



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURÍDICO

K. 15835(936)/99

ORD. Nº 2680 / 0214

MAT.: 1) El otorgamiento por parte de la empresa Cristalerías de Chile S.A. de permisos sindicales superiores a los mínimos legales y el pago de remuneraciones por dichos períodos a los dirigentes del Sindicato de Trabajadores Nº 2, constituye la forma como las partes han entendido y aplicado las estipulaciones contenidas en el artículo 9 del Título III del contrato colectivo que las rige y, por tanto, la empresa en referencia no pudo descontar de sus remuneraciones el tiempo superior a ocho horas de permiso sindical utilizado para desarrollar las funciones propias de sus cargos, sin perjuicio del derecho que le asiste al empleador, en virtud de la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa, de controlar el uso de dichas horas de permiso sindical, tanto dentro como fuera de la empresa.

2) Los dirigentes sindicales deberán utilizar los permisos a que tienen derecho, en virtud de la ley o la convención, en funciones propias de su cargo, no pudiendo, en caso alguno, efectuar, durante dichas horas, actividades ajenas a aquellas, por cuanto ello implicaría infringir la norma contenida en el artículo 1546 del Código Civil, que consagra el principio de la buena fe que debe imperar en la celebración de todo contrato.

ANT.: 1) Ord. Nº 188, de 24.03.2000, de Sr. Inspector Provincial de Talagante.
2) Ord. Nº 925, de 13.03.2000, de Jefe Departamento Jurídico.
3) Ord. Nº 1098, de 27.12.99, de Sr. Inspector Provincial de Talagante.
4) Ord. Nº 6058, de 15.12.99, de Departamento Jurídico.
5) Memo Nº 143, de 15.12.99, de Jefe Departamento Relaciones Laborales.
6) Presentación de 22.09.99, de Sindicato de Trabajadores Nº 2 de Cristalerías de Chile.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 79.
Código Civil, artículos 1546 y 1564.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Nos. 79, de 12.01.82; 626/13, de 21.01.91; 296/9, de 16.01.95; 3251/168, de 24.05.95 y 2259/127, de 27.04.99.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO - 9 III 2000
A : SRES. MOISES FERNANDEZ T., MARIO SAAVEDRA E.,
LUIS BAHAMONDES Z. Y LUIS ZAMORA B.
DIRECTORES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES Nº 2
DE CRISTALERIAS DE CHILE
RODOLFO JARAMILLO Nº 2000
PADRE HURTADO/

Mediante Memo Nº 143 y presentación citados en los antecedentes 5 y 6, se ha requerido de esta Dirección un pronunciamiento en orden

a determinar si a los directores del Sindicato de Trabajadores N° 2 de la Empresa Cristalerías de Chile S.A. les asiste el derecho de continuar haciendo uso de los permisos sindicales en los mismos términos en que lo han hecho hasta la fecha, sin sujetarse a las limitaciones establecidas por el artículo 249 del Código del Trabajo, no obstante la disposición contenida en el artículo 9 del Título III del contrato colectivo vigente suscrito con la Empresa.

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

El artículo 249 del Código del Trabajo, prescribe:

"Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los 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 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 aquellos 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 entre las partes".

De la norma precedentemente transcrita se infiere que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar permisos a los dirigentes sindicales con el objeto que éstos puedan cumplir las funciones propias de sus cargos fuera del lugar de trabajo, por el período señalado en la misma norma.

De igual forma, se desprende que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores 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.

Por su parte, el contrato colectivo celebrado por el Sindicato recurrente y la Empresa Cristalería de Chile S.A. con fecha 11 de enero de 1999, en su Título III, artículo 9, conviene:

"ARTICULO 9.- PERMISOS SINDICALES

"La empresa otorgará los permisos sindicales de acuerdo con lo establecido en el Código del Trabajo".

De la cláusula contractual precedentemente transcrita se infiere que los permisos sindicales acordados por las partes son aquellos consagrados en el Código del Trabajo.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar previamente el sentido y alcance de dicha estipulación, para lo cual cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil y específicamente a las normas contenidas en el inciso final del artículo 1564.

Conforme a dicho precepto, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "*regla de la conducta*", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contempla.

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija, en definitiva, la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que los antecedentes recabados acerca de la situación en estudio y en especial la fiscalización practicada por los fiscalizadores de la Inspección Provincial del Trabajo de Talagante, Sres. Luis Espinoza Ramírez y Gabriel Contreras Romo, permitieron constatar que los dirigentes sindicales de que se trata han hecho uso de los permisos a que tienen derecho, sin límite de horas, por aproximadamente quince años, siendo las remuneraciones devengadas durante dicho período de cargo del empleador. En cuanto al procedimiento utilizado para controlar dichos permisos, revisados los documentos correspondientes, se pudo determinar que la utilización de los mismos se comunicaba a través de memorándum internos enviados al jefe de personal o, en su ausencia, a cualquier funcionario de ese departamento, informando los dirigentes, previamente, a sus jefes directos tal circunstancia.

Agrega el informe de fiscalización aludido que, a partir del 01.06.99, por razones de ordenamiento, la empresa en referencia decidió reglamentar la forma de utilización de los permisos, reglamento que fue entregado a los dirigentes sindicales, debiendo éstos, a partir de la fecha señalada, solicitar los mismos por escrito a sus jefes directos, modificando, de esta forma, unilateralmente el procedimiento empleado habitualmente. Además, señala el informe de fiscalización, los dirigentes reclaman que con este nuevo sistema de control utilizado por el empleador, perderían el derecho de poder ausentarse de sus puestos de trabajo para realizar labores gremiales dentro de la empresa.

De este modo, como es dable apreciar, en la especie, las partes reiteradamente en el tiempo, durante aproximadamente quince años y hasta el mes de junio de 1999, esto es,

transcurridos seis meses desde la entrada en vigencia del contrato colectivo por ellas convenido, han entendido y ejecutado el artículo 9 del Título III del mismo de forma tal que el empleador ha concedido y pagado los permisos sindicales necesarios a los dirigentes de la organización sindical de que se trata, sin límite de horas para ejercer las labores propias del cargo, circunstancia que autoriza a sostener que dicha modalidad se encuentra enmarcada dentro de los términos de la regla de la conducta analizada en párrafos precedentes, complementando el acuerdo inicial que sobre dicho beneficio se contiene en el instrumento señalado.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, necesario es hacer presente que 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.

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."* (Américo Plá Rodríguez. *"Los Principios del Derecho del Trabajo"*. Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1990. Segunda edición. Pág. 309).

Aplicando dicho principio jurídico a la situación que nos ocupa, posible es afirmar que los dirigentes sindicales de la Empresa Cristalerías de Chile S.A. deben utilizar los permisos a que tienen derecho en virtud de la referida norma convencional en labores propias o inherentes a la función sindical, no pudiendo, en caso alguno, emplearlos en actividades ajenas a aquella.

Ahora bien, analizado el procedimiento utilizado por la Empresa de que se trata respecto de los permisos sindicales a la luz de lo señalado en párrafos que anteceden,

forzoso es concluir que el empleador no puede unilateralmente, esto es, sin el acuerdo de los respectivos dirigentes, descontar de sus remuneraciones el tiempo superior a ocho horas de permiso sindical utilizadas para desarrollar las funciones propias de sus cargos.

No obstante lo expresado en párrafos que anteceden, cabe hacer presente, respecto de la facultad del empleador para controlar las horas de permiso sindical de que hacen uso los dirigentes, tanto dentro como fuera del recinto de la empresa, que la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha reconocido invariablemente, a través de dictámenes Nos. 3251/168, de 24.05.95 y 2259/127, de 29.04.99, entre otros, que de acuerdo al precepto que se contiene en el citado artículo 249, es dable convenir que la finalidad que tuvo en vista el legislador al establecer los permisos sindicales fue la de autorizar al dependiente para dejar de cumplir la labor convenida en su contrato de trabajo, con el objeto de permitirle efectuar diligencias propias de su cargo fuera del lugar en que desempeña dichos servicios.

Por su parte, esta Repartición, mediante dictamen N^o 79, de 12.01.82, fijando el sentido y alcance de la expresión *"fuera del lugar de trabajo"*, sostuvo que dicha expresión debe entenderse como *"fuera del lugar o sitio de la empresa en que el trabajador, de acuerdo al contrato de trabajo, ejecuta la labor convenida"* y, por ende, el tiempo que abarcan los permisos sindicales debe computarse desde el momento en que el dirigente se ausenta del lugar o sitio físico en que, dentro de la empresa, debe ejecutar la labor para la cual fue contratado.

Cabe señalar además, que este Servicio, interpretando el correcto sentido y alcance del artículo 3^o del Código del Trabajo, que contiene el concepto de empresa, resolvió, mediante dictamen N^o 626/13 de 21.01.91, que *"corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc, lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad"*.

Igualmente, en conformidad a lo manifestado por la ya citada jurisprudencia administrativa, a través de dictamen N^o 296/9, de 16.01.95, en virtud de la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa, el empleador tiene derecho a conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar la paralización de las actividades y proveer en forma oportuna el reemplazante del dirigente sindical que va a hacer uso de su permiso.

Así, de acuerdo con lo expuesto en acápites que anteceden, no cabe sino afirmar que la circunstancia que la empresa en referencia haya controlado sólo las horas de permiso utilizadas por los dirigentes fuera del recinto de la empresa, según consta del citado informe de fiscalización, no limita el poder de mando y administración que le confiere el ordenamiento jurídico laboral, en cuya virtud el empleador se encuentra

facultado para establecer un sistema de registro tendiente a controlar las horas de permiso sindical, tanto dentro como fuera de la empresa, toda vez que ello se enmarca, como ya se dijera, dentro de las facultades de administración que le son propias.

A lo anterior cabe agregar que, en la situación en análisis no procede fijar el sentido y alcance de la estipulación que regula los referidos permisos, contenida en el artículo 9 del Título II del contrato colectivo suscrito por la empresa y el Sindicato N° 2 constituido en la misma, por la vía de la aplicación práctica, toda vez que ello implicaría sostener que la empresa se obligó a no ejercer control alguno sobre el uso de los referidos permisos, lo cual no se ajusta a lo previsto por el inciso 2° del artículo 306 del Código del Trabajo, norma ésta que ha excluido de las materias susceptibles de negociación colectiva aquellas que limiten o restrinjan la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

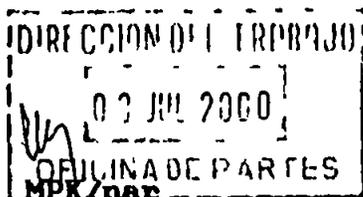
1) El otorgamiento por parte de la empresa Cristalerías de Chile S.A. de permisos sindicales superiores a los mínimos legales y el pago de remuneraciones por dichos períodos a los dirigentes del Sindicato de Trabajadores N° 2, constituye la forma como las partes han entendido y aplicado las estipulaciones contenidas en el artículo 9 del Título III del contrato colectivo que las rige y, por tanto, la empresa en referencia no pudo descontar de sus remuneraciones el tiempo superior a ocho horas de permiso sindical utilizado para desarrollar las funciones propias de sus cargos, sin perjuicio del derecho que le asiste al empleador, en virtud de la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa, de controlar el uso de dichas horas de permiso sindical, tanto dentro como fuera de la empresa.

2) Los dirigentes sindicales deberán utilizar los permisos a que tienen derecho, en virtud de la ley o la convención, en funciones propias de su cargo, no pudiendo, en caso alguno, efectuar, durante dichas horas, actividades ajenas a aquellas, por cuanto ello implicaría infringir la norma contenida en el artículo 1546 del Código Civil, que consagra el principio de la buena fe que debe imperar en la celebración de todo contrato.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO



Distribución:

Jurídico, Partes, Control
 Boletín, Deptos. D.T., Subdirector
 U. Asistencia Técnica, XIII Regiones
 Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
 Sr. Subsecretario del Trabajo
 I.P.T. Talagante