



DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 10936 (1863) 2014



4307

ORD.: _____/

Juridico

- MAT.:**
- 1) La obligación de registrar la asistencia mediante alguno de los sistemas de control dispuestos por la ley para tales efectos e implementado por el empleador, recae sobre todos los trabajadores de la empresa, indistintamente de la calidad de dirigente sindical que pueda detentar alguno de ellos.
 - 2) El tiempo que ocupen los dirigentes de que se trata, en la realización de actividades sindicales dentro del recinto de la empresa, ausentándose del lugar o sitio donde éstos realizan sus labores habituales, debe computarse dentro de las horas correspondientes a permisos sindicales, debiendo ser remunerado dicho período por el sindicato respectivo, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular.
 - 3) No resulta jurídicamente procedente que el empleador en uso de su facultad de dirección y administración pueda restringir el ejercicio de la actividad sindical, sujetándola a requisitos o exigencias no previstos en la ley, toda vez que una conducta de esta índole implicaría transgredir el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, que en su párrafo 3° garantiza y promueve la autonomía sindical.

ANT.: Presentación de 16.09.2014, de Rodolfo Bock Bustamante.

04 NOV 2014

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : RODOLFO BOCK BUSTAMANTE
HUERFANOS N° 1160, OF. 315-308
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente Ud. ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

1) Si a los directores sindicales les asiste la obligación de registrar su asistencia en los sistemas de control horario dispuesto por la empresa para el resto de los trabajadores.

2) Si en las horas de permiso sindical que señala la ley, sólo debe computarse el tiempo destinado a actividades sindicales realizadas fuera de la empresa o también deben incluirse aquellas ejecutadas al interior de ésta.

3) Si resulta procedente que el empleador, en virtud de sus facultades de administración y dirección, pueda establecer requisitos para el ejercicio de la labor sindical de un dirigente, como sería exigir a éste que coordine previamente con el superior jerárquico de los trabajadores, el día y hora en que se entrevistará con ellos.

Al respecto cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1) En cuanto a la procedencia de obligar a los dirigentes sindicales para que registren su asistencia en los sistemas de control dispuestos por la empresa para el uso común de los trabajadores, cabe señalar que el artículo 33 del Código del Trabajo dispone:

"Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad".

Del citado precepto se colige que las únicas formas o medios dispuestos por el legislador para controlar el cumplimiento de la jornada de trabajo ha sido el registro mediante un libro de asistencia del personal o de un reloj control con tarjetas de registro.

Se desprende, asimismo, que excepcionalmente y sólo mediante resolución fundada de la Dirección del Trabajo, se podrá establecer un sistema especial de control de asistencia uniforme para una misma actividad.

Lo expuesto precedentemente, permite sostener que fuera de los medios de control de asistencia antes señalados, el legislador no ha autorizado ningún otro sistema de determinación de las horas de trabajo, como tampoco ha considerado dentro de las excepciones a dicha norma, el carácter de dirigente sindical que pueda detentar un trabajador.

En efecto, el régimen de permisos sindicales previsto en los artículos 249 y 250 del Código del Trabajo, en caso alguno habilita a un dirigente sindical para eximirse del control horario dispuesto por la empresa para el resto de los trabajadores. Así lo ha resuelto, por lo demás, la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 1072/28, de 31.01.1991, que establece que las horas destinadas a permisos sindicales, se computan desde el momento que los trabajadores dejan de prestar servicios, ausentándose del lugar o sitio físico en que dentro de la empresa ejecutan sus labores, de lo que resulta claro que el tiempo dentro de la jornada no destinado a permisos sindicales deberá ser laborado por el trabajador y será objeto del control horario común a todo dependiente.

De esta suerte, aplicando en la especie lo expuesto en párrafos que anteceden, resulta forzoso concluir que la obligación de registrar la asistencia mediante alguno de los sistemas de control dispuestos por la ley para tales efectos e implementado por el empleador, recae sobre todos los trabajadores de la empresa, indistintamente de la calidad de dirigente sindical que pueda detentar alguno de ellos.

2) Respecto a esta consulta, cabe señalar que el inciso 1° del artículo 249 del Código del Trabajo establece:

“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”.

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar permisos a los dirigentes sindicales con el objeto que éstos puedan cumplir las funciones inherentes a su cargo 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 doscientos cincuenta o más trabajadores.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que la finalidad que tuvo en vista el legislador al establecer los permisos sindicales, fue la de autorizar al dependiente para dejar de cumplir la labor que debe realizar de acuerdo a su contrato de trabajo, con el objeto de permitirle efectuar diligencias propias de su cargo fuera del lugar en que desempeña los servicios convenidos.

Ahora bien, esta Repartición mediante Ordinario N° 79, de 12.01.1982, fijando el sentido y alcance de la expresión *“fuera del lugar de trabajo”*, sostuvo que dicha expresión debe entenderse como *“fuera del lugar o sitio de la empresa en que el trabajador, de acuerdo al contrato de trabajo, ejecuta la labor convenida”*.

De consiguiente, si se tiene presente la doctrina antes enunciada, posible es convenir que el tiempo que abarcan los permisos sindicales deben computarse desde el momento que el dirigente sindical se ausenta del lugar o sitio físico en que, dentro de la empresa, debe ejecutar la labor para la cual fue contratado.

En estas circunstancias y de acuerdo a lo señalado precedentemente, es dable sostener que los dirigentes sindicales se encuentran haciendo uso de los permisos que el ordenamiento jurídico les otorga, desde el momento que dejan de realizar la labor convenida en el respectivo contrato, ausentándose del lugar o sitio físico en que, dentro de la empresa, deben desarrollar la función pactada.

De ello se sigue, que el tiempo empleado por los directores sindicales en la realización de actividades propias de su cargo, dentro del recinto de la propia empresa y ausentándose de sus labores habituales, forma parte de las horas correspondientes a los permisos sindicales, debiendo imputarse al tiempo que por dicho concepto les corresponde de acuerdo al artículo 249 del Código del Trabajo.

3) En lo que respecta a la consulta signada con este número cabe señalar que conforme al artículo 249 del texto legal en estudio, el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar a los dirigentes sindicales los permisos previstos en la ley, cuyo ejercicio se encuentra sujeto a ciertos límites y regulaciones.

Lo anterior ha permitido que la doctrina de este Servicio, contenida en dictámenes N°s. 296/09, 2259/127 y 2680/214, de 16.01.1995, 29.04.1999 y 03.07.2000, respectivamente, sostenga que *“...en virtud de la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa, el empleador tiene derecho a conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar la paralización de las actividades y proveer en forma oportuna el reemplazante del dirigente sindical que va a hacer uso de su permiso”*.

En tales circunstancias, no cabe sino concluir que en el ejercicio de sus atribuciones de dirección y administración, el empleador sólo se encuentra facultado para controlar la utilización de los permisos sindicales, no resultando posible, en caso alguno, restringir el ejercicio de la actividad sindical, sujetándola –como señala su presentación– a requisitos o exigencias no previstos en la ley, toda vez que una

conducta de esta índole implicaría transgredir el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, que en su párrafo 3° garantiza y promueve la autonomía sindical.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa invocada y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1. La obligación de registrar la asistencia mediante alguno de los sistemas de control dispuestos por la ley para tales efectos e implementado por el empleador, recae sobre todos los trabajadores de la empresa, indistintamente de la calidad de dirigente sindical que pueda detentar alguno de ellos.

2. El tiempo que ocupen los dirigentes de que se trata, en la realización de actividades sindicales dentro del recinto de la empresa, ausentándose del lugar o sitio donde éstos realizan sus labores habituales, debe computarse dentro de las horas correspondientes a permisos sindicales, debiendo ser remunerado dicho período por el sindicato respectivo, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular.

3. No resulta jurídicamente procedente que el empleador en uso de su facultad de dirección y administración pueda restringir el ejercicio de la actividad sindical, sujetándola a requisitos o exigencias no previstos en la ley, toda vez que una conducta de esta índole implicaría transgredir el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, que en su párrafo 3° garantiza y promueve la autonomía sindical.

Saluda a Ud.,



JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


S/G/MBA
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control