

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 24122(1526)/95 ✓

ORD. N^o 904 / 38 /

MAT.: El pago reiterado de las horas de permiso sindical por parte del Club de Polo y Equitación San Cristobal, unido a la aquiescencia del sindicato respectivo, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el artículo 249 inciso final del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador, en forma unilateral, suprima el pago de dicho beneficio. Niega lugar a la reconsideración de las instrucciones impartidas por oficio N^o 95-56 de 05.07.95, de la fiscalizadora Sra. Marisol Robles.

ANT.: 1) Fax de fecha 12 de enero de 1996 de Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor - Oriente.
2) Ord. N^o 2897 de 22.12.95 de Sr. Inspector Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente.
3) Presentación de don Osvaldo Hernández Caballero, Gerente General del Club de Polo y Equitación San Cristobal.

FUENTES:
Código del Trabajo, artículo 249.

CONCORDANCIAS:
Dictamen 5086/226 de 04.09.92.

SANTIAGO, - 1 FEB 1996

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑOR
OSVALDO HERNANDEZ CABALLERO
GERENTE GENERAL
CLUB DE POLO Y EQUITACION SAN CRISTOBAL

Mediante presentación citada en el antecedente 2) se ha solicitado reconsideración del oficio de instrucción N^o 95-56 de 05.07.95, por el cual la fiscalizadora Sra. Marisol Robles ordenó a la Empresa Club de Polo y Equitación San Cristobal pagar días descontados por concepto de permisos sindicales a la directiva del Sindicato N^o 1, desde enero de 1995 a la fecha.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 249 del Código del Trabajo, en sus incisos 4º y 5º, dispone.

" El tiempo que abarquen los permisos otorgados 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 aquéllos durante el tiempo de permiso.

" Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes"

Del tenor de la norma transcrita se infiere que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados, con el fin de cumplir labores sindicales, se entiende trabajado para todos los efectos, consignándose a la vez, que el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a dichos permisos, es de cargo del sindicato respectivo, salvo lo que acuerden las partes sobre el particular

De lo expuesto anteriormente aparece que el legislador impuso a la organización sindical respectiva la obligación de pagar a los directores o delegados las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que correspondan, durante las horas de permiso previstas en el inciso primero del citado artículo 249, estableciendo, asimismo, en forma expresa que dicha materia podía ser objeto de negociación o acuerdo entre las partes, en virtud del cual el empleador se obligara al pago de todas o algunas de tales prestaciones.

Ahora bien, el análisis de la norma en comento permite sostener, en primer término, que las partes a que se ha referido el legislador en el citado inciso final del artículo 249, deben necesariamente entenderse que son el empleador y la organización sindical que se encontraría obligada a efectuar el pago de las horas de permiso de que hacen uso sus dirigentes, toda vez que precisamente es dicho sindicato quien tiene un interés directo en celebrar un acuerdo que afecta a su patrimonio

Asimismo, el tenor literal del inciso en comento, al disponer que la materia en análisis puede ser objeto de negociación entre las partes, sin mayor especificación, indica que no se exigió requisitos o formalidades especiales para celebrar dicha negociación de lo cual debe concluirse que bastará para establecer su existencia un simple consenso de voluntades, expresado en la forma que las partes estimen conveniente.

De lo expuesto anteriormente, se infiere que dicho acuerdo constituye un contrato consensual, esto es, de aquellos se perfeccionan por el sólo consentimiento de las partes contratantes, sin requerir formalidad alguna para que produzca todos sus efectos.

Corrobora lo anterior, la circunstancia de que el derogado artículo 237 del Código del Trabajo, al reglamentar los permisos sindicales cuyo pago era de cargo del sindicato respectivo, permitía que dicha materia fuera objeto de acuerdo, bajo condición expresa de que se regulara en un contrato colectivo de trabajo, esto es, en un contrato solemne, lo cual autoriza para afirmar que si la nueva norma que trata sobre la misma materia, esto es, el artículo 249 del mismo Código, no ha exigido dicha formalidad, es porque actualmente, basta el acuerdo puro y simple de los interesados.

En esta forma, preciso es convenir que estamos en presencia de un contrato consensual e innominado, esto es, de aquellos que carecen de nombre y reglamentación, respecto del cual, en todo caso, y tal como lo ha sostenido la doctrina, resulta plenamente aplicable el artículo 1545 del Código Civil, en virtud del cual todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe de fiscalización evacuado por la funcionaria actuante y de declaraciones efectuadas por el gerente general de la Empresa, aparece que desde la fecha de constitución del sindicato, esto es, desde el 29 de marzo de 1971 el empleador pagó en forma ininterrumpida las remuneraciones correspondientes a las horas de permiso sindical, así como también las respectivas cotizaciones previsionales hasta diciembre de 1994, fecha a partir de la cual, en forma unilateral, dejó de pagar dichas horas.

Ahora bien, analizada la situación antes descrita a la luz de las consideraciones formuladas en los párrafos que anteceden, forzoso resulta concluir que el pago de las horas de permiso sindical que el empleador ha efectuado por muchos años, con la anuencia del sindicato, ha configurado un acuerdo entre las partes sobre dicha materia, toda vez que ha bastado para entender formado tal acuerdo el simple hecho de que el empleador haya realizado tales pagos y que el sindicato los haya aceptado, no siendo jurídicamente viable exigir escrituración ni ninguna otra formalidad para que se repute perfecto y obligue a las partes que lo celebraron.

De ello se sigue que este acuerdo ha sido idóneo para perfeccionar este contrato consensual innominado, el que no puede ser dejado sin efecto o modificado sino por el consentimiento mutuo o por causas legales, en conformidad a lo prevenido en el ya referido artículo 1545 del Código Civil, razón por la cual, no resulta jurídicamente procedente que la parte empleadora, en forma unilateral, deje de cumplirlo.

En lo que dice relación con el argumento invocado por el recurrente en su presentación, en el sentido que en este caso no ha existido un acuerdo de voluntades en torno a la materia en análisis, sino que sólo ha habido un silencio de las partes, el cual no podría estimarse como manifestación de voluntad pues ello sólo es posible en los casos en que la ley expresamente le atribuye tal efecto, cabe señalar lo siguiente:

La doctrina ha señalado que la manifestación de la voluntad, tendiente a la formación del consentimiento, puede ser expresa, tácita o implícita e incluso, hay veces en que, por excepción, no se manifiesta la voluntad y el solo silencio equivale a esa manifestación.

La misma doctrina ha establecido que la manifestación de la voluntad es tácita o implícita cuando se deduce de circunstancias o hechos que conducen necesariamente a ella, esto es, de un comportamiento a actitud que la supone. Se ha sostenido, asimismo que la voluntad tácita tiene en derecho igual valor que la voluntad expresa, salvo aquellos casos en que la ley o la convención exige esta última.

Por último, en relación con el tema en estudio se ha establecido que la ley, por excepción, atribuye al silencio la eficacia de una manifestación real de voluntad, caso en el cual, estamos en presencia de una voluntad presunta que no se ha manifestado en modo alguno.

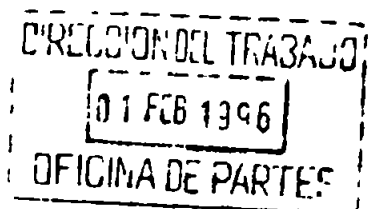
Así, la doctrina distingue claramente entre el silencio o inacción y la voluntad tácita en que hay acciones, hechos positivos que demuestran inequívocamente la manifestación de voluntad. (La Voluntad y la Capacidad En los Actos Jurídicos, Avelino León Hurtado, Editorial Jurídica de Chile, 1979, págs. 34 a 45).

Ahora bien, aplicando lo expuesto en párrafos anteriores, posible resulta sostener que en el caso en estudio no ha existido silencio de las partes sino que una acción del empleador, reiterada por largo tiempo, de pagar las horas de permiso sindical, unida a una aceptación del sindicato de dichos pagos, acciones a través de las cuales se ha manifestado la voluntad tácita de las partes, la que ha sido suficiente para formar el consentimiento requerido por el citado artículo 249.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. que el pago reiterado de las horas de permiso sindical por parte del Club de Polo y Equitación San Cristobal, unido a la aquiescencia del sindicato respectivo, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el artículo 249 inciso final del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador, en forma unilateral, suprima el pago de dicho beneficio.

Niega lugar a la reconsideración de las instrucciones impartidas por oficio Nº 95-56 de 05.07.95, de la fiscalizadora Sra. Marisol Robles.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

MVB
SGMS/mvb

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Depto D.T.
- Sub-Director
- U Asistencia Técnica.
- XIIIª Regiones.
- Sres. Sindicato del Trabajadores Empresa Club de Polo y Equitación San Cristobal