



**Departamento Jurídico y
Fiscalía**
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E. 110721(977)2021

774

ORDINARIO N° _____ /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Protocolo de acuerdo horas de trabajo sindical.
Dirección del Trabajo. Competencia.

RESUMEN:

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse acerca de la base que debe considerarse para el cálculo de las remuneraciones correspondientes a las horas de trabajo sindical utilizadas por los delegados del Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores de Walmart Chile, que el empleador se habría obligado a pagar mediante la suscripción de un protocolo de acuerdo suscrito con dicha organización sindical.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 20.04.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Instrucciones de 30.03.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Presentación recibida el 26.07.2021, de Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores de Walmart Chile.

SANTIAGO,

16 MAY 2022

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

**A: SR. JUAN MORENO GAMBOA
PRESIDENTE SINDICATO INTEREMPRESA
DE TRABAJADORES DE WALMART CHILE
patriciovenegas@silwalmart.cl**

Mediante presentación citada en el antecedente 3) requiere un pronunciamiento de esta Dirección destinado a determinar cuál es la base de cálculo de las remuneraciones correspondientes a las horas de trabajo sindical utilizadas por los delegados del sindicato que preside, que el empleador se ha obligado a efectuar mediante la celebración de un protocolo de acuerdo con dicha organización sindical.

Precisa que, con fecha 01.03.2018 las partes firmaron un acuerdo, que estipula diversas prerrogativas a favor de los delegados sindicales en referencia, entre las cuales se contempla una «bolsa de horas» que debe distribuirse entre dichos representantes gremiales. Se trata, por tanto, según manifiesta, de permisos pagados por el empleador para desarrollar actividades sindicales.

Sostiene finalmente que, por tratarse de un permiso pagado, según se indica en el referido protocolo de acuerdo, la base de cálculo que debe utilizarse para su pago es la remuneración íntegra, vale decir, la suma del sueldo base y las remuneraciones variables que perciban los trabajadores que ejerzan el cargo de delegados sindicales.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

Los incisos primero, cuarto y final del artículo 249 del Código del Trabajo prescriben:

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 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 de las partes.

De las normas precedentemente transcritas se infiere, en lo pertinente, que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar a los directores sindicales, a lo menos, los mínimos legales allí previstos por concepto de horas de trabajo sindical, con el objeto de que aquellos puedan cumplir las funciones propias de su cargo fuera del lugar de trabajo, por el período señalado en la misma disposición legal.

Se desprende igualmente que, el tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical se entiende laborado para todos los efectos, consignándose, a su vez, el derecho de los dirigentes al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones

previsionales correspondientes a tales horas, el cual es de cargo del respectivo sindicato, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular.

A su vez, conforme con la doctrina vigente de este Servicio, contenida, entre otros pronunciamientos, en los Dictámenes N°904/38 de 01.02.1996 y N°5265/306 de 18.10.1999, 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 trabajo sindical de que hacen uso sus dirigentes y delegados sindicales, en su caso, toda vez que, precisamente, es dicha organización la que tiene un interés directo en celebrar un acuerdo que afecta a su patrimonio.

Asimismo, acorde con la jurisprudencia ya citada, el tenor literal del inciso final de la disposición legal antes transcrita y comentada, al disponer que la materia en análisis puede ser objeto de negociación de las partes, sin mayor especificación, indica que no se exigió requisitos o formalidades especiales para celebrar dicha negociación, de lo cual es posible concluir que bastará para establecer su existencia un simple consenso de voluntades, expresado en los términos que las partes estimen conveniente.

Lo anterior permite inferir 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.



En similar sentido se ha pronunciado este Servicio en los Dictámenes N°1429/79 de 09.05.2002 y N°1128/13 de 07.03.2006, con arreglo a los cuales los acuerdos entre empleadores y organizaciones sindicales constituyen contratos consensuales e innominados, esto es, de aquellos que carecen de nombre y reglamentación, respecto de los cuales, resulta plenamente aplicable el artículo 1545 del Código Civil, en cuya virtud todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.

Lo expresado en párrafos precedentes permite concluir que, esta Dirección carece de competencia para pronunciarse respecto de la consulta formulada en su presentación, toda vez que, las divergencias que eventualmente hayan podido surgir con relación a lo pactado en el referido protocolo de acuerdo deben ser resueltas por las partes que concurrieron a su firma, sin perjuicio del derecho que les asiste de probar sus respectivas posiciones a través de los medios que franquea la ley, en una instancia y procedimiento judicial.


Ello en virtud de la disposición del artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, con arreglo a la cual son de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: *«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»*.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que, esta Dirección carece de competencia para pronunciarse acerca de la base que debe considerarse para el cálculo de las remuneraciones correspondientes a las horas de trabajo sindical utilizadas por los delegados del Sindicato Interempresa Líder de Trabajadores de Walmart Chile, que el empleador se habría obligado a pagar mediante la suscripción de un protocolo de acuerdo suscrito con dicha organización sindical.

Saluda atentamente a Ud.,



NATALIA POZO SANHUEZA
Jefa Departamento Jurídico y Fiscal (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




Distribución
-Jurídico
-Partes
-Control