



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 4729(809)/2015

ORD. N° 1199

MAT.: Informa acerca de las condiciones previstas para el uso de los permisos sindicales tratándose de los dirigentes y delegados de los sindicatos interempresa que prestan servicios para Jazzplat Chile Call Center Limitada y sobre la incompetencia de esta Dirección para establecer un procedimiento que permita al empleador requerir a dichas organizaciones la acreditación del número de socios con que cuentan, así como para informar a los interesados respecto de la eventual existencia de trabajadores de una empresa determinada que tengan la calidad de afiliados a un sindicato.

ANT.: 1) Instrucciones, de 14.02.2017, de Jefa Departamento Jurídico (s).
2) Ord. N°1762, de 04.01.2017, de I.C.T. Santiago Sur Oriente.
3) Ord. N°5809, de 02.12.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Ord. N°5010, de 07.10.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
5) Ord. N°2405, de 04.05.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
6) Ord. N°164, de 13.01.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
7) Ordinarios N°6595, N°6596 y N°6597, de 16.12.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
8) Pase N°118, de 07.07.2015, de Jefa Departamento de Relaciones Laborales
9) Pase N°83, de 02.06.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
10) Ord. N°2720, de 03.06.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
11) Presentación, de 14.04.2015, de Sr. Renzo Orellana P., gerente de Recursos Humanos Jazzplat Chile Ltda.

SANTIAGO,

15 MAR 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SEÑOR RENZO ORELLANA PITRONELLO
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
JAZZPLAT CHILE CALL CENTER LIMITADA
ZAÑARTU N°1300
ÑUÑO A/**

Mediante presentación citada en el antecedente 11), requiere un pronunciamiento de esta Dirección destinado a establecer la procedencia de exigir a los sindicatos interempresa cuya base está constituida por trabajadores que prestan servicios para su representada, la acreditación del número de socios con que cuentan dichas organizaciones, con el objeto de determinar el número de horas semanales de permiso sindical a que tienen derecho los dirigentes y delegados de dichas organizaciones, en conformidad a la ley.

De este modo, requiere que este Servicio determine cuál es el instrumento que para tal efecto puede requerir su representada a dichas organizaciones, toda vez que el documento presentado por estas últimas para acreditar el número de socios con que cuentan es el emitido por las respectivas unidades de relaciones laborales de la Dirección del Trabajo, las que se limitan a proporcionar tal información sobre la base de la declaración jurada emanada de los propios dirigentes de tales sindicatos, sin apoyo de documentación alguna que avale sus dichos.

Indica, finalmente, que los sindicatos interempresa en referencia no contarían con afiliados que presten servicios en la empresa, cuyos nombres puedan ser cotejados con las nóminas de descuento de cotizaciones sindicales respectivas.

Agrega que el pago por el empleador de las horas destinadas a los referidos permisos previstos por la ley fue pactado en el contrato colectivo suscrito con el Sindicato Base de Empresa Jazzplat Chile, cuyos términos también resultan aplicables a los sindicatos interempresa por los que se consulta, según afirma, por haber participado dichas organizaciones como adherentes en la respectiva negociación.

Cabe hacer presente, por otra parte, que en cumplimiento del principio de bilateralidad, este Servicio confirió traslado de la presentación de que se trata a las siguientes organizaciones cuya base —según se desprende del Sistema de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo— está constituida, entre otras, por la empresa requirente: Unión de Sindicatos Interempresas de Trabajadores de Call Center 2; Sindicato Interempresa Jazzplat y Desarrollo de Tecnología y Sindicato Interempresa de Trabajadores de Call Center y Afines de Chile, ninguna de los cuales, sin embargo, hizo valer en su oportunidad el derecho que le asistía de exponer sus puntos de vista sobre el particular.

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

El artículo 249 del Código del Trabajo, prescribe:

Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios 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 de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores.

El tiempo que abarquen los permisos otorgados 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 permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes.

Del precepto antes transcrito se infiere, en lo pertinente, que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar permisos a los dirigentes

sindicales con el objeto de que estos puedan cumplir las funciones propias del cargo 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.

De igual forma, se desprende que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a los dirigentes con el fin de realizar labores sindicales, se entiende trabajado para todos los efectos, consignándose, a su vez, el derecho de aquellos al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a dichos permisos, que es de cargo del respectivo sindicato, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular.

A su vez, conforme a la doctrina reiterada de este Servicio, contenida en los dictámenes N^{os}. 904/38, de 01.02.96 y 5265/306, de 18.10.99, debe necesariamente entenderse que las partes a que se ha referido el legislador en el citado inciso final del artículo 249, 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.

Asimismo, el tenor literal del citado inciso, al disponer que la materia en análisis puede ser objeto de negociación entre las partes, sin mayor especificación, indica que no se exigió requisitos o formalidades especiales para celebrar dicha negociación, de lo cual es posible desprender que bastará para establecer su existencia un simple consenso de voluntades, expresado en la forma que las partes estimen conveniente.

De lo expuesto anteriormente fluye que dicho acuerdo constituye un contrato consensual, esto es, de aquellos que se perfeccionan por el solo consentimiento de las partes contratantes, sin requerir formalidad alguna para que produzca todos sus efectos, respecto del cual, en todo evento y tal como lo ha sostenido la doctrina, resulta plenamente aplicable la norma del artículo 1545 del Código Civil, en cuanto dispone que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.

Ahora bien, en forma previa a dar respuesta a la consulta específica planteada, cabe analizar el pacto sobre permisos sindicales contenido en el contrato colectivo vigente por el período comprendido entre el 1 de agosto de 2014 y el 31 de julio de 2017, celebrado entre el empleador y el Sindicato Base de Empresa Jazzplat Chile; mismo que, según lo indicado por el requirente en su presentación, resultaría aplicable, además, a los directores y delegados sindicales de los sindicatos interempresa, en referencia.

Dicha norma contractual, contenida en la cláusula decimocuarta del aludido instrumento colectivo, estipula:

DECIMO CUARTO: PERMISOS SINDICALES

La empresa concederá a los directores sindicales pertenecientes al sindicato firmante de este acuerdo los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo. Estos permisos ascenderán a 8 horas semanales a cada director, atendido a que el sindicato tiene más de 250 socios, según consta en la nómina del presente instrumento que se contiene en el anexo 1.

El tiempo de 8 horas que abarca el permiso otorgado a cada uno de estos directores sindicales establecido en el párrafo precedente, se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo de la empresa el pago de todas las remuneraciones y cotizaciones previsionales que puedan corresponder a los directores sindicales durante el tiempo de permiso.

El sindicato deberá acreditar mensualmente a la empresa la circunstancia de contar con 250 socios. Esta comprobación deberá efectuarse a través de la nómina de descuento de cuota sindical entregada mensualmente por el sindicato a la empresa.

El Sindicato Base de Empresa Jazzplat Chile firmante de este acuerdo tendrá durante la vigencia del presente Acuerdo un espacio dentro de plataforma pero fuera del área de operaciones para realizar gestiones de carácter sindical.

De la norma convencional antes transcrita se infiere, en lo que interesa, que las condiciones pactadas por las partes del referido contrato colectivo para el goce y pago de los permisos sindicales a que tienen derecho los directores del Sindicato Base de Empresa Jazzplat Chile Call Center Limitada., resulta aplicable exclusivamente a aquellas, no así a los directores y delegados de los sindicatos interempresa de que se trata, por no ser parte del respectivo instrumento.

En efecto, pese a lo señalado por el requirente en cuanto a la participación de los aludidos dirigentes y delegados como adherentes en el respectivo proceso de negociación colectiva, quedando regidos, por tanto, por el aludido instrumento colectivo, lo cierto es que solo pudieron haber participado en tal calidad en dicha negociación los trabajadores no afiliados a la respectiva organización, individualmente considerados, no así los sindicatos interempresa de que se trata, toda vez que tal como lo dispone el inciso primero del artículo 323 del Código del Trabajo: *«Los sindicatos podrán admitir, por acuerdo de su directiva, que trabajadores no afiliados adhieran a la presentación del proyecto de contrato colectivo que realice la respectiva organización»*.

Dicho en otros términos, solo pueden actuar como adherentes en una negociación colectiva los trabajadores no afiliados cuya participación hubiere sido autorizada previamente por la directiva de la organización sindical respectiva, no así las organizaciones sindicales que los agrupan, razón por la cual, en la especie, no resulta aplicable a dichos dirigentes y delegados sindicales la norma convencional antes transcrita y comentada, relativa a los permisos sindicales de que gozan los directores del sindicato de empresa que es parte del referido instrumento.

Hechas tales precisiones, corresponde entrar al análisis de las condiciones previstas por el empleador y los sindicatos interempresa de que se trata, para el uso por los respectivos dirigentes y delegados de las horas semanales de permiso sindical y para el pago por el empleador de las remuneraciones correspondientes a dicho tiempo, para lo cual cabe recurrir al informe sobre la materia, elaborado por la fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, Sra. Ana María Ruz Varas, según el cual, un total de diez dirigentes y delegados de ocho sindicatos interempresa activos a la fecha en que se llevó a cabo la fiscalización, cuya base está constituida, entre otros, por trabajadores de la empresa en referencia, hacen uso de seis u ocho horas de permisos sindical, según corresponda.

De los mismos antecedentes se desprende que, en la especie, se dan dos situaciones que se exponen a continuación:

a. Tratándose de los permisos utilizados por los dirigentes y delegados sindicales sin registrar la hora de ingreso o salida del trabajo, con el objeto de que la ausencia por tal causa aparezca justificada y no afecte el pago del beneficio denominado *bono incentivo*, los directores y delegados sindicales deben llenar una planilla en forma manual, denominada solicitud de permiso sindical, en la que consta el tiempo utilizado por tal concepto y la fecha correspondiente, que es presentada por el dirigente respectivo al representante empresarial encargado de su autorización; de esta forma, si bien el empleador aplica el descuento de remuneraciones correspondiente a dicho tiempo, se consigna como permiso sindical en las liquidaciones de sueldo y en el registro de asistencia, y no efectúa deducción alguna tratándose del beneficio denominado *bono incentivo*, el cual es percibido íntegramente por los aludidos dirigentes y delegados sindicales en el respectivo mes.

b. En caso de que tales horas se utilicen por el respectivo director o delegado sindical durante el cumplimiento de su jornada diaria, luego de haber registrado su asistencia y hasta antes de la hora del término de dicha jornada, aquellos cuentan con un sistema que les permite ausentarse de su puesto de trabajo luego de digitar un código en su computador, tanto para desarrollar labores sindicales como para ingerir una colación, o ir al baño, entre otras actividades permitidas bajo dicho procedimiento. sin límite alguno. Dicho tiempo no laborado no aparece consignado en las liquidaciones de sueldo ni en el registro de control de asistencia y se considera, por ende, trabajado para todos los efectos.

Finalmente, de las declaraciones vertidas tanto por el representante del empleador como por los dirigentes y delegados sindicales entrevistados es posible concluir que ninguno de ellos considera el tiempo recién analizado como permiso sindical, aun cuando durante el mismo se ejecuten por el dirigente o delegado en comento actividades de dicha índole.

Analizada la situación antes descrita a la luz de las consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que el goce de los permisos que les otorga la ley, que implica para la referidos dirigentes y delegados sindicales, por una parte, hacer uso, a lo menos a partir del 1 de agosto de 2014, de seis u ocho horas semanales por tal concepto, según corresponda, fuera del lugar de trabajo, siempre que se comunique por escrito al empleador tal circunstancia, cuyo pago es de cargo de las respectivas organizaciones —a excepción del beneficio denominado *bono incentivo*, que es percibido íntegramente por dichos representantes gremiales, con prescindencia del tiempo que hubieren utilizado en el respectivo mes por tal concepto—, ha configurado un acuerdo entre las partes sobre la materia, vale decir, entre el empleador y cada uno de los sindicatos interempresa en referencia.

De ello se sigue que tales acuerdos han sido idóneos para perfeccionar esos contratos consensuales e innominados, los que no pueden ser dejados sin efecto o modificados sino por el consentimiento mutuo o por causas legales, en conformidad a lo prevenido en el ya citado artículo 1545 del Código Civil.

A igual conclusión es posible arribar tratándose del tiempo destinado a labores sindicales por el respectivo director o delegado sindical durante el cumplimiento de su jornada diaria, luego de haber registrado su asistencia y hasta antes de la hora del término de dicha jornada, siempre que aquellos utilicen el sistema computacional que les permite registrar su ausencia del puesto de trabajo, toda vez que, si bien, según se desprende del referido informe, dicho tiempo no es considerado por las partes como permiso sindical, lo cierto es que, según lo allí informado, tales dirigentes y delegados sí efectúan actividades de esa índole, al interior de la empresa, sin límite de tiempo ni deducción de remuneraciones por tal concepto.

Precisado lo anterior corresponde hacerse cargo de la consulta destinada a que se determine cuál es el instrumento que el empleador puede requerir a los sindicatos interempresa en referencia para la acreditación del número de socios con que cuentan, con el objeto de determinar, a su vez, la cantidad de horas semanales que por concepto de permiso sindical puede utilizar los respectivos dirigentes y delegados, en conformidad a la ley.

Al respecto, resulta necesario, previamente, dar a conocer la doctrina vigente de esta Dirección en relación a las condiciones que deben verificarse para determinar la procedencia del derecho a fuero de los dirigentes y delegados de que se trata y el goce de las demás prerrogativas que les confiere la ley, entre ellas, los permisos materia del presente análisis.

Para ello debe recurrirse a lo sostenido por este Servicio en los dictámenes N°156/5, de 11.01.2016 y N°1534/79, de 29.03.1997, según los cuales: «*El director de un sindicato interempresa que al momento de su elección no se encuentra laborando, tiene derecho a invocar el fuero laboral al celebrar un nuevo contrato de trabajo, en la medida que en la respectiva empresa existan trabajadores afiliados a la citada organización sindical*».

Para arribar a tal conclusión se tuvo en vista, en primer término, que si bien es cierto, en conformidad a la norma del artículo 230 del Código del Trabajo, los socios pueden mantener su afiliación a un sindicato interempresa aunque no se encuentren prestando servicios, de forma tal que es posible que un afiliado en estas condiciones sea elegido como dirigente sindical y, por consiguiente, le asista el derecho a fuero, no lo es menos que el sustento de una organización sindical como la de la especie radica en la pertenencia de los afiliados a dos o más empresas distintas.

En efecto, el artículo 216, inciso 1°, letra b) del Código del Trabajo, prescribe:

Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:

b) Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;

Atendido lo precedentemente expuesto, el pronunciamiento citado prosigue señalando que a fin de determinar si un dirigente de un sindicato interempresa que al momento de su elección no se encontraba prestando servicios tiene derecho a invocar el fuero que lo ampara, es necesario distinguir si la relación laboral iniciada con posterioridad a su elección se verifica con una empresa ajena a aquellas a las que pertenecen los trabajadores que conforman la base de dicha organización o si, por el contrario, se origina con una de estas últimas.

En el primer caso, vale decir, cuando la relación laboral se da con una empresa ajena, esta Dirección estima, a la luz de las disposiciones legales en referencia que no rige el fuero sindical de que se trata, toda vez que el dirigente respectivo lo habría obtenido por haber ocupado un cargo en una organización cuya base no comprende a trabajadores que laboran en la empresa de su actual contratación.

Por el contrario, si dicho dirigente es contratado por una de las empresas en que prestan servicios trabajadores que conforman la base de la organización sindical que aquel representa, el fuero regiría plenamente.

En estas circunstancias es posible sostener que la doctrina expuesta resulta plenamente aplicable a la situación planteada en la especie, permitiendo concluir, en conformidad a ella, que los directores y delegados de sindicatos interempresa tienen derecho a invocar ante su empleador el fuero laboral y los permisos de que gozan, siempre que en la respectiva empresa existan trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales que dirigen.

Cabe advertir, finalmente, en respuesta a la interrogante planteada a que se ha hecho referencia en párrafos precedentes, que esta Repartición no cuenta con facultades para verificar si los sindicatos interempresa de que se trata cuentan con socios entre los trabajadores de la empresa respectiva.

En efecto, en conformidad a la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros pronunciamientos, en los dictámenes N°550/13, de 31.01. 2017 y N°2658/68, de 08.07.2003, y a lo informado en tal sentido por el Departamento de Relaciones Laborales de esta Dirección, mediante Pase citado en el antecedente 8), atendido el principio de libertad sindical, recogido ampliamente en nuestra legislación laboral, no existe ningún procedimiento que permita al empleador tomar conocimiento de la decisión que ha adoptado un trabajador de afiliarse o desafiliarse de una organización sindical, a menos que sea este último, o el propio sindicato, quien lo manifieste voluntariamente.

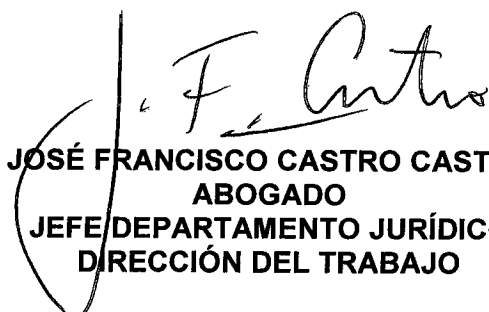
Tal es así que, según se advierte de la doctrina institucional ya enunciada, la ley N°19.759, de 2001, derogó el artículo 301 del Código del Trabajo, que obligaba a los sindicatos a informar una vez al año a la Dirección del Trabajo el número

actual de socios y las organizaciones de grado superior a las que se encontraban afiliados, introduciendo, además, dicha ley, un nuevo inciso final al artículo 231 del mismo Código, que establece: "La organización sindical deberá llevar un registro actualizado de sus miembros".

De este modo, pese a que en conformidad a lo previsto en el artículo 10 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, corresponde a su actual Departamento de Relaciones Laborales llevar el Registro Nacional de Sindicatos, este Servicio no cuenta con atribuciones legales para requerir ni registrar la nómina de los socios que integran una determinada organización sindical, puesto que a través de reforma legal a que se ha hecho referencia —que constituye la materialización de la disposición del artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República, que confiere al principio de libertad sindical el carácter de garantía constitucional, y de los convenios 87 y 98 de la OIT ratificados por Chile, que versan sobre la materia— se ha eximido a las organizaciones sindicales de la obligación de informar, incluso a la Dirección del Trabajo, respecto del número actualizado de sus miembros, sin perjuicio de la obligación de mantener un registro de socios al día que recae en ellas, según lo dispuesto en el inciso final del artículo 231 del Código del Trabajo, antes transcrito.

En este orden de consideraciones resulta útil señalar, finalmente, que, de acuerdo a lo sostenido por esta Repartición, a través de dictamen N°1979/174, de 17.05.2000, todo acto que realicen las organizaciones en referencia debe ajustarse a la ley y a sus estatutos, de manera que su incumplimiento puede acarrear la nulidad de dichas actuaciones. En otros términos, si un sindicato no cumple con tales disposiciones nace para los afectados el derecho a impugnar la validez de los actos realizados en contravención con aquellas, ya sea en las instancias previstas en la estructura de las entidades analizadas o mediante la interposición de las acciones correspondientes ante los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




IMP/MPKC
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- I.C.T Santiago Sur Oriente
- Sindicato Interempresa de Trabajadores Call Center Financieras, Servicios y Otros (Santa Rosa N°101, Santiago)
- Sindicato Interempresa de Trabajadores Call Center, Servicios y Otros (Moneda N°1447)
- Sindicato Interempresa de Trabajadores de Seguridad e Instituciones Educativas y Servicios Varios (Ahumada N°312, La Florida)
- Sindicato Interempresa Trabajadores de Call Center y Afines de Chile (Zañartu 1300, Ñuñoa)
- Sindicato Interempresa Jazzplat y Desarrollo de Tecnología (Williams Rebolledo 2031, Ñuñoa)
- Unión de sindicato Interempresas de Trabajadores de Call Center 2 (Zañartu 1300, Ñuñoa).

