

Santiago, a 28 de Marzo de 2024

## INFORME N° 64

### **SOBRE HORAS DE TRABAJO SINDICAL.**

El tema que nos convoca se encuentra regulado en los artículos 249 y siguientes del Código del Trabajo y al respecto podemos señalar lo que sigue:

1. Sobre el particular, cabe señalar que las horas de trabajo sindical han sido establecidas por el legislador en el artículo 249 del Código del Trabajo, con el objeto que los dirigentes y delegados sindicales puedan cumplir las funciones propias de sus cargos fuera del lugar de trabajo.
2. Asimismo, se dispone que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar tales horas de trabajo sindical, 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. Agrega la norma que: *“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.”*

3. Se establece, también, que el tiempo que abarquen **las horas de trabajo sindical se entiende trabajado para todos los efectos**, consignándose, a su vez, el derecho de los dirigentes y delegados sindicales al pago de las remuneraciones, beneficios y

cotizaciones previsionales correspondientes a tales horas, el cual es de cargo del respectivo sindicato, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular.

4. A su vez, conforme a la doctrina reiterada de la Dirección del Trabajo, contenida en los dictámenes N° 904/38, de 01.02.1996 y N° 5265/306, de 18.10.1999, entre otros, debe necesariamente entenderse que las partes a que se ha referido el legislador en el citado inciso final del artículo 249, son el empleador y la organización sindical que se encontraría obligada a efectuar el 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, este no es el caso de aquellos empleadores que acuerdan con el sindicato hacerse cargo del pago de las remuneraciones, liberando de tal carga al sindicato).
5. Es preciso recordar que el artículo 249 inciso final del Código del Trabajo dispone: *“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.”*
6. Cabe preguntarse si el empleador puede o no descontar de la remuneración del trabajador el exceso de las seis u ocho horas semanales, según corresponda. Conforme a la Dirección del Trabajo “la Empresa se encuentra facultada para controlar las horas de permiso sindical de que hacen uso los dirigentes tanto dentro como fuera del recinto de la misma y a efectuar los descuentos de las remuneraciones correspondientes al tiempo no laborado que exceda de las ocho horas semanales de permiso”. (Dictamen N° 2259 /127, año 1999).
7. Ahora bien, cabe preguntarse, ¿En qué situación se encuentran aquellos empleadores cuando han permitido que sus dirigentes sindicales actúen en uso del permiso sindical sin ningún tipo de restricciones, excediendo del límite legal?

Sobre el particular el Ord. N°6554 de fecha 23 de octubre de 1995 de la Dirección del Trabajo ha dicho: *“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 obligue 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”.*

*En consecuencia, al tenor de la jurisprudencia precedentemente citada podría sostenerse que la falta de control por parte de aquellos empleadores respecto de los permisos sindicales ha permitido formar un acuerdo con el Sindicato y que, por lo mismo, no puede ser dejado sin efecto unilateralmente por el empleador.*

**8. A este respecto se podría indicar, recomendar y sugerir lo siguiente:**

**a-** Como una forma de evitar incertidumbre e inestabilidad en la relación jurídico laboral con el sindicato, se podría presentar un proyecto de ley para regular estos aspectos, proyecto el cual debiera propender a normar los principios generales que regule la materia, con una mirada macro del asunto, sin que ello importe coartar la libertad sindical y la autonomía de la voluntad entre empleadores y sindicatos. Mientras no exista una modificación legislativa sobre la materia, se sugiere lo que se indica en las letras que vienen a continuación.

**b-** En primer término, se sugiere efectuar un levantamiento sobre el número total de horas promedio mensual que los dirigentes del Sindicato han utilizado en razón de

- permisos sindicales, a objeto de determinar el costo para estos empleadores de dicho exceso y poder determinar cuanto es el tiempo efectivamente empleado por los dirigentes en términos de permisos sindicales.
- c- Reunirse con los dirigentes sindicales haciéndoles presente el exceso de horas utilizado y tratar de consensuar tanto el procedimiento de aviso como el número máximo de horas que se otorgarán (por sobre el número de horas legales).
  - d- Tener mesas de trabajo, a objeto de suscribir un acuerdo complementario que regule expresamente esta materia.
9. Es importante dejar constancia que una contingencia judicial en esta materia podría ser riesgosa de manera tal que se recomienda a aquellos empleadores que se encuentren en la situación descrita, iniciar una etapa de negociación previa a la adopción de cualquier medida, a la espera de cualquier cambio legislativo en la especie.
10. Se debe recordar que el Código del Trabajo contempla en forma adicional horas de trabajo sindical a las horas anteriormente comentadas. Dichas horas se contemplan y regulan en el artículo 250 del código laboral, las que damos por reproducidas en esta parte.
11. Finalmente se debe tener presente que conforme al artículo 252 del Código del Trabajo "El tiempo empleado en licencias y horas de trabajo sindical se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos".

Sin más que informar, cordialmente les saluda



**Guillermo Caro Molina.**  
Abogado.  
Asesor Jurídico