esta manera, en respuesta a las consultas correspondientes a las letras a), c), e) y f), es posible indicar que la cotización a los sindicatos constituye una obligación para sus afiliados, debiendo determinarse en los estatutos de la respectiva organización el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

Luego, en virtud de lo anterior, el empleador se encuentra obligado a efectuar los descuentos de las cuotas sindicales de las remuneraciones de sus dependientes a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito.

En este sentido, esta Dirección ha sostenido, entre otros, mediante Dictamen N°791/58 de 01.03.2000 que, una vez verificado el correspondiente requerimiento por la organización sindical respectiva, el empleador está obligado a efectuar los descuentos aludidos, no resultando viable, por ende, que aquel pueda cuestionar tal requerimiento, debiendo limitarse a aplicar dichas deducciones y depositar los montos respectivos en la cuenta corriente o de ahorro de la respectiva organización. Agrega el citado pronunciamiento que el carácter imperativo de los preceptos analizados no permite una interpretación contraria a la ya señalada, en tanto dichas normas se imponen a la voluntad del empleador, el cual no puede eludir su aplicación.

Por su parte, en respuesta a la consulta indicada en la letra b), corresponde hacer presente, que el incumplimiento de la obligación de efectuar los descuentos ya analizados puede ser constitutivo de una práctica antisindical susceptible de ser sancionada por el Tribunal competente, en virtud de lo dispuesto en los artículos 289 letra i) y 292 del Código del Trabajo.

Finalmente, respecto de la consulta referida a los efectos de la renuncia de un trabajador al sindicato, signada en la letra d) la cual ha sido informada al empleador, este Servicio, a través de Dictamen N°577/14 de 04.02.2005 indicó:

“En lo referido a si el empleador debe suspender el descuento de la cuota sindical respectiva, por la sola comunicación o petición escrita del trabajador en razón de haber renunciado al sindicato, cabe señalar que basta la comunicación por escrito del trabajador desafiado al empleador para dar por extinguida la obligación del empleador de descontar la cuota sindical respectiva, en cuanto no existe norma legal que exija requisito adicional ni al trabajador desafiado ni al empleador requerido.”

Posteriormente, a través de Dictamen N°2816/72 de 30.06.2005, este Servicio aclaró y complementó el precitado pronunciamiento, indicando que:

“La comunicación del trabajador al empleador acerca de su desafiliación del sindicato por renuncia, sólo pone fin a la obligación de descontar la cuota sindical que corresponde a este último cuando efectivamente, y en conformidad a los estatutos sindicales, el trabajador se encuentre desafiliado al momento de efectuar la citada comunicación.”

2. En respuesta a su segunda consulta, esta Dirección, mediante Ordinarios N°s2789, de 25.05.2016 y 14, de 04.01.2017, indicó que el empleador a quien el sindicato no le hubiere proporcionado los antecedentes relativos a la cuenta corriente o de ahorro correspondiente, se encuentra facultado para recurrir al pago por consignación, en los términos previstos en los artículos 1598 y siguientes del Código Civil, depositando, los montos correspondientes a los descuentos en referencia, a disposición de dicha organización sindical acreedora, mediante depósito de las sumas descontadas por concepto de cuota y aportes sindicales en la Tesorería General de la República.

Por tanto, sí resulta correspondiente que el empleador solicite a la respectiva organización sindical una cuenta corriente o de ahorro para depositar los montos por concepto de cuota y aportes sindicales. Luego, en caso de que dicha organización no entregue la información solicitada, el empleador podrá recurrir al pago por consignación, mediante el depósito de dichos montos en la Tesorería General de la República.

3. Sobre su consulta en particular, es necesario previamente indicar que el artículo 289 letra g) del Código del Trabajo dispone expresamente:

“Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

g) Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical”

No obstante aquello, cabe hacer presente que esta Dirección carece de competencia para calificar si una determinada actuación es constitutiva de práctica antisindical o desleal. Ello porque en conformidad a lo dispuesto en el artículo 292 del Código del Trabajo, tal facultad ha sido entregada de forma privativa a los Tribunales de Justicia, quienes conocerán y resolverán dichas denuncias a través del Procedimiento de Tutela Laboral, prescrito en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

Luego, el artículo 2° de la Ley N°20.609, a la cual Ud. alude, establece medidas contra la discriminación y define, para los efectos de aquella, que se entiende por discriminación arbitraria, disponiendo que: es *“toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.”*

Al respecto, es necesario precisar que el DFL N°2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 5 letra b) establece:

“Al Director le corresponderá especialmente:

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias

tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y está circunstancias esté en su conocimiento;”

De la precitada disposición fluye que una de las funciones principales que la ley encomienda a la Dirección del Trabajo es la de fiscalizar la aplicación de la legislación laboral y que a su Jefatura Superior le corresponde, entre otras atribuciones, interpretar la legislación y reglamentación social, salvo los casos mencionados.

De ello sigue que, aquella facultad de interpretación se encuentra enmarcada exclusivamente en el ámbito de la legislación y reglamentación social, no siendo jurídicamente viable, por ende, la extensión de la misma a otras ajenas a dicha normativa.

Por tanto, forzoso es concluir que no resulta jurídicamente procedente que este Servicio se pronuncie jurídicamente respecto de la aplicación de la Ley N°20.609, por no incidir este sobre u asunto que no está dentro del ámbito propio de la competencia de la Dirección del Trabajo de acuerdo a su Ley Orgánica, la cual se encuentre circunscrita a la legislación contenida en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

4. Respecto de la consulta 4, el Dictamen N°6065/140 de 15.12.2017 indicó al respecto que:

“(...) la jurisprudencia reiterada de este Servicio contenida en los dictámenes nros. 904/38 de 01.02.1996, 5265/306 de 18.10.1999, 3863/142 de 16.09.2003, 616/17 de 08.02.2005 y Ord. 4361 de 27.08.2015, doctrina que se mantiene vigente a la luz de la nueva redacción del precepto antes transcrito, ha señalado lo siguiente:

“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.

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, 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.”

De esta forma, los términos del acuerdo en que las partes, esto es, empleador y organización sindical, convinieron hacer uso y pagar las horas sindicales, podrá expresarse de forma tácita o bien de forma expresa, toda vez que la ley no exige formalidad alguna para que dicho contrato innominado, celebrado sobre la base de lo dispuesto en el inciso final del artículo 249 del Código del Trabajo, se entienda perfeccionado.”

Por tanto, en caso de que fuese posible constatar un acuerdo surgido a propósito de la aplicación del inciso final del artículo 249 del Código del Trabajo, aquel revestiría la naturaleza de un contrato consensual e innominado entre el empleador y la organización sindical, el cual podrá ser expreso o tácito. Además, respecto de aquel resultaría aplicable lo dispuesto por el artículo 1545 del Código Civil, antes citado.

5. Al respecto, es menester recordar que el artículo 323 inciso primero del Código del Trabajo dispone:

“Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo: El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.”

Luego, la forma y oportunidad en que un trabajador se afilie a un determinado sindicato, sin incurrir en el incumplimiento de sus obligaciones, deberá ser determinado por él como por la organización sindical a la cual desea integrarse.

6. En virtud de lo indicado por este Servicio en Dictamen N°303/1 de 18.01.2017 y por los Ordinarios N°s 578, 920 y 1094, de 02.02.2017, 24.02.2017 y 09.03.2017, aquellas extensiones unilaterales de beneficios realizadas con anterioridad al 01.04.2017, tendrán pleno efecto más allá de la entrada en vigencia de la Ley N°20.940 y hasta el término del instrumento colectivo que se haya extendido unilateralmente, en la oportunidad antedicha. Por el contrario, a la fecha de la entrada en vigencia de la precitada ley no se podrán realizar nuevas extensiones unilaterales de beneficios contenidas en instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua legislación, respecto de aquellos trabajadores a los cuales no se les extendió con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N°20.940.

Saluda a Ud.,



DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



B. M. N.
MBA/NPS.
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control