



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 2559(652)17  
4475(1075)17

Jurídico.



ORD.: 4116

**MAT.:** Atiende presentaciones relativas a la procedencia del pago de remuneración íntegra a los dirigentes sindicales que indica y la incidencia del uso que ellos hacen de las horas de trabajo sindical.

**ANT.:** 1) Constancia de devolución de documentos de 22.07.2017 de Correos de Chile.  
2) Ord. 2397 de 02.06.2017 de Jefa U. Dictámenes.  
3) Correo electrónico de 31.5.2017 de abogado U. Dictámenes.  
4) Presentación de 22.5.2017 de Codelpa Chile S.A.  
5) Presentación de 23.3.2017 de Codelpa Chile S.A.

SANTIAGO,

05 SEP 2017

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SR. MARIO MORA SOTO  
GERENCIA DE PERSONAS CODELPA CHILE S.A.  
CAMINO LO ECHEVERS 801, QUILICURA, RM.**

Mediante presentaciones de los Ants. 4) y 5), la empleadora Codelpa S.A. expone que desde el año 2013 les ha pagado remuneración íntegra a los directores del Sindicato que indica, haciéndose cargo de los permisos sindicales que les confería la ley, sin aplicar los límites que disponía la ley vigente entonces.

Agrega que, a partir de entonces, los referidos dirigentes decidieron no prestar los servicios convenidos en sus contratos de trabajo, no obstante lo cual se les siguió efectuando el pago total de sus remuneraciones.

Habiéndoles comunicado la intención de la empresa de terminar con esta práctica, se han negado a modificar la situación.

Señala, además, que no ocurre lo mismo con los directores de las otras dos organizaciones sindicales vigentes en la empresa, quienes harían uso del tiempo de labor sindical conforme a los límites legales.

Por último, expone que en marzo de 2017 hubo renovación de directorio en la respectiva organización sindical, manteniéndose el Sr. Miguel Retes como Presidente, persistiendo hasta la fecha con la intención de no desempeñar labor contractual alguna.

La interesada consulta si la empresa está obligada a seguir pagando remuneraciones íntegras al citado dirigente aun cuando éste no presta servicios hace años y ya ha cambiado la directiva del sindicato, argumentando, a mayor abundamiento, que el caso da lugar a la práctica antisindical contemplada en el artículo 290 letra f) del Código del Trabajo.

Cabe tener presente que, con fecha 02.06.2017, este Servicio dio traslado de la solicitud de origen, por carta certificada, al Presidente del Sindicato de Trabajadores de Pinturas Industriales, Sr. Miguel Retes Inostroza, diligencia que no tuvo resultado por cuanto consta que, dejados dos avisos en fechas diversas en el domicilio de entrega, el destinatario no tomó contacto con Correos Chile, devolviéndose el oficio al remitente.

Sin perjuicio de lo anterior, en relación con lo consultado, informo a Ud. lo siguiente:

El artículo 249 del Código del Trabajo dispone lo que se transcribe a continuación:

*“Art. 249. 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 de las horas semanales de trabajo sindical será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.*

*Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores.*

*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 las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos 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.”*

A su turno, el criterio de esta Dirección en relación con los pactos que regulan la forma en que se otorga el tiempo de trabajo sindical –permisos, en la terminología de la ley anterior-, se manifiesta, entre otros, en el dictamen Ord. N° 3863/142 de 16.09.2003, del cual se puede desprender que “las partes” a que refiere el inciso final, son necesariamente el empleador y la organización sindical que se encontraría obligada al pago de las horas de trabajo sindical 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.

La misma doctrina expone, entre otras, las consideraciones siguientes:

*“el tenor literal del citado inciso, 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 este modo, preciso es concluir 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.”*

Ahora bien, a partir de fundamentos como los precedentemente anotados, el citado dictamen, ante similar situación fáctica a la del caso que nos convoca, se encarga de concluir lo siguiente:

*“la exención de prestar servicios concedida a los tres dirigentes (...), con el objeto de dedicarse en forma exclusiva a la labor sindical, así como el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales de dichos dirigentes, (...) que el empleador ha otorgado por al menos dos 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 efectuado tales concesiones y 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 tal acuerdo ha sido idóneo para perfeccionar este contrato consensual e 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 citado artículo 1545 del Código Civil, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente que la parte empleadora, en forma unilateral, deje de cumplirlo.”*

Así las cosas, ante la consulta de si la empresa está obligada a seguir pagando remuneraciones íntegras al dirigente Sr. Retes, quien, según las presentaciones de los Ants. 4) y 5), no prestaría los servicios convenidos en su contrato desde el año 2013, corresponde señalar que, en aplicación del criterio doctrinario recién anotado y observándose las circunstancias que se exponen en los citados escritos, la empresa está impedida de alterar la forma en que se ha venido cumpliendo la respectiva convención sobre el tiempo de trabajo sindical y pago de remuneraciones, salvo que medie el pertinente mutuo acuerdo de las partes, no siendo relevante al efecto que en el mes de marzo haya ocurrido la reelección del aludido director sindical.

Con todo, merece tener presente que la propia jurisprudencia administrativa (Ords. N°s 3863/142 de 16.09.2003; 5411/253 de 17.12.2003; 5265/306 de 18.10.99 y 2647/202, de 29.06.2000) se ha encargado de precisar lo siguiente:

*“la norma contenida en el ya citado artículo 249 confiere a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para los fines que la misma señala, esto es, para cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, lo que habilita para sostener que las horas con cargo a dichos permisos no podrán, en ningún caso, utilizarse para fines distintos a aquellos relativos a la actividad sindical contemplados por la citada norma legal, agregando: Lo contrario importaría infringir la norma contenida en el artículo 1546 del Código Civil, que dispone: ‘Los contratos deben celebrarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella’.*

La disposición legal precedentemente transcrita hace aplicable en materia contractual uno de los principios generales que inspiran nuestro ordenamiento jurídico, cual es, el principio de la buena fe, que, según lo dispone expresamente, debe imperar en la celebración de todo contrato y que en el derecho laboral tiene una significación muy especial por el componente personal que existe en esta rama jurídica. Así, 'El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un período prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe.' (A. Plá Rodríguez; Los principios del Derecho del Trabajo; Ed. De Palma; B. Aires; 1990; P. 309)."

Por último, es del caso destacar que, habiéndose efectuado actuaciones de mediación de la Inspección del Trabajo Santiago Norte Chacabuco en el año 2016 para tratar el referido conflicto entre las partes, sin resultado alguno, la especie evidentemente configura un hecho controvertido que escapa a la competencia fiscalizadora de este Servicio, debiendo someterse el asunto al conocimiento y resolución del Tribunal de Justicia competente, de así estimarlo los interesados.

Sin otro particular,

Saluda atentamente,

  
  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

  
ESP/CLCH  
**Distribución:**  
Dest  
Sindicato Empresa Pinturas Industriales  
Jurídico  
Partes  
Control.