



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.63808 (995) 2023

just die

ORDINARIO N°: 739 /

ACTUACIÓN:

MATERIA:

RESUMEN

El tiempo que abarquen los permisos otorgados a los dirigentes con el fin de realizar labores sindicales, se entiende trabajado para todos los efectos, consignándose, a su vez, el derecho de éstos al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a dichos permisos, el cual es de cargo del respectivo sindicato, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular, debiendo anotarse que este acuerdo de voluntades configura un contrato consensual e innominado, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente que la parte empleadora, en forma unilateral, deje de cumplirlo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 06.11.2024, 06.08.2024 y 29.02.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
 - 2) Ordinario N°303-8024/2023, de 05.04.2023, de Inspector Provincial del Trabajo de Huasco.
 - 3) Correo electrónico, de 06.02.2023, de doña [REDACTED] de la Compañía Minera Chibana S.A.

SANTIAGO, 13 NOV 2024

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SRA. [REDACTED]
RECURSOS HUMANOS
COMPAÑIA MINERA CHIPANA S.A.

Se ha recibido en este Departamento su documento cifrado en el N°3 del rubro, mediante el cual solicita un pronunciamiento referido a los permisos que se otorgan a dirigentes sindicales y específicamente a la validez de liberarlos de sus obligaciones contractuales.

Al respecto, cumpleo con informar lo siguiente:

El artículo 249 del Código del Trabajo, dispone:

"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 corresponda, 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."

Acerca de la norma precitada, el Dictamen N°6065/140, de 15.12.2017, ha señalado que *"el empleador se encuentra obligado a otorgar horas sindicales a los dirigentes para que estos se ausenten de sus lugares de trabajo y desarrollen las actividades propias y/o inherentes al cargo que desempeñan, para así cumplir con los objetivos que la propia ley ha establecido para las organizaciones sindicales, cuya representación es ejercida por el directorio sindical"*, precisando que este tiempo se considera como efectivamente trabajado, siendo de cargo de la organización sindical el pago de las remuneraciones, cotizaciones previsionales y demás beneficios percibidos por el dirigente.

Continúa el pronunciamiento indicando que, *"la propia norma contempla en el inciso final la posibilidad de que las horas de trabajo sindical como también el pago de las remuneraciones, cotizaciones y demás beneficios puedan ser objeto de un acuerdo o negociación entre las partes, de forma que el empleador asuma el pago de la totalidad o una parte de las referidas prestaciones"*.

En este sentido, reiterada jurisprudencia de esta Dirección contenida en los Dictámenes N°3863/142, de 16.09.2003 y N°616/17, de 08.02.2005, han señalado que, debe necesariamente entenderse que las partes a que se ha referido el legislador en el inciso final del artículo 249 del Código de Trabajo son el empleador y la organización sindical que se encontraría obligada a efectuar el pago de las horas de que hacen uso sus dirigentes en el ejercicio de su cargo, toda vez que es dicho sindicato quien tiene interés directo en la celebración de un acuerdo que afecta a su patrimonio.

Asimismo, el Ordinario N°606, de 21.04.2023, establece que, este acuerdo puede ser objeto de negociación entre ambas partes, sin requerir mayores requisitos o formalidades, bastando el acuerdo de voluntades expresado en la forma que las partes estimen conveniente, de manera que se configura un contrato consensual e innominado de aquellos que se perfeccionan por el solo consentimiento de las partes contratantes, resultando 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.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumple con informar a usted que, el tiempo que abarquen los permisos otorgados a los dirigentes con el fin de realizar labores sindicales, se entiende trabajado para todos los efectos, consignándose, a su vez, el derecho de éstos al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a dichos permisos, el cual es de cargo del respectivo sindicato, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular, debiendo anotarse que este acuerdo de voluntades configura un contrato consensual e innominado, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente que la parte empleadora, en forma unilateral, deje de cumplirlo.

Saluda atentamente a Ud.,

Natalia Pozo Sanhueza

NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



BL
GMS/BPC
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control