



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
K 4338 (865)/2018

Jurídico

1938

ORD N°: _____ /

MAT.: Atiende consulta sobre beneficios pactados en el contrato colectivo celebrado entre la empresa Fesanco SpA y el sindicato de trabajadores allí constituido.

ANT.:1. Instrucciones de 08.04.2019, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

2.-Pase N°125, de 23.01.2019, de Jefe de Asesores Director Nacional del Trabajo,

3.-Pase N°10, de 14.01.2019, de Jefe Departamento Jurídico.

4.-Instrucciones de 22.11.2018, de Jefe Departamento Jurídico.

5.-Instrucciones de 18.10.2018, de Jefe Departamento Jurídico (S).

6.-Ord. N°1447, de 12.09.2018, de Inspector Provincial del Trabajo de Valparaíso, recibido el 03.10.2018.

7.-Ord. N°3953, de 27.07.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

8.-Ord. N°816, de 28.05.2018, de Inspector Provincial del Trabajo de Valparaíso, recibido el 11.06.2018.

9.-Nota de respuesta a traslado empresa Fesanco SpA, de 23.05. 2018.

10.-Ord.N°2235, de 07.05.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

11.-Instrucciones de 07.05.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

12.-Ord. N°513, de 13.04.2018, de Inspector Provincial del Trabajo de Valparaíso.

13.-Presentación de 13.04.2018, de Sindicato de Trabajadores de empresa Fesanco SpA.

SANTIAGO,

28 MAY 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A : SRES.SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA FESANCO SpA
sindicatofesanco@gmail.com

Mediante presentación citada en el antecedente, 13) han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

1.- Si la empresa Fesanco SpA puede negarse a proporcionar al sindicato, los antecedentes relativos al ingreso y salida de los trabajadores afiliados a quienes resulta aplicable el beneficio de salida anticipada los días viernes de cada semana, pactado en la cláusula décimo cuarta del contrato colectivo celebrado con fecha cuatro de julio de 2017, entre dicha empresa y la organización recurrente.

2.- Si para los efectos del pago del beneficio de colación pactado en la cláusula quinta del mismo instrumento, resulta jurídicamente procedente descontar los días de feriado, de permiso administrativo y aquellos en que el trabajador estuviera recibiendo viático por parte de dicha empleadora.

3.- Forma en que debe operar el reemplazo de los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario existente en la empresa atendido que en la actualidad sólo queda uno de ellos.

Al respecto, cabe hacer presente, previamente, que con el objeto de dar cumplimiento al principio de bilateralidad de la audiencia, se puso en conocimiento de la empresa empleadora la presentación en referencia, solicitándole la expresión de sus puntos de vista sobre las materias consultadas, trámite que fue evacuado a través de nota singularizada en el antecedente 9).

Cabe agregar que también se solicitó una fiscalización investigativa a la empresa Fesanco SpA., la cual fue efectuada por el fiscalizador de la Inspección Provincial de Valparaíso, Sr. Jaime Soto Vásquez, quien emitió el informe 0501/2018/1542, de 30.08. 2018.

Precisado lo anterior, cabe referirse a las consultas formuladas en los numerales precedentes.

1. En relación a la primera de ellas, vale decir, si la empresa se puede negar a proporcionar los datos relativos a la asistencia de los trabajadores con el fin de verificar el debido cumplimiento del beneficio pactado en la cláusula décimo cuarta del instrumento colectivo vigente, cabe señalar que el artículo 220 del Código del Trabajo, en su numeral 1, dispone:

“Son fines principales de las organizaciones sindicales:

“1. Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos de trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan”.

De la precitada norma legal se infiere que la ley ha entregado a las organizaciones sindicales la representación de sus afiliados en las distintas etapas e instancias de la negociación colectiva, facultándolas para suscribir los respectivos instrumentos colectivos, para velar por el cumplimiento de sus estipulaciones y para hacer valer los derechos emanados de tales instrumentos.

Conforme a lo anterior, posible es convenir que en el ámbito señalado y en general, las entidades sindicales estarían legalmente autorizadas para exigir de su empleador la documentación pertinente y necesaria para verificar si se está dando cumplimiento cabal a las condiciones de trabajo y beneficios laborales pactados en el instrumento colectivo de que se trate.

En relación con la consulta específica que se plantea en la especie, el empleador, en su nota de respuesta al traslado conferido por este Servicio manifiesta que atendido que la entrega de los antecedentes del sistema de control de asistencia de los trabajadores a quienes resulta aplicable la estipulación de salida anticipada los días viernes convenida en la cláusula en análisis involucra datos reservados de los trabajadores, les propuso solicitar la autorización expresa de los afectados para la exhibición de los documentos, proposición que fue ratificada por el

representante del empleador ante el Inspector encargado de la fiscalización investigativa solicitada para resolver sobre el particular. Según lo manifestado por el aludido funcionario, los recurrentes no han adoptado una decisión al respecto, a la espera de la emisión de un pronunciamiento por parte de este Servicio.

Al respecto cabe señalar que la doctrina institucional vigente que se contiene específicamente en dictamen N°1085/10 de 26.03.2019 este Servicio, pronunciándose sobre la facultad de las organizaciones sindicales para requerir al empleador antecedentes laborales de sus afiliados que tengan el carácter de privados o personales— condición esta última que revisten aquellos que se consignan en el respectivo registro de control de asistencia— ha señalado que el empleador estará obligado a proporcionar la información requerida por tales entidades y que incidan en datos de tal naturaleza, cuando exista una autorización expresa de cada uno de los afectados.

De este modo, aplicando dicha doctrina a la situación planteada en la especie, forzoso es convenir que en caso de no cumplirse las condiciones antes señaladas, el empleador podrá negarse a entregar la información específica solicitada por esa organización y a la cual nos hemos referido en párrafos precedentes.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, es preciso señalar que la estipulación que se contiene en la cláusula décimo cuarta del instrumento colectivo anteriormente singularizado, en lo pertinente, señala:

“El beneficio de reducción de jornada los días viernes, consiste en la posibilidad que tienen los trabajadores que ocupan los cargos detallados, para retirarse de sus labores el día viernes de cada semana, con una antelación de 1,5 (una hora y media) a la salida normal. Este beneficio no es aplicable a los trabajadores con jornada de trabajo menor a 45 horas semanales”.

“Las partes entienden, acuerdan y aceptan que, dada la estructura de la empresa, este beneficio sólo será aplicable al personal administrativo de la empresa que labora en sus oficinas de Valparaíso, y que desempeña los siguientes cargos, en las siguientes áreas, a la fecha de la firma del presente contrato colectivo...”

“Consideraciones y requisitos para la obtención y aplicación de este beneficio

“1) Para la obtención de este beneficio es requisito que el trabajador haya trabajado durante la semana, a lo menos las 45 horas contractuales, pues los minutos a su favor para retirarse antes del horario deben corresponder a sobretiempo trabajado por sobre la jornada laboral semanal.

“2) Para que el trabajador pueda optar a este beneficio, deberá cada día lunes y antes de generar cualquier hora de sobretiempo, firmar el documento “solicitud de horas compensadas”, indicando que será el día viernes el día en que compensará sus horas extraordinarias realizadas entre los días lunes a jueves.

“3) Las horas de sobretiempo corresponden sólo a horas trabajadas en exceso de las 45 horas semanales. Para efectos de este beneficio, sólo se considerarán las horas extraordinarias generadas desde las 08:20 horas (diez minutos antes de la hora de ingreso) y hasta las 18:30 horas (treinta minutos después de la hora de salida) Cualquier otro tiempo extraordinario fuera de los límites designados para este beneficio, marcado en el reloj control, se tendrá por no autorizado y no se computará para efectos de este beneficio ...”

De la norma convencional antes anotada y transcrita en lo pertinente, se infiere que las partes pactaron el beneficio de salida anticipada del trabajo los días viernes de cada semana, el cual es aplicable al personal que labora en la ciudad de Valparaíso y que desempeña determinados cargos administrativos dentro de esta. De igual disposición se colige, asimismo, que dicha salida anticipada se genera por la compensación de las horas extraordinarias que pudiere desarrollar el trabajador, una vez cumplido el límite máximo de 45 horas semanales, como también, que dicha norma no rige tratándose de jornadas semanales inferiores a dicho máximo.

Analizada la estipulación en referencia a la luz de las normas que regulan la jornada extraordinaria, contenidas específicamente en los artículos 30 y 32, inciso 3° del Código del Trabajo y la doctrina sustentada sobre la materia, preciso es convenir que la misma no se ajusta a lo allí resuelto en cuanto a que no resulta jurídicamente procedente compensar las horas trabajadas por sobre el límite semanal convenido con descanso o tiempo libre.

En efecto, la doctrina institucional vigente, que se contiene, entre otros, en dictamen N°4725/331, de 06.10.1998, ha precisado, sobre la base del análisis de los preceptos legales precitados, que el tiempo trabajado en exceso sobre la jornada ordinaria legal, o sobre la pactada si esta fuere inferior a la legal constituye jornada extraordinaria de trabajo, por lo que el empleador está obligado a remunerar las horas trabajadas por sobre los límites indicados con el recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria que establece el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, sin que resulte jurídicamente procedente compensar tales horas con tiempo libre, como sucede en la especie.

2.- En cuanto a la segunda consulta formulada, vale decir, si corresponde que el beneficio de colación que se conviene en la cláusula quinta del contrato colectivo singularizado en el punto anterior, se pague por día efectivamente trabajado, descontando para tal efecto los días de feriado, de permisos administrativos y aquellos en que los trabajadores perciban viático, cabe indicar que de acuerdo a lo informado por el funcionario actuante, el representante del empleador declaró al respecto que el beneficio de colación convenido por las partes se paga por cada día efectivamente laborado y siempre que el trabajador no se encuentre prestando servicios "en terreno" puesto que en tal caso, éste tiene derecho a percibir viático.

Agrega el fiscalizador informante que el mencionado viático comprende el pago de \$5.900 por concepto de almuerzo, \$2.200 por desayuno y \$ 5.900, por cena, precisando que estos dos últimos valores se otorgan sólo en caso de que corresponda.

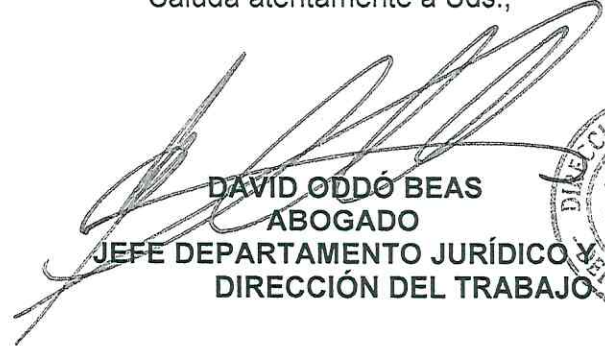
En lo que respecta al procedimiento de pago del beneficio, el Inspector actuante señala en primer término que la jornada ordinaria de trabajo del personal involucrado es de 45 horas semanales y que el monto mensual del beneficio, que asciende a \$30.530, se paga por día efectivamente laborado. A vía de ejemplo, señala que un trabajador beneficiario debió prestar servicios en el mes de julio pasado durante 20 días, excluyendo los días festivos recaídos en el período (dos) y los sábados y domingos respectivos. La liquidación del beneficio se efectuó en tal caso dividiendo el monto mensual antes indicado por 20, lo que arroja una suma diaria a percibir de \$1.526, 50, que corresponde exactamente al monto convenido por las partes.

El informe inspectivo tenido a la vista expresa además que el beneficio de colación en análisis no se paga durante los días de feriado, permisos administrativos, y aquellos en que los trabajadores se encuentran haciendo uso de licencia médica o estén percibiendo viático, agregando que los trabajadores entrevistados en el curso del procedimiento de fiscalización no manifestaron objeción respecto a la modalidad de pago de dicho beneficio. Acorde a lo informado, preciso es convenir que la empresa no estaría obligada a pagar dicho beneficio en las situaciones antes referidas.

3.-Finalmente y en cuanto a la consulta relacionada con la forma de proceder al reemplazo de los representantes de los trabajadores del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa que cesaron en sus cargos, el

fiscalizador actuante señala que tal problema se encuentra solucionado a la fecha por cuanto con fecha 03.07.2018 se constituyó el mencionado Comité, según consta del acta presentada en la Inspección del Trabajo respectiva, el día 4 del mismo mes.

Saluda atentamente a Uds.,


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




MBA/SMS/sms

Distribución:

- Jurídico, Partes, Control
- Empresa Fesanco SpA