

**NOTA INTERNA N° FIS-255**

**ANT.:** Nota Interna CME-123 de la División Comisiones Médicas y Ergonómica, de fecha 2 de abril de 2014.

**MAT.:** Labores realizadas por dirigentes sindicales no cumplen los requisitos para ser calificadas como trabajo pesado.

15 MAY 2014

**DE : FISCAL**

**A : SEÑORA JEFE DIVISIÓN COMISIONES MÉDICAS Y ERGONÓMICA**

Se ha recibido la Nota Interna consignada en antecedentes, mediante la cual se ha solicitado a esta Fiscalía un pronunciamiento relativo a la presentación que efectuara ante la Comisión Ergonómica Nacional el Sindicato de Trabajadores N° 1 de [REDACTED], en términos de considerar las funciones desempeñadas por sus dirigentes sindicales, atendidas las condiciones en que ellas se ejecutan, como labores pesadas.

Al respecto, informo a usted que faenas o trabajos pesados corresponden a aquellos empleos cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o psíquico en la mayoría de quienes los realizan, provocando un envejecimiento precoz, aun cuando ellos no generen una enfermedad laboral.

Así, tanto el artículo 17 bis del DL N° 3.500 de 1980, como la ley 19.404 y su reglamento contenido en el DS N°71, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1996, regulan la sobrecotización y aporte derivados del trabajo pesado como una obligación bipartita de trabajador y empleador que emana de la relación laboral entre ambos, teniendo dicha obligación como fuente inmediata la respectiva calificación de trabajo pesado efectuada por la Comisión Ergonómica Nacional.

Así, el objetivo del legislador con la calificación de una faena como trabajo pesado y la consecuente carga previsional por concepto de sobre cotización (como así también la rebaja de la edad legal para pensionarse por vejez), es permitir que el trabajador se pensione a edades más tempranas, justamente por el desgaste que le provoca la faena pesada que desempeña para un empleador, compensando la menor cantidad de cotizaciones que enterará en su cuenta de capitalización individual con la sobrecotización y aporte fijados por la ley.

En el caso por el cual se consulta, las funciones llevadas a cabo por dirigentes sindicales (prestadas para su organización sindical) no son derivadas de una relación de subordinación o dependencia con la empresa, ni tampoco con el sindicato que dirigen. No obsta a ello el hecho de que el artículo 249 del Código del Trabajo disponga que el tiempo que abarque los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todo los efectos, pues con ello el legislador ha querido 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.<sup>1</sup> Esto es, se trata de una norma protectora de los ingresos y beneficios a los que tiene derecho el dirigente sindical, pero ello no hace variar la naturaleza de su finalidad, cual es, protegerlo mas no crear un vínculo laboral con el sindicato respectivo, ni tampoco modificar el contrato de trabajo entre el dirigente sindical y su empleador.

De acuerdo a ello es que la Dirección del Trabajo ha sostenido que *[e]l descuento del tiempo utilizado por un dirigente sindical para efectuar labores sindicales, que el empleador efectúa mensualmente de la remuneración del primero, no puede implicar la disminución de la misma, por cuanto, por expreso mandato del legislador, el pago las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por el tiempo que abarquen los referidos permisos es de cargo de la organización sindical respectiva, obligación ésta que tiene por objeto impedir que los dirigentes sindicales vean disminuidos sus ingresos mensuales por la circunstancia de cumplir las funciones propias de su cargo.*<sup>2</sup>

Tan importante es el requisito en análisis, que para admitir a tramitación una solicitud de calificación de trabajo, el artículo 22 inciso tercero letras a) y b) del reglamento de la ley 19.404, exige como requisito para que la Comisión Ergonómica Nacional inicie su labor calificadora, que se acompañe un certificado del respectivo empleador en el que se señale el tipo de labor y el puesto de trabajo, detallando sus características, la empresa y el lugar de desempeño (mencionando el horario, condiciones ambientales del trabajo, y toda otra información que sea de utilidad para la calificación) y, a falta de este certificado, el interesado deberá efectuar una declaración escrita ante la Inspección del Trabajo competente la que deberá contener los antecedentes antes indicados.

La exigencia antes descrita resulta del todo justificada, debido a que el puesto de trabajo, en los términos definidos por la empresa, es lo que debe calificarse, lo que se hace con prescindencia de la persona que lo ejecuta. Por ello es que el reglamento de la ley 19.404 en su artículo 2 inciso segundo señala que *[p]ara los efectos de lo dispuesto en la Ley N° 19.404 y en el presente Reglamento, se entiende por puesto de trabajo el conjunto de tareas, deberes y responsabilidades que, en el marco de las condiciones de trabajo definidas por la empresa,*<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Oficio ORD. N° 5078/122 de 2005 de la Dirección del Trabajo.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Lo subrayado es nuestro.

*constituyen la labor regular de una persona y que pueden ser descritas con prescindencia del trabajador que lo ocupa.*

De este modo, para que una labor sea susceptible de ser calificada como pesada por la Comisión Ergonómica Nacional, debe consistir en un conjunto de tareas, deberes y responsabilidades definidas por una empresa y ejecutadas por un trabajador como contrapartida a una remuneración que percibe por ello, elementos que no es posible advertir en la labor que ejecutan los dirigentes sindicales, razón por la cual las funciones sindicales no son susceptibles de una eventual calificación como trabajo pesado por parte de la citada Comisión Ergonómica Nacional.

Saluda atentamente a usted,

RMD/rmd  
Distribución  
- Sra. Jefa División Comisiones Médicas y Ergonómica



ALEJANDRO CHARME CHAVEZ  
FISCAL