



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos, Innovación y
Estudios Laborales
E. 78201 (512) 2022

778

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN: Reitera doctrina.

MAT.: Fuero sindical. Dirigente Sindical; lus Variandi; Caso fortuito o fuerza mayor.

RESUMEN: El empleador, salvo caso fortuito o fuerza mayor, se encuentra impedido de ejercer respecto de un director sindical las facultades que le otorga el artículo 12 del Código del Trabajo para alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, impedimento que se extiende desde la fecha en que éste hubiere sido elegido hasta seis meses después que hubiere cesado en el cargo.

ANT.: 1) Instrucciones Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de 09.05.2022.

2) Presentación del Sr. Pedro Velásquez, Jefe de Gestión de Recursos Humanos, empresa Recaudadora S.A., según indica, de 14.04.2022.

SANTIAGO,

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

15 MAY 2022

**A: SR. PEDRO VELÁSQUEZ BAHAMONDES
JEFE GESTIÓN RECURSOS HUMANOS
EMPRESA RECAUDADORA S.A.
pedro.velasquez@reca.com**

Mediante documento singularizado en el ANT.2), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico a esta Dirección, en orden a determinar, si la Sra. dirigente sindical, a quien individualiza en su presentación, puede ser cambiada de "cartera", manteniendo su remuneración y funciones.

Explica el recurrente que el cargo que ejerce la trabajadora es ejecutiva de cobranzas y que requieren "cambiarla a una cartera en la que se pueda asignar trabajo, ...".

Sobre el particular, cumplo con informar a ud. lo siguiente:

El artículo 243 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º dispone:

"Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la empresa. ...".

"Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código".

A su turno, el artículo 12 del Código del Trabajo, establece:

"El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador".

"Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos".

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".

De esta manera, la Dirección del Trabajo ha señalado en su reiterada doctrina contenida, entre otros, en el Dictamen N°3086/162, de 27.05.1997 que "Del análisis conjunto de los preceptos legales precedentemente transcritos, fluye que el empleador, salvo caso fortuito o fuerza mayor, se encuentra impedido de ejercer respecto de un director sindical las facultades que le otorga el artículo 12 del Código del Trabajo para alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, impedimento que se extiende desde la fecha en que éste hubiere sido elegido hasta seis meses después que hubiere cesado en el cargo". En similar sentido concluye el Dictamen N°5345/281, de 01.09.1997 y Dictamen N°5124/60, de 07.10.2015.

De esta manera, como consta del tenor literal de la presentación de la empresa recurrente, no obstante la generalidad de la consulta, se puede colegir que la trabajadora por quien se pregunta, tiene la calidad de dirigente sindical de dicha empresa, y, que no existiendo vestigio alguno que permita advertir la existencia de "caso fortuito o fuerza mayor" que justifique modificar las condiciones de trabajo pactadas, esto es, las labores asignadas en la "cartera" en que se desempeña, forzoso resulta concluir que la empresa Recaudadora S.A. no podrá cambiar las

funciones de la trabajadora hasta seis meses después de haber cesado en el cargo de dirigente sindical.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, transcritas y comentadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud., que a la dependiente y dirigente sindical en que incide la consulta, deberán conservárseles tanto sus actuales funciones como las remuneraciones asociadas a aquella.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO-SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




Distribución:
- Partes
- Jurídico

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
16 MAY 2022
OFICINA DE PARTES