



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K 7627 (1734)/2017

ORD N°: 5192 ,

Jurídico

MAT.: La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto a una materia sobre la cual existe controversia entre las partes, correspondiendo a los Tribunales de Justicia resolver sobre el particular.

ANT.: 1.-Instrucciones de 24.09.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2.-Ord. N°646, de 17.07.2018, de Inspector Comunal del Trabajo de Maipú.
3.- Ord. N°6187, de 20.12.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4.-Ord. N°4652, de 06.10.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
5.-Nota de respuesta a traslado de 11.09.2017, de Empresa Easy Retail S.A.
6.-Ord. N°3807, de 21.08.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
7.-Ord.N°786, de 07.08.2017, de Inspectora Comunal de Maipú.
8.-Presentación de 26.07.2017, de Sindicato de Trabajadores de Establecimiento de Empresa Easy Retail S.A. Tienda Maipú .

SANTIAGO,

09 OCT 2018

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES DE ESTABLECIMIENTO DE EMPRESA
EASY RETAIL S.A.TIENDA MAIPÚ
AVDA. AMÉRICO VESPUCIO N° 1011
MAIPÚ

Mediante presentación del antecedente 8), han requerido un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar el alcance de la cláusula 12B del contrato colectivo de fecha 1° de marzo de 2017, suscrito entre la Empresa Easy Retail S.A. Tienda Maipú y la mencionada organización sindical, que establece el beneficio denominado "bono de reemplazo".

Solicitan específicamente se establezca la forma en que debe operar dicha estipulación tratándose de dirigentes sindicales que no han prestado servicios efectivos durante parte del período de reemplazo a causa de haber hecho uso de horas de trabajo sindical, situación que según la empresa no les daría derecho a percibir la totalidad del bono, posición que no es compartida por los recurrentes quienes estiman que debería pagarse en tal caso el valor íntegro de dicho beneficio. En

apoyo de su pretensión, invocan las normas previstas en el artículo 249 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cúpleme manifestar a Ud. lo siguiente:

Primeramente es necesario informar que, en cumplimiento del principio de bilateralidad de la audiencia, se confirió traslado de la aludida presentación a la empresa empleadora con el objeto de que expresara sus puntos de vista sobre la materia y aportara antecedentes en caso de estimarlo pertinente, trámite que fue evacuado mediante nota del antecedente 5. Asimismo, y con el objeto de verificar los requisitos que hacen exigible el mencionado beneficio convencional y la forma en que se ha otorgado a los beneficiarios que revisten la calidad de dirigentes sindicales, se efectuó una fiscalización investigativa a la empresa Easy Retail S.A. Tienda Maipú, la cual fue efectuada por la fiscalizadora Sra. Patricia Alejandra Abarca Díaz, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú.

De acuerdo a lo aseverado por la empleadora en su nota de respuesta, el espíritu y la aplicación de la estipulación en comento ha sido siempre que el reemplazo que da origen al bono de tal denominación se realice en forma efectiva, por lo que todos aquellos que se han pagado a los trabajadores que laboran en el establecimiento, han sido por reemplazos efectivamente realizados.

Agrega que en el caso del dirigente sindical Sr. Cristián Rojas se aplicó el mismo procedimiento, pagándosele el tiempo de reemplazo que aquel ejecutó realmente.

Por su parte, el informe de Fiscalización N°1309.2018.1083, emitido por la fiscalizadora antes individualizada, expresa, en lo que interesa, que la discrepancia existente entre las partes respecto al sentido y alcance de la aludida cláusula 12 B, solo ha afectado al dirigente sindical antes mencionado, al cual le correspondió reemplazar a su jefe directo por un periodo de diez días hábiles.

Se agrega que en el mencionado período dicho dirigente hizo uso de dos días de trabajo sindical, lo cual derivó en el pago de sólo 8 días por concepto de bono reemplazo. Se señala, asimismo, que con posterioridad, aquel efectuó otros reemplazos por vacaciones y que en los respectivos períodos no hizo uso de horas de trabajo sindical por lo que percibió el monto total del bono en comento.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la cláusula contractual invocada, establece:

12.B.- Bono de Reemplazo por Vacaciones: *El trabajador Full Time que reemplace a otro en un cargo superior, recibirá un "bono de reemplazo" equivalente al 20% del sueldo base del trabajador (reemplazante) siempre que dicho reemplazo sea por más de 10 días laborables corridos y se origine por el uso de feriado legal del reemplazado. Si el reemplazo es por 10 días o menos recibirá un bono de reemplazo equivalente al 10% del sueldo base del trabajador (reemplazante), y se origine por el uso del derecho a feriado anual del reemplazado. Este 20% o 10% se calcula por el sueldo mensual del reemplazante, en el evento de que el reemplazo por vacaciones sea menor a 1 mes, se pagará el proporcional de los días de reemplazo trabajados".*

De la estipulación antes anotada, aparece que las partes pactaron un beneficio denominado bono de reemplazo, pagadero a aquellos trabajadores a quienes les corresponda reemplazar a los trabajadores que hagan uso de feriado legal, calculado en porcentajes diferentes según la duración de la ausencia del titular.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo 249 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 4° y 5° disponen:

“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 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 disposición legal transcrita se desprende que empleador se encuentra obligado a conceder a los directores y delegados sindicales un tiempo determinado con el objeto de que éstos puedan ausentarse de sus labores para desarrollar las funciones propias de sus cargos, el que no puede ser inferior a seis horas semanales por cada director, ni a ocho cuando se trata de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

Se desprende, asimismo, que el tiempo ocupado en las horas de trabajo sindical —anteriormente permiso sindical— se entiende trabajado para todos los efectos legales, expresión cuyo sentido y alcance fue fijado por este Servicio en Ord. N°5078/122 de 09.11.2005, el cual señala que con ella el legislador *“ha querido referirse a todas las consecuencias legales y contractuales que de ello se deriven, prerrogativa ésta que tiene por objeto impedir que les sean negados derechos otorgados por ley, así como beneficios contractuales que les corresponderían en su calidad de trabajadores, en iguales términos que quienes laboraron efectivamente durante dicho tiempo”*.

Finalmente de iguales normas, es posible inferir que la ley ha impuesto a la respectiva organización sindical la obligación de pagar las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que correspondan a sus dirigentes durante las horas destinadas a trabajo sindical, obligación que tiene por objeto impedir que estos vean disminuidos sus ingresos mensuales por la circunstancia de cumplir las funciones propias de su cargo. Ello sin perjuicio de lo que las partes, esto es, el sindicato y el empleador, pudieren acordar sobre la materia en virtud de lo previsto por el inciso final de la citada norma.

Ahora bien, los antecedentes reunidos en torno a este asunto no permiten acreditar de manera fehaciente que exista acuerdo de las partes respecto a que el pago de las remuneraciones y otros beneficios durante las horas de trabajo sindical corresponda al empleador, situación que eximiría a este último de cualquier obligación al respecto, debiendo la entidad sindical asumir el pago de todas las prestaciones que a este pudieren corresponderle. En caso de existir tal acuerdo, lo cual, como se ha expresado, no fue verificado, no procedería emitir un pronunciamiento en los términos requeridos sin conocer las los requisitos o condiciones del mismo.

Por lo demás, de los antecedentes mencionados se desprende que en la única oportunidad en que el dirigente sindical afectado hizo uso de horas de trabajo sindical durante el período de reemplazo, percibió de parte de la empleadora el bono correspondiente calculado en base al tiempo efectivamente trabajado y que en los reemplazos posteriores no hizo uso de tal prerrogativa por lo cual recibió el pago del monto total del bono, no siendo posible por tanto, determinar si se ha configurado una conducta patronal precisa en torno al pago de tal estipendio en caso de que en el periodo de reemplazo el afectado hubiera utilizado horas de trabajo sindical,.

De todo lo anteriormente expuesto se infiere que existe controversia entre las partes en torno a la obligatoriedad que recaería en la empresa de pagar la totalidad del beneficio pactado en la cláusula 12 B del contrato colectivo vigente, vale decir,

el bono de reemplazo, tratándose de dirigentes sindicales que durante el período que este abarca hicieron uso de horas de trabajo sindical, por lo que la resolución de la misma no corresponde a este Servicio, sino al Juzgado de Letras del Trabajo competente.

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

del Trabajo: *"Serán de competencia de los Juzgados de Letras*

"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 los problemas que se susciten entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, vale decir, toda controversia o materia discutible entre partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

Así se ha pronunciado reiteradamente este Servicio, entre otros, en dictámenes N° s. 1.478/78, de 24.03.97 y 4.616/197, de 16.08.96.

En consecuencia, atendido todo lo expuesto, cúmpleme informar a Uds. que este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la materia específica consultada, sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de la relación laboral de someter el conocimiento y resolución de la misma al Juzgado de Letras del Trabajo competente.

Saluda a Uds.

Sonia Mena Soto
SONIA MENA SOTO
 ABOGADA
 JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



Self
 LBP/SMS/sms

Distribución:

- Jurídico,
- Partes,
- Control
- Empresa Easy Retail S.A.