

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO

S/K (761)/95
K. 16169(981)/95

3554

290

ORD. NQ _____/_____/

MAT.: El otorgamiento por parte de Empresa Pesquera Iquique Guanaye S.A. y Empresa Pesquera Eperva de los permisos sindicales superiores a los mínimos previstos en el artículo 249 del Código del Trabajo, y el pago de un bono fijo mensual a los dirigentes que hacen uso del permiso, beneficios que han concedido desde hace varios años, han tenido su origen en un acuerdo de las partes, razón por la cual las empresas nombradas no pueden suprimirlos unilateralmente.

ANT.: 1) Consulta de 06.07.95, del Sindicato Interempresa de Tripulantes de Iquique.
2) Traslado evacuado por Empresa Pesquera Eperva el 11.08.95.
3) Oficio NQ 1660, de 02.08.-95, de la Dirección Regional del Trabajo, Región de Tarapacá.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 249, incisos 4º y 5º.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes NQs. 3916/179, de 06.07.94 y 5086/226, de 04.-09.92.

SANTIAGO, 28 OCT 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRES. JOSE CACERES BRISO Y HUGO HERRERA JULIO
DIRIGENTES DEL SINDICATO INTEREMPRESA
DE TRIPULANTES DE IQUIQUE

Mediante la presentación del antecedente se solicita un pronunciamiento respecto a la situación producida en Empresa Pesquera Iquique-Guanaye S.A. y Empresa Pesquera Eperva S.A. con motivo de haberse negado los permisos sindicales solicitados por los dirigentes señores Hugo Herrera Julio y José Cáceres Briso, a quienes, además se habría suspendido el bono mensual pagado con anterioridad a los dirigentes que hacían uso del beneficio.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 249 del Código del Trabajo, en sus incisos 4º y último, 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 es posible inferir 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, consiguándose, 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 puede ser objeto de negociación o acuerdo entre las partes, en virtud del cual el empleador puede obligarse 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 aludido 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 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 constituiría 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.

Corroborando lo anterior, la circunstancia de que el antiguo artículo 237 del Código del Trabajo, que fue derogado por la ley 19.069, de 1991, 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 las normas posteriores a aquella que han tratado sobre la misma materia, esto es, primero el artículo 38 de la ley 19.069 y luego el artículo 249 del Código del Trabajo, en su texto actual, no han exigido dicha formalidad, es porque tanto bajo la vigencia de la ley 19.069, como en la actualidad, bajo el imperio del actual Código del Trabajo, basta el acuerdo puro y simple de los interesados.

En esta forma, preciso es convenir que estamos en presencia de un contrato 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.

Así lo ha sostenido esta Dirección en los dictámenes citados en la concordancia.

En la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, especialmente del informe emitido el 19 de agosto del presente año por el fiscalizador dependiente de la Dirección Regional del Trabajo de la I^a Región señor Víctor Luciano Fuentes Varela, consta que las empresas pesqueras Iquique-Guanaye S.A. y Eperva S.A., desde 1966 y hasta junio pasado, han concedido los permisos sindicales solicitados por los dirigentes de las organizaciones constituidas en ellas, superiores a los mínimos semanales indicados en el inciso 19 del artículo 249 del Código del Trabajo, otorgándoles, además, en caso que el permiso sea por todo el mes, un bono mensual fijo, el que también se paga proporcionalmente, descontando de su valor los días de navegación si el dirigente participa en faenas de captura de pesca durante dicho período.

El informe aludido agrega que el bono en consulta se originó en acta de avenimiento de 31 de diciembre de 1966, en la que se acordó el pago de tres días de permiso sindical. El beneficio se aumentó a cinco días mediante un instrumento posterior y en acta de 19 de diciembre de 1971 se estableció que la empresa puede otorgar permisos por un período mayor, facultad de la que las empresas de que se trata hicieron uso hasta junio del presente año, no obstante que la cláusula contractual respectiva no se incorporó a los nuevos instrumentos colectivos.

Ahora bien, analizada la situación antes descrita a la luz de las consideraciones formuladas en los párrafos que anteceden, es forzoso concluir que el otorgamiento por parte de Empresa Pesquera Iquique Guanaye S.A. y Empresa Pesquera Eperva S.A. de los permisos sindicales superiores a los

mínimos legales y el pago de un bono mensual fijo a los dirigentes que hacen uso del permiso, beneficios que han concedido desde hace varios años, necesariamente tuvieron como causa un acuerdo de las partes sobre esa materia, toda vez que ha bastado para entender formado tal acuerdo el simple hecho de que el empleador haya otorgado los beneficios y que el sindicato los haya aceptado, no siendo jurídicamente viable exigir escrituración ni ninguna otra formalidad para que se repute perfecto y oblique a las partes que lo celebraron.

De ello se sigue que este acuerdo o contrato consensual innominado 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 resultaría jurídicamente procedente que la parte empleadora, unilateralmente, dejara de cumplirlo.

Es del caso hacer presente, sin embargo, que de los antecedentes acompañados aparece que el pago del bono por el que se consulta siempre ha sido condicionado al otorgamiento efectivo de un permiso sindical que mantenga desembarcado al tripulante, de suerte que si la empresa no ha concedido el permiso, como ha sucedido en la especie con las solicitudes formuladas a Empresa Pesquera Iquique-Guanaye S.A. y Empresa Pesquera Eperva S.A. por los dirigentes sindicales señores Hugo Herrera Julio y José Cáceres Briso, por el período comprendido entre el 13 de junio y el 12 de julio del presente año, no habrá derecho a exigirlo. Lo anterior por cuanto si el permiso fue denegado, el dirigente prestó efectivamente sus servicios en dicho período y no se produjo, por tanto, la causa que genera el pago del bono.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que el otorgamiento por parte de Empresa Pesquera Iquique-Guanaye S.A. y Empresa Pesquera Eperva S.A. de los permisos sindicales superiores a los mínimos legales y el pago de un bono mensual fijo a los dirigentes que hacen uso del permiso, beneficios que han concedido desde hace varios años, han tenido su origen en un acuerdo de las partes, razón por la cual las empresas nombradas no pueden suprimirlos unilateralmente.



Saluda a Uds.,

MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

FCGB/nar

Distribución:

Jurídico, Partes, Control

Boletín, Deptos. D.T., Subdirector

U. Asistencia Técnica, XIII Regiones