

Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes  
e informes en Derecho  
E266435 (2387) 2023

*Jurídico*

ORDINARIO N°: 203

**ACTUACIÓN:** Aplica doctrina.

**MATERIA:** Caso genérico. Dirección del Trabajo.  
Competencia.

**RESUMEN:** No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori, o de modo genérico, sin contar con los antecedentes del caso sometido a su conocimiento. Lo anterior, sin perjuicio del presente informe respecto de la doctrina institucional vigente sobre la materia.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 19.03.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S);
- 2) Presentación de Sra. Alejandra Araya Donoso, de 20.10.2023.

**SANTIAGO**

**DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

28 MAR 2024

**A: SRA. ALEJANDRA ARAYA DONOSO**  
**VICEPRESIDENTA DIRECTORIO Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA**  
**CORPORACIÓN COLEGIO ALEMÁN**  
afromero@dsmorus.cl

Mediante presentación del antecedente 3), se consulta respecto de la vigencia de los Dictámenes Nros.5415/257 de 17.12.2003 y 0706/002, de 07.02.2011, y si la utilización de las horas de trabajo sindical al igual que su cesión, sólo proceden en el evento que el director sindical se encuentre prestando servicios efectivos en la empresa y si dicha doctrina resulta aplicable para el caso en que el dirigente sindical se encuentre haciendo uso de permiso con goce de remuneraciones, fuera del país para fines estrictamente personales y no laborales.

Sobre el particular, cumplo primeramente con aclarar a Ud. que los pronunciamientos citados en su consulta son anteriores a las modificaciones introducidas en el artículo 249 del Código del Trabajo, por la Ley N°20.940 que Modernizó el Sistema de Relaciones Laborales, cuerpo normativo que entró en

vigencia con fecha 01 de abril de 2017, y que reemplazó el término “*permiso sindical*” por “*horas de trabajo sindical*”, en el citado artículo 249 en los siguientes términos:

*“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 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 aquellos 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”*

De la norma preinserta se desprende 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.

En el mismo orden de ideas, y con el objeto de dar cumplimiento al mandato legal, el legislador impuso a la organización sindical la obligación de pagar las remuneraciones, cotizaciones previsionales y demás beneficios durante el período en que estos hacen uso de las horas de trabajo sindical.

De esta manera, el tiempo que los dirigentes se ausentan de sus lugares de trabajo para desarrollar las actividades sindicales, por mandato expreso del legislador, se considera como efectivamente trabajado, siendo de cargo de la organización el pago de las remuneraciones y demás beneficios percibidos por el dirigente sindical, conforme se señalara precedentemente.

Por su parte, la propia norma contempla en el inciso final la posibilidad 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 empleador asuma el pago de la totalidad o una parte de las referidas prestaciones.

En ese contexto, el acuerdo celebrado entre empleador y la organización sindical, referido a las horas de trabajo sindical, dice relación con el desempeño de las labores vinculadas al ejercicio de su cargo de dirigente sindical, esto es, inherentes a la función sindical.

En efecto, este Servicio ha señalado en Ord. N°4361 de 27.08.2015 que *"rige la situación de los permisos sindicales del que este hace uso para realizar sus tareas de representación, por lo que una vez cesado el mandato de la base laboral, el trabajador perdería la calidad de dirigente sindical, tomando innecesarios los permisos e inoficioso el mencionado pacto, razón por la cual se deberían restablecer las obligaciones del contrato de trabajo sin ser relevante al efecto el tiempo en que el dependiente se dedicó exclusivamente a las labores sindicales"*.

De igual forma, resulta necesario hacer presente que la norma contenida en el 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).

Todo lo expuesto, se encuentra en armonía con lo sostenido por este Servicio de manera uniforme en su reiterada doctrina sobre la materia en comento, entre otros en Dictámenes N°s.5265/306, de 18.10.99 y 2647/202, de 29.06.2000.

Ahora bien, precisado todo lo anterior, cabe señalar que el Dictamen N°706/02, de 07.02.2011, actualmente vigente, reconsideró el punto 2) del Dictamen N°5415/257, de 17.12.2003, *"sólo en cuanto a que atendido el carácter semanal del permiso establecido por el artículo 249 del Código del Trabajo, la*

*ausencia de un dirigente sindical a sus labores a causa de licencia médica o vacaciones le impide hacer uso, durante los restantes días del mes calendario respectivo, de las horas de permiso sindical correspondientes a los períodos semanales en que se encontraba exceptuado de prestar servicios por las señaladas razones”*

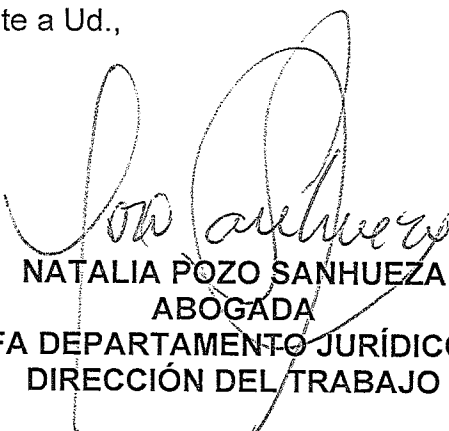
Tal conclusión, como indica el citado Dictamen N°706/02, de 07.02.2011, es consecuencia de que los permisos establecidos en el artículo 249 del Código del Trabajo “constituyen un beneficio semanal y por tanto el goce del mínimo legal de seis u ocho horas allí previsto sólo podrá tener lugar en la medida que el dirigente respectivo preste servicios efectivos durante dicho período. Ello en consideración a que durante el lapso en que aquel se encuentra liberado de tales labores, el referido permiso carece de justificación.”


A mayor abundamiento, el mismo pronunciamiento agrega: “No resulta jurídicamente procedente que un director sindical pueda ceder, con anterioridad a la fecha de inicio de sus vacaciones o de aquella en que se acogerá a licencia médica, parte o la totalidad de los permisos sindicales a que habría tenido derecho en el evento de haber laborado durante la semana respectiva, por encontrarse legalmente exceptuado de la obligación de prestar servicios.”

Luego, acorde a la doctrina expuesta en párrafos anteriores, forzoso resulta concluir que la utilización de horas de trabajo sindical y su cesión a que alude el artículo 249 del Código del Trabajo, sólo proceden en el evento que el director sindical se encuentre prestando servicios efectivos en la empresa, no pudiendo en ningún caso, utilizarse para fines distintos a aquellos relativos a la actividad sindical contemplados por la citada norma legal.

Con todo, en atención a que la consulta no está referida a un caso concreto, se hace presente que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori, o de modo genérico, sin contar con los antecedentes del caso sometido a su conocimiento. Lo anterior, sin perjuicio de la orientación proporcionada en el cuerpo del presente informe respecto de la doctrina institucional vigente sobre la materia.

Saluda atentamente a Ud.,

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



GMS/CRL  
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control