

## LAS HORAS DE TRABAJO SINDICAL EN LA JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

[Paid time off to perform trade union duties in the administrative jurisprudence of The Labour Office]

PACHKA ARCE SALINAS<sup>1</sup>

### RESUMEN

El presente trabajo pretende ofrecer una mirada de las horas de trabajo sindical desde una perspectiva sistematizada, actualizada, completa y crítica de la jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo, con el objeto de determinar sus líneas de razonamiento e interpretación, para posteriormente, establecer si la regulación nacional y la jurisprudencia ya mencionada, se encuentran en concordancia con los principios que rigen el Derecho del Trabajo y los estándares establecidos por la Organización Internacional del Trabajo en sus diversos instrumentos. Por último, también se pretende destacar la importancia de este derecho dentro del sistema de relaciones laborales, pues su existencia y ejercicio es indispensable para el fomento de la actividad sindical.

### PALABRAS CLAVE

Horas de trabajo sindical - representantes de los trabajadores - jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo - Convenio 135 OIT - libertad sindical.

### ABSTRACT

The present paper aims to offer an outlook about the right to paid time off to perform union duties by the workers' representatives from a systematized, updated, complete and critical perspective of the administrative jurisprudence of The Labour Office, in order to determine its lines of reasoning and interpretation, to establish if our labour law and the jurisprudence already mentioned, is in line with the principles of the labour law and the standards of the International Organization Labour in their various legal instruments. Lastly, we also aim to highlight the value of this right within the labour relations system, as it's essential for the development of union activity.

### KEYWORDS

Paid time off to perform trade union duties - workers' representatives - administrative jurisprudence of The Labour Office - Convention 135 ILO - freedom of association.

---

<sup>1</sup> Egresada de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. E-Mail: pachka.arce@gmail.com.

## INTRODUCCIÓN

Las horas de trabajo sindical, conocidas antes de la reforma realizada por la Ley N°20.940 de 2016, como permisos sindicales, son uno de los derechos que se establecen a favor de los directores y delegados sindicales por nuestra normativa nacional e internacional, para que estos, en su calidad de representantes de los trabajadores, puedan desarrollar las funciones propias de su cargo y de esta manera, asegurar la autonomía colectiva.

Las horas de trabajo sindical se encuentran reguladas en el Capítulo IV, Título I, del Libro III, artículos 249, 250, 251 y 252 de nuestro Código del Trabajo y podemos definir las como “derecho de los directores y delegados sindicales; para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo”.

En virtud del concepto anterior, podemos extraer que las horas de trabajo sindical son un caso de suspensión de la relación laboral individual<sup>2</sup>, pues suspenden el normal desarrollo de esta entre el empleador y el trabajador que es director o delegado sindical, quedando este último exceptuado de su obligación de prestar servicios por el tiempo que determina el Código del Trabajo, pero no obstante ello, el empleador debe conservar el puesto de ese trabajador y se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales el tiempo que el trabajador destine a sus funciones sindicales<sup>3</sup>. Además, será de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que le correspondan durante el tiempo que comprendan las horas de trabajo sindical, sin embargo, estas materias podrán ser objeto de negociación de las partes.

Necesario es destacar que las horas de trabajo sindical son fundamentales para que el directorio pueda efectuar las tareas que le corresponde, y constituyen una clara manifestación del subprincipio de la libertad sindical, denominado libertad colectiva de actuación<sup>4</sup>, que permite a los sindicatos estructurar su propio programa de acción para la defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores<sup>5</sup>. Radica aquí su gran importancia, por lo que es imperativo tener un sistema de horas de trabajo sindical que permita a los trabajadores que poseen el cargo de directores y delegados sindicales, ejercer sus funciones libremente, sin la presencia de obstáculos, como las prácticas antisindicales realizadas por empleadores que fueron denunciadas durante el período 2008-2014 y recogidas posteriormente, en un estudio dirigido por la Dirección del Trabajo, dentro de las cuales se encuentran, el no asignar otro cargo de igual grado y remuneración al que tenía antes de hacer uso de las horas de trabajo sindical, el no conceder las horas de trabajo sindical, el no conservar el empleo al término de las horas

---

<sup>2</sup> THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio, *Manual de Derecho del Trabajo* (4ª edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2011), II, p. 29.

<sup>3</sup> CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El sistema de garantías para el ejercicio de la actividad sindical en Chile: un análisis desde la perspectiva de la libertad sindical*, ahora, en PALOMO VÉLEZ, Rodrigo (coordinador), *La organización sindical en Chile. XX Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (Santiago, Librotecnia, 2014) p. 327.

<sup>4</sup> CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El sistema de garantías para el ejercicio de la actividad sindical en Chile: un análisis desde la perspectiva de la libertad sindical*, cit. (n. 3), p. 327.

<sup>5</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo* (2ª edición, Santiago, Abeledo Perrot, 2011), p. 189.

complementarias de trabajo sindical y el no pago íntegro de las remuneraciones de un dirigente o delegado que usó las horas de trabajo sindical<sup>6</sup>.

Por lo anteriormente descrito, este trabajo pretende ofrecer una mirada de las horas de trabajo sindical desde una perspectiva sistematizada, actualizada, completa y crítica de la jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo, la cual ha entregado respuestas a los problemas que se presentan día a día en el ámbito de la realidad laboral y que la ley o las convenciones entre las partes no han resuelto claramente, para de esta manera determinar el real sentido de las normas que las regulan y su correcta aplicación, sus líneas de razonamiento e interpretación respecto de esta interesante e importante materia. Junto con lo anterior, se aspira a destacar la importancia de este derecho dentro del sistema de relaciones laborales, debido a que su existencia es indispensable para el fomento de la actividad sindical.

Para lograr estos objetivos, en primer lugar, examinaremos la evolución de la regulación de las horas de trabajo sindical desde su aparición en nuestro sistema laboral hasta la actualidad, para después, en segundo lugar, realizar un análisis estructurado en base a los distintos tipos de horas de trabajo sindical que existen, las problemáticas comunes que se producen en el ámbito de esta materia y las respectivas respuestas entregadas por la Dirección del Trabajo respecto de ellas, desglosando así, su estudio en una parte normativa y otra jurisprudencial, lo que permitirá comprender en su totalidad el funcionamiento de cada tipo de las horas de trabajo sindical como garantía esencial para el ejercicio de la actividad sindical, esperando finalmente que este trabajo sirva como herramienta de estudio para aquellos interesados en este tema.

---

<sup>6</sup> BALTERA SANTANDER, Pablo, *Cuaderno de Investigación N°59: La Libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores* (Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2016). [visible en internet: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-110566.html>].

## I. REGULACIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO SINDICAL

El Código del Trabajo de 1931 no comprendió una regulación de las horas de trabajo sindical, siendo esta materia reconocida por primera vez en nuestra legislación respecto de los trabajadores del cobre (1956), extendiéndose después a los sindicatos campesinos a través de la Ley N°16.625<sup>7</sup>, dejando a los demás directores sindicales sujetos a los permisos que voluntariamente les otorgase su empleador, en forma de concesión graciosa, lo cual dificultaba enormemente su labor y conspiraba en contra de su eficiente desempeño<sup>8</sup>.

Posteriormente, dentro del marco del Plan Laboral<sup>9</sup> impuesto por la Dictadura, que no hizo sino limitar aún más el ámbito de la libertad sindical en lo pertinente al derecho a negociar colectivamente<sup>10</sup>, se dictó el Decreto Ley N°2.756 de 1979 sobre organización sindical, el cual en sus artículos 36 y 37 reguló para todos los sindicatos un sistema de permisos sindicales, que después, el Código del Trabajo de 1987, adoptó como regulación.

Con la vuelta a la democracia y mediante la Ley N°19.069 de 1991 sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva, se ampliaron la cantidad de horas de trabajo sindical de 4 a 6 horas semanales por cada director y también se creó una nueva forma de representación sindical, destinada a reforzar la acción de los sindicatos de trabajadores interempresas y de trabajadores transitorios<sup>11</sup>, nos referimos a los delegados sindicales, los que igualmente tienen derecho a gozar de las horas de trabajo sindical.

Finalmente, la Ley N°20.940 de 2016 realizó dos modificaciones a esta materia. En primer lugar, se estableció un cambio de nomenclatura, pasando a denominarse los antiguos permisos sindicales como “horas de trabajo sindical” y, en segundo lugar, se aumentaron las horas complementarias de trabajo sindical, de 1 a 3 semanas en el año calendario para la formación y capacitación sindical.

El mensaje presidencial justificó el cambio de denominación en que “(...) no se trata de una concesión sino de un derecho que debe ser reconocido para su finalidad intrínseca, esto es, para el trabajo sindical (...)”<sup>12</sup>. En nuestra opinión la modificación es apropiada y acertada, ya que es claro que la figura de las horas de trabajo sindical, a pesar de haber sido llamadas “permisos sindicales” no constituían un permiso en sí, pues en un permiso el empleador tiene la facultad de aceptar o negar este, en cambio el derecho de las horas de trabajo sindical no tiene carácter discrecional para el empleador, todo lo contrario, él debe concederlas a los sujetos que

---

<sup>7</sup> LANATA FUENZALIDA, Gabriela, *Sindicatos y Negociación Colectiva* (Santiago, Abeledo Perrot, 2012), p. 77.

<sup>8</sup> HUMERES NOGUER, Héctor, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (17ª edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2010), II p. 51.

<sup>9</sup> Las orientaciones básicas de este modelo normativo fueron limitar la acción de las organizaciones de trabajadores al ámbito de la empresa y a las materias de carácter económico. Para leer más sobre este tema, se recomienda consultar: Rojas Miño, Irene, Los derechos de libertad sindical en la Constitución chilena, en *Revista de Derecho* (Valdivia), Vol. XXX, N°1, 2017, pp. 9-31.

<sup>10</sup> CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva*, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* 30 (2008) 1, p. 269.

<sup>11</sup> LANATA FUENZALIDA, Gabriela, cit. (n. 6), p. 93.

<sup>12</sup> CONGRESO NACIONAL, Historia de la Ley N° 20.940. [visible en internet: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/5389/>].

corresponde si se cumple con los requisitos legales, razonamiento que se evidencia en el mismo artículo 249 Código del Trabajo, al establecer que “*Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales (...)*”, siendo por tanto la intención del legislador, prescribir las horas de trabajo sindical como una obligación para el empleador, al utilizar el vocablo “deberán”, en contraste de “podrán”, que hubiera significado una facultad para este último.

La Dirección del Trabajo, también es parte de este razonamiento, al establecer que no procede la negación o condicionamiento del otorgamiento de las horas de trabajo sindical, cuando se cumple con los requisitos legales<sup>13</sup>. Además, esta misma ha dicho en dictamen N°1413/32, de fecha 31 de marzo de 2017 sobre este cambio de nomenclatura que “A su vez, la nueva denominación se aviene más con la naturaleza de tal prerrogativa, pues se trata de una obligación impuesta por el legislador a los empleadores con el fin de facilitar el correcto ejercicio de la libertad sindical, principio este consagrado por la Constitución Política de la República, en su artículo 19 N° 19”, con lo cual concordamos completamente.

No debemos olvidar que las horas de trabajo sindical también se encuentran reguladas por el Convenio N°135 sobre los representantes de los trabajadores de 1971 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Chile el 13 de septiembre de 1999<sup>14</sup> y que, por tanto, sus normas resultan obligatorias a partir del día 29 de julio de 2000, fecha de publicación en el Diario Oficial del decreto promulgatorio N°649 de 2000 del Ministerio de Relaciones Exteriores<sup>15</sup>.

En resumen, este convenio establece un estándar de protección general para los representantes de los trabajadores, una protección que debe ser en todo caso eficaz<sup>16</sup>.

Para tener una idea más clara sobre este estándar de protección, recurriremos a la última versión de la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, que en su conclusión N°1579 establece que “En el Convenio núm. 135 se pide a los Estados Miembros ratificantes que proporcionen facilidades apropiadas en la empresa para permitir a los representantes de los trabajadores el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, y de manera que no se perjudique el funcionamiento eficaz de la empresa interesada”<sup>17</sup>.

Ahora, cuando se menciona a las “facilidades apropiadas”, se está refiriendo al otorgamiento del tiempo libre necesario para poder dar cumplimiento a sus funciones, para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales, sin pérdida de salario, ni de ventajas sociales, también se refiere a la facilidad de tener acceso a todos los lugares de trabajo

---

<sup>13</sup> Dirección del Trabajo, dictamen N°233/11, de fecha 13 de enero de 1994.

<sup>14</sup> Mismo año en que fueron ratificados otros dos convenios de la OIT relevantes para la libertad sindical, nos referimos al Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 y al Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949.

<sup>15</sup> Dirección del Trabajo, dictamen N°3080/38, de fecha 13 de agosto de 2014.

<sup>16</sup> BUSTOS MUÑOZ, Francisco, *El fuero sindical del Código del Trabajo y el Convenio 135 de la OIT, en Chile: un análisis desde la perspectiva de la libertad sindical*, en Palomo Vélez, Rodrigo (coordinador), *La organización sindical en Chile. XX Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (Librotecnia, Santiago, 2014), p. 395.

<sup>17</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Recopilación de las decisiones del Comité de Libertad Sindical (2018). [visible en internet: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70001:0::NO>].

en la empresa y tener la posibilidad de entrar en comunicación sin dilación indebida con la dirección de la empresa y con los representantes de esta autorizados para tomar decisiones, en ambos casos, cuando ello fuera necesario para permitirles desempeñar sus funciones de representación. Estas facilidades las encontramos establecidas en el párrafo IV, denominado “Facilidades que Habrán de Otorgarse a los Representantes de los Trabajadores” de la Recomendación N°143 de los representantes de los trabajadores de 1971.

Teniendo esta visión general, nos preguntamos si la regulación nacional actual de las horas de trabajo sindical se alinea con el estándar exigido por la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio N° 135. En nuestra opinión, la legislación nacional está a la altura de la normativa internacional, pues al regular las horas de trabajo sindical, se establece un sistema general de protección, sistema que fija las facilidades apropiadas y acordes a la Recomendación N°143, permitiendo a los representantes de los trabajadores por medio de estas horas de trabajo sindical, ausentarse de sus labores para realizar las funciones propias de su cargo. Pero ¿es esta regulación eficaz en la realidad?

Creemos que el análisis crítico de la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo respecto a los distintos tipos de horas de trabajo sindical que realizaremos en el punto siguiente, nos ayudará a conocer el funcionamiento de este derecho y de esta manera, responder a la pregunta formulada con anterioridad, así que, sin más preámbulo, comenzaremos.

## II. TIPOS DE HORAS DE TRABAJO SINDICAL

La doctrina ha clasificado las horas de trabajo sindical en tres tipos: horas básicas o generales de trabajo sindical, horas complementarias de trabajo sindical y horas pactadas de trabajo sindical<sup>18</sup>.

A continuación, analizaremos cada una de ellas, desde un punto de vista normativo y jurisprudencial, siendo este último el más relevante, al presentar desde una perspectiva crítica la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo sobre puntos interesantes y controversiales que ha resuelto a lo largo del tiempo. Daremos entonces, inicio a esta parte de nuestro estudio, con las horas básicas o generales de trabajo sindical.

## III. HORAS BÁSICAS O GENERALES DE TRABAJO SINDICAL

### 1. *Comentario normativo*

Las horas básicas o generales de trabajo sindical se encuentran reguladas en el artículo 249 del Código del Trabajo, el que establece en su inciso primero que “*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*”.

---

<sup>18</sup> En este punto hemos seguido al profesor Caamaño Rojo y a Gamonal Conteras. De igual manera, debemos mencionar que algunos autores clasifican las horas de trabajo sindical de manera diferente, este es el caso de Lanata Fuenzalida y Thayer Arteaga y Novoa Fuenzalida, quienes en sus correspondientes obras distinguen entre horas generales o comunes de trabajo sindical y horas adicionales de trabajo sindical o licencias.

Al tenor de la norma transcrita, se desprende que los directores y delegados sindicales tienen derecho a horas de trabajo sindical básicas o generales para que puedan cumplir con sus funciones<sup>19</sup>. Ahora bien, la cantidad de horas básicas o generales de trabajo sindical mínimas que le corresponden a los directores y delegados sindicales, dependerán del número de socios que posea el sindicato al que pertenece, de esta manera, en los sindicatos de hasta 249 socios, las horas básicas o generales de trabajo sindical tendrán una duración mínima de 6 horas semanales por cada director o delegado y en los sindicatos con 250 o más socios, tendrán una duración mínima de 8 horas semanales por cada director o delegado.

En el inciso segundo del artículo en análisis, se mencionan dos situaciones bastante interesantes respecto de este tipo de horas de trabajo sindical, nos referimos a la acumulación y a la cesión de estas. El inciso mencionado establece 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”*.

Respecto de la acumulación, podemos colegir del extracto reproducido que las horas básicas o generales de trabajo sindical se acumulan dentro de un período de tiempo que corresponde a un mes calendario, en consecuencia, las horas no utilizadas en una semana, se acumulan a la o las semanas siguientes, previo aviso escrito al empleador, pero a fin de mes, las horas básicas o generales de trabajo sindical no utilizadas se pierden, no pudiendo el director o delegado sindical hacer uso de ellas en el mes siguiente.

Respecto de la cesión, debemos distinguir dos situaciones; la primera, establecida en el inciso ya citado y que, siguiendo al profesor Caamaño Rojo, reconoce una suerte de cuenta corriente de horas de trabajo sindical para los directores y delegados que gozan este beneficio, las que se utilizan y contabilizan en un período no superior a un mes, pudiendo cederse de un director a otro<sup>20</sup>. La segunda, que se encuentra en el inciso final del artículo 235 del Código del Trabajo, y que establece que los directores que gozan de horas de trabajo sindical, es decir, las más altas mayorías, podrán ceder en todo o en parte las horas de trabajo sindical que se les reconoce en el artículo 249, a los directores electos que no gozan de tales horas, con lo cual se busca reforzar el rol y las funciones que a estos les puedan corresponder de acuerdo a los estatutos<sup>21</sup>.

Entonces, a partir de las dos normas mencionadas, podemos establecer que; existe para cada una de las situaciones una formalidad distinta, pero necesaria para proceder a la cesión. Para la cesión de todo o parte de las horas básicas o generales de trabajo sindical a uno o más de los restantes directores que gozan de horas de trabajo sindical, se deberá realizar un previo aviso escrito al empleador, de igual manera que en la acumulación, en virtud del inciso 2° del artículo 249. En tanto que para ceder en todo o en parte las horas básicas o generales de trabajo sindical a directores electos que no gozan de dichas horas, agrega el artículo 235 en su inciso final, que

---

<sup>19</sup> CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El sistema de garantías para el ejercicio de la actividad sindical en Chile: un análisis desde la perspectiva de la libertad sindical*, cit. (n. 2), p. 328.

<sup>20</sup> CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El sistema de garantías para el ejercicio de la actividad sindical en Chile: un análisis desde la perspectiva de la libertad sindical*, cit. (n. 2), p. 329.

<sup>21</sup> CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El sistema de garantías para el ejercicio de la actividad sindical en Chile: un análisis desde la perspectiva de la libertad sindical*, cit. (n. 2), p. 329.

dicha cesión deberá ser notificada al empleador con al menos tres días hábiles de anticipación al día en que se haga efectivo el uso de las horas de trabajo sindical a que se refiere la cesión.

Tratándose del ejercicio de las horas básicas o generales de trabajo sindical de un director o delegado sindical, la ley no establece formalidad alguna en orden a efectuar un aviso previo al empleador y este tampoco podría condicionar su ejercicio, ya que como lo hemos reiterado en muchas ocasiones, las horas de trabajo sindical son un derecho del director o delegado sindical. Sin perjuicio de lo anterior, en virtud del principio de la buena fe, como lo veremos más adelante, debería darse un aviso que puede ser verbal o escrito, pero no necesariamente anticipado, para que el empleador pueda organizarse de la mejor forma, también para cubrir, por ejemplo, mediante un reemplazo, el trabajo que no será realizado por ese director o delegado sindical<sup>22</sup> y se eviten abusos por parte de los directores y delegados sindicales<sup>23</sup>.

Pasando a otro punto, es importante destacar que este tipo de horas de trabajo sindical pueden ampliarse en virtud del inciso 3° del artículo 249, que prescribe *“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”*.

Efectivamente, podrá excederse del tiempo que, por regla general, comprende a las horas básicas o generales de trabajo sindical, cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, como por ejemplo la Dirección del Trabajo, Inspecciones del Trabajo, Secretarías Regionales Ministeriales, Intendencia, etc. Pero como bien dice la norma, estas horas no serán imputadas a las horas básicas o generales de trabajo sindical<sup>24</sup>. Y, además, cuando lo solicite el empleador, las citaciones deberán ser debidamente acreditadas.

En relación con los efectos jurídicos derivados del uso de estas horas de trabajo sindical, debemos tener presente los incisos 4° y final del artículo que estamos comentando. El inciso 4°, establece que *“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”*.

Al leer el inciso transcrito, concluimos que, durante el ejercicio de las horas básicas o generales de trabajo sindical, la relación jurídica laboral entre el empleador y trabajador se encuentra suspendida, por lo tanto, en primer lugar, el trabajador conserva su cargo y, en segundo lugar, el tiempo que comprenden estas horas de trabajo sindical, se considera como trabajado para todos los efectos legales.

---

<sup>22</sup> CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El sistema de garantías para el ejercicio de la actividad sindical en Chile: un análisis desde la perspectiva de la libertad sindical*, cit. (n. 2), p. 330.

<sup>23</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo*, cit. (n. 4), p. 197.

<sup>24</sup> CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El sistema de garantías para el ejercicio de la actividad sindical en Chile: un análisis desde la perspectiva de la libertad sindical*, cit. (n. 2), p. 331.



Por último, el inciso final del artículo 249 establece que *“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”*. Por ende, si bien en principio el sindicato tiene la carga de pagar las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, nada obsta a que estas materias sean objeto de negociación entre las partes, en virtud de la libertad sindical.

Interesante y relevante es analizar en este momento, las horas básicas o generales de trabajo sindical que les corresponden a los directores sindicales de organizaciones de grado superior, nos referimos a las federaciones, confederaciones y centrales sindicales.

En virtud del artículo 274 del Código del Trabajo, los directores de una federación o confederación tendrán derecho a que el empleador le conceda 10 horas semanales de horas básicas o generales de trabajo sindical para efectuar su labor sindical, horas que son acumulables dentro del mes calendario. Además, el tiempo que abarquen estas horas de trabajo sindical, se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes.

El artículo 288 del Código del Trabajo establece por su parte, que en todo lo que no sea contrario a las normas especiales que rigen a las federaciones, confederaciones y centrales sindicales, se aplicarán las normas establecidas respecto a los sindicatos, contenidas en el Libro III del Código de la materia. Por tanto, ante la pregunta ¿procede la cesión de estas horas básicas o generales de trabajo sindical? podemos responder que por aplicación de las normas generales es perfectamente factible la cesión de estas horas de trabajo sindical.

En el caso de los directores de las centrales sindicales, estos tendrán derecho a que el empleador les conceda hasta 24 horas semanales, acumulables dentro del mes calendario, de horas básicas o generales de trabajo sindical para efectuar su labor, siendo posible la acumulación al igual que en el caso anterior. Además, el tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical, se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones por ese período serán de cargo de la central sindical. Por último, las normas sobre horas de trabajo sindical y remuneraciones podrán ser modificadas de común acuerdo por las partes, solo en cuanto excedan de los montos establecidos en la ley. Todo esto en virtud del artículo 283, incisos 3°, 4° y 5° del Código del Trabajo.

Y nos volvemos a preguntar ¿pueden cederse estas horas de trabajo sindical? Como respondimos anteriormente, utilizando el artículo 288 del Código del Trabajo, por aplicación de las reglas generales, perfectamente pueden ser cedidos.

## 2. *Análisis crítico de la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo sobre horas básicas o generales de trabajo sindical*

Revisaremos en este punto, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo respecto de problemas comunes y situaciones interesantes en relación con las horas básicas o generales de trabajo sindical, como lo son la acumulación, la cesión, las formalidades procedentes, entre otros.

a) *Tipo de jornada del trabajador no influye en el número de horas básicas o generales de trabajo sindical*

En el dictamen N°1214/56, de fecha 11 de marzo de 1997, la Dirección del Trabajo ha establecido que en lo que se refiere a las horas de trabajo sindical en las faenas sujetas a un sistema excepcional de distribución de las jornadas de trabajo y los descansos, si bien es cierto que el artículo 38 del Código del Trabajo constituye una excepción a las normas que regulan las limitaciones a la distribución de la jornada de trabajo, esta no alcanza al ejercicio de las horas de trabajo sindical, por cuanto estas constituyen una materia independiente y como tales están reguladas en un libro distinto del referido cuerpo legal, el que se refiere de manera especial a las Organizaciones Sindicales, normando los derechos que gozan los directores para representar a los trabajadores y para ejercer adecuadamente sus cargos, independientemente del tipo de faena o de las características de la jornada contratada. De este modo, la Dirección afirmó que el legislador, al regular las horas de trabajo sindical en el artículo 249 del Código del Trabajo, no distinguió respecto del tipo de jornada a que le era aplicable, por lo cual no cabe sino concluir que este derecho beneficia también a los directores sindicales que se desempeñan en jornadas afectas al artículo 38 del mencionado Código.

En otro caso, se solicitó el pronunciamiento de la Dirección para determinar si un dirigente sindical con contrato de trabajo de media jornada tiene derecho a horas de trabajo sindical consistentes en 8 horas semanales o si dicho beneficio debe concederse en proporción a su jornada de trabajo.

La Dirección del Trabajo, en el dictamen N°4543/321, de fecha 22 de septiembre de 1998, resolvió en virtud de lo establecido en el artículo 249 del Código del Trabajo que, en primer lugar, el número de horas que el empleador debe conceder por concepto de horas de trabajo sindical se encuentra determinado por el número de socios que tenga el respectivo sindicato, de suerte tal que aquel aumentará o disminuirá en directa relación al aumento o disminución de la cantidad de afiliados de una organización sindical, ya que las obligaciones de los directores serán mayores en la medida que la organización sindical de que se trata congregue a mayor número de trabajadores afiliados, como ya lo resolvió el dictamen N°2043/95, de fecha 7 de abril de 1994. En segundo lugar, no influye en la determinación de la cantidad de horas básicas o generales de trabajo sindical, la jornada de trabajo que deba cumplir el trabajador que ocupe el cargo de director sindical (por ejemplo, que tenga un contrato de trabajo de media jornada), en consecuencia, tendrá derecho a hacer uso de seis u ocho horas semanales de horas básicas o generales de trabajo sindical, como mínimo, según corresponda, para cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, sin que resulte procedente establecer una proporcionalidad entre esas horas y la jornada de trabajo pactada.

Por su parte, el dictamen N°1446/82, de fecha 17 de marzo de 1999, se pronunció respecto si procede que dirigentes sindicales que desempeñan funciones en jornada nocturna tengan derecho a horas básicas o generales de trabajo sindical. La Dirección del Trabajo dictaminó que el artículo 249 del Código de la materia, tiene un carácter imperativo, por lo tanto, los empleadores deberán conceder a los directores las horas básicas o generales de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores, no encontrándose el empleador facultado para negarlos.

Prosigue con su argumento, aclarando la circunstancia que las horas de trabajo sindical coincidan con turnos nocturnos que desempeñan las trabajadoras no constituiría un inconveniente especial para su utilización, resultando factible que un dirigente durante un horario nocturno pueda desempeñar labores gremiales dentro de la repartición, ya sea con los asociados que compartan la misma jornada, o en labores administrativas de las mismas. Pero si el director pretende cumplir sus funciones fuera del recinto en tal horario, a menos que trate de relacionarse con otros trabajadores o dirigentes que tengan la misma jornada nocturna, se incurriría en un mal uso o abuso del derecho, de no observarse la finalidad propia de tales horas de trabajo sindical<sup>25</sup>. Por último, establece que las trabajadoras que cumplen turnos nocturnos y que tienen la calidad de dirigentes tienen derecho a horas de trabajo sindical durante su jornada para efectuar labores propias de sus cargos gremiales, sin perjuicio que si no se cumple con el objetivo legal de estos les haría incurrir en abuso de derecho<sup>26</sup>.

Finalmente, respecto de este tema podemos concluir después de revisar estos dictámenes, que el tipo de jornada que por contrato debe realizar el trabajador que posee el cargo de director o delegado sindical, por ejemplo, media jornada o jornada nocturna, no influye en su derecho de horas básicas de trabajo sindical, por lo que el empleador no podrá negarlas o restringirlas, pues es un derecho para los directores y delegados y una obligación, para los empleadores.

Ahora que hemos revisado si pueden existir limitaciones a la cantidad de horas básicas o generales de trabajo sindical en razón del tipo de jornada que cumple el trabajador que tiene el cargo de director o delegado sindical, nos preguntamos si existe un límite respecto a la cantidad máxima de horas básicas o generales que el director o delegado tiene para ejercer sus funciones sindicales. Ante esto, la Dirección ha respondido negativamente en el dictamen N°4408/304, de fecha 14 de septiembre de 1998, estableciendo que el legislador ha confiado a los dirigentes sindicales la facultad de hacer uso de determinadas horas de trabajo sindical, cuya duración señala a manera de tope mínimo o piso, y establece, además, un sistema de acumulación o cesión de estas licencias entre los distintos dirigentes, sin señalar formalidad alguna, por lo que debe concluirse que no existen límites a las horas de trabajo sindical sino que un tope mínimo o piso legal.

Debido a lo anterior, ¿se encuentra obligado el empleador a otorgar más horas de trabajo sindical de las establecidas en el artículo 249 del Código del Trabajo a un director de un sindicato? El dictamen N°5790/382, de 24 de noviembre de 1998 resuelve esto, al determinar que la norma mencionada contempla horas mínimas de horas de trabajo sindical, por lo que es preciso sostener que tales horas constituyen el piso mínimo, no encontrándose, por ende, obligado el empleador a otorgar al director sindical más horas de las que señala la ley. No obstante, las partes pueden,

---

<sup>25</sup> En este mismo sentido, encontramos el dictamen N°6410/425, de fecha 28 de diciembre de 1998, respecto de Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, Ley N°19.296.

<sup>26</sup> El dictamen N°4000/15, de fecha 14 de septiembre de 2005, precisó el punto anterior, estableciendo que al dirigente del Sindicato de Empresa Supermercados Montserrat y de la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, afecto a una jornada de trabajo nocturna y que, por ello, se encuentra impedido de efectuar labores sindicales durante dicha jornada ordinaria, le asiste, no obstante, el derecho a exigir que su empleador le otorgue, dentro de la jornada de trabajo, igual número de horas a las utilizadas en funciones sindicales durante su descanso diario, siempre que no excedan de diez semanales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 274 del Código del Trabajo, debiendo considerarse dicho tiempo como efectivamente trabajado para todos los efectos.

en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, convenir lapsos superiores a dichos mínimos, caso en el cual el empleador se encontrará obligado a otorgar al director sindical el número superior de horas acordado.

- b) *Derecho a ejercer las horas de trabajo sindical aun cuando no se cuente con más socios que aquellos que detentan el cargo de directores*

Interesante en este punto, es revisar el dictamen N°4604/321, de fecha 31 de octubre de 2000, que se pronuncia sobre si resulta procedente que los dirigentes de una organización sindical que actualmente no cuenta con socios, puedan hacer uso de las horas de trabajo sindical consagradas en el artículo 249 del Código del Trabajo. Ante esta situación, la Dirección del Trabajo estableció que, en primer lugar, cumpliéndose los requisitos exigidos por la ley para el otorgamiento de dichas horas de trabajo sindical, el empleador no se encuentra facultado para negarlas, como claramente se desprende del carácter imperativo de las expresiones que emplea la norma. En segundo lugar, que aplicando a la situación particular la disposición legal contenida en el artículo 249 del Código del Trabajo, cabe señalar que del tenor de la misma se desprende que, para que el empleador se encuentre obligado a conceder las referidas horas, será necesario, por una parte, que el trabajador beneficiado esté en posesión del cargo de director o delegado sindical y en consecuencia, que la organización a la que representa se encuentre vigente, con absoluta prescindencia del número de socios con que cuente la misma, circunstancia esta, relevante sólo para los efectos de determinar el número de horas a que tiene derecho cada director o delegado sindical, según lo establece la misma norma legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, la Dirección determinó que, aun cuando una organización sindical no cuente con más socios que aquellos que detentan el cargo de directores sindicales, estos últimos tendrán derecho a hacer uso del mínimo de seis horas semanales de permiso, para cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo.

- c) *Las horas de trabajo sindical deben ser utilizadas por los dirigentes sindicales en funciones propias de su cargo*

En lo que se refiere a la frase “con el objeto de cumplir sus funciones” contenida en el artículo 249 inciso 1° del Código de la materia, la Dirección del Trabajo ha indicado en el dictamen N°2647/202, de fecha 29 de junio de 2000 que los dirigentes sindicales deberán utilizar las horas de trabajo sindical 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<sup>27</sup>, en consecuencia, no es legalmente procedente que el director de un sindicato destine el período de horas de trabajo sindical a actividades ajenas al cargo<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> En el mismo sentido, encontramos los dictámenes N°4957, de fecha 28 de agosto de 1992, N°2680/214, de fecha 3 de julio de 2000, N°3863/142, de fecha 16 de septiembre de 2003 y N°2934/82, de fecha 23 de julio de 2003.

<sup>28</sup> MORAGA NEIRA, René, *Código del Trabajo Comentado* (3ª edición, Santiago, Thomson Reuters, 2014) II, p. 727.

Aquí podemos apreciar como la buena fe, que no es un principio exclusivo del derecho del trabajo como dice Gamonal Contreras, sino que es un principio jurídico fundamental y transversal en nuestro sistema normativo, también tiene aplicación en las relaciones jurídico-laborales, al deber el trabajador y el empleador cumplir su contrato de buena fe<sup>29</sup>. En este caso específico, correspondería a la especie de buena fe objetiva, consistente en el cumplimiento honesto y escrupuloso de las obligaciones contractuales, ya que el director o delegado sindical deben hacer un uso correcto de las horas de trabajo sindical, es decir, que deben ser ejercidas para la realización de las funciones propias de su cargo y no de otro tipo.

Ahora bien, ¿cuáles son estas funciones sindicales a las cuales se refiere la Dirección del Trabajo? El dictamen N°5411/253, de fecha 17 de diciembre de 2003, se hace cargo de esto, estableciendo que las funciones sindicales que, a juicio de la Dirección, dan origen a las horas de trabajo sindical contenidos en el artículo 249 del Código del Trabajo, son aquellas que se encuentran en armonía con las labores que los dirigentes ejecutan directamente en representación y beneficio de los afiliados a la organización respectiva, entre las que se encuentran la realización de actividades tendientes a mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y culturales, familiares, previsionales y de salud de los socios de la misma. Todo lo anterior dentro del marco legal y estatutario pertinente<sup>30</sup>.

En relación con este tema, el dictamen N°1428/78, de fecha 9 de mayo de 2002, ha establecido que las horas de trabajo sindical deben ser destinadas al tratamiento de asuntos relativos a la organización sindical respectiva, por lo que es lícito concluir que las visitas o inspecciones programadas durante las horas de trabajo sindical, por los dirigentes de un sindicato, a las instalaciones de la empresa en donde se desempeñan sus afiliados, dirigidas a garantizar condiciones de seguridad e higiene adecuadas en el trabajo, se ajustan a las normas legales. Sin perjuicio de lo anterior, cabe tener presente que la actividad sindical que se desarrolle al interior de las dependencias de la empresa no debe importar una perturbación de la marcha normal de las labores, alimentación, descanso y recreación de los trabajadores que en ella se desempeñan, fundamentalmente de aquellos no afiliados a la organización sindical actuante.

d) *El dirigente sindical debe ejercer sus funciones fuera del lugar de trabajo*

Respecto a la expresión “fuera del lugar de trabajo” la Dirección del Trabajo ha expresado en diversos dictámenes y en un sentido uniforme a partir del dictamen N°2851, de fecha 16 de mayo de 1985, que la expresión debe ser entendida en relación con el lugar o sitio físico donde el trabajador se desempeña de la empresa, lo que permite que ese dirigente sindical realice sus funciones durante la jornada de trabajo, ya sea dentro o fuera de la empresa, pero fuera del sitio físico en el que debe realizar el trabajo convenido<sup>31</sup>.

En el mismo sentido, el dictamen N°1446/82, de fecha 17 de marzo de 1999 agrega que la intención del legislador ha sido autorizar al dirigente para que pueda dejar temporalmente las

---

<sup>29</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Fundamentos de Derecho Laboral* (Santiago, LexisNexis, 2008), p. 129.

<sup>30</sup> En la misma línea argumentativa, encontramos el dictamen N°4222/72, de fecha 10 de agosto de 2016.

<sup>31</sup> CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El sistema de garantías para el ejercicio de la actividad sindical en Chile: un análisis desde la perspectiva de la libertad sindical*, cit. (n. 2), p. 328.

labores que efectúa como trabajador para cumplir con diligencias propias del cargo gremial, tanto dentro del recinto de la empresa o servicio como fuera de él<sup>32</sup>.

A partir de los dictámenes mencionados en este punto, podemos deducir finalmente que la expresión “fuera del lugar de trabajo” puede entenderse de dos maneras distintas, siendo la primera como “fuera del sitio físico en el que realiza el director o delegado sindical su trabajo, pero dentro de la empresa” y la segunda entendida simplemente como “fuera de la empresa”.

La Dirección del Trabajo ha señalado también, a través del dictamen N°6934, de fecha 13 de octubre de 1986 que perfectamente el director puede destinar el tiempo de colación a actividades relativas a su cargo gremial<sup>33</sup>.

e) *Acumulación de las horas básicas o generales de trabajo sindical*

La Dirección del Trabajo ha entendido en el dictamen N°100/1, de fecha 9 de enero de 1998, que las horas básicas o generales de trabajo sindical pueden ser acumuladas total o parcialmente cada semana para ser utilizadas en otra distinta y siempre que sean ocupadas dentro del mismo mes calendario. Es importante destacar en este punto, que la jurisprudencia administrativa establece que el previo aviso escrito al empleador es una formalidad como requisito para la procedencia de la acumulación de las horas de trabajo sindical, que le permite al empleador estar anticipadamente informado de estas y así, poder tomar los resguardos administrativos necesarios para la debida marcha de la actividad<sup>34</sup>.

A propósito de esto, nos preguntamos lo siguiente: ¿es posible acumular las horas básicas o generales de trabajo sindical de un director de un sindicato base con las que le corresponden como dirigente de una federación, confederación o central sindical?

La Dirección del Trabajo ha establecido a partir del dictamen N°5862, de fecha 8 de agosto de 1988, que no procede sumar las horas de trabajo sindical que corresponden a un dirigente de un sindicato base con las del dirigente de una federación, confederación o central sindical, no obstante que ambos cargos los desempeñe la misma persona, ya que si se considera que para acceder al cargo de director de una federación o confederación es necesario detentar el cargo de dirigente de un sindicato base, preciso es convenir en su opinión, por una parte, que el legislador tuvo en vista la posibilidad de que un trabajador formara parte de más de un directorio sindical, pero a la vez, también parece claro que solo concedió a esta circunstancia el efecto de otorgar al director de una federación o confederación horas de trabajo sindical superiores a las que le correspondería de ser solamente dirigente de un sindicato base<sup>35</sup>.

Teniendo en cuenta estas circunstancias, la Dirección determinó que por ser las horas de trabajo sindical que corresponde a un dirigente de una organización de grado superior, de mayor

---

<sup>32</sup> En la misma línea encontramos los dictámenes N°3251/168, de fecha 24 de mayo de 1995 y N°2259/127, de fecha de 28 de junio de 2005.

<sup>33</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo*, cit. (n. 4), p. 195.

<sup>34</sup> Exactamente en el mismo sentido la Dirección del Trabajo se ha pronunciado en los dictámenes N°5415/257, de fecha 17 de diciembre de 2003 y N°706/2, de fecha 7 de febrero de 2011.

<sup>35</sup> En el mismo sentido, encontramos los dictámenes N°2259/101, de fecha 15 de abril de 1994 y N°514/20, de fecha 25 de enero de 1995.

extensión o amplitud que las de los directores de sindicatos bases, es posible afirmar, que este último está involucrado o comprendido en aquel, de suerte tal que quién revista la calidad de dirigente de una federación o de una confederación y de un sindicato base a la vez, solo puede impetrar las diez horas de trabajo sindical que la ley les otorga, no siendo jurídicamente procedente exigir el otorgamiento de las horas de trabajo sindical por cada cargo que ejerza.

Por el contrario, nosotros opinamos, al igual que el profesor Gamonal Contreras, que dicha acumulación es plenamente procedente en atención al principio de libertad sindical, y también en atención a que las labores del dirigente se multiplican en aquellos casos, ya que deberá atender a los fines y necesidades de su organización de base y de la de grado superior, lo cual obviamente requiere de un mayor tiempo, considerando además que los sindicatos de grado superior deben asesorar a las organizaciones de base que los integran, lo que aumenta considerablemente el trabajo en terreno<sup>36</sup>.

f) *Cesión de las horas básicas o generales de trabajo sindical*

Este tema es bastante fascinante, por lo que nos parece apropiado revisar una serie de situaciones con respecto a la cesión de las horas básicas o generales de trabajo sindical, que han sido resueltas por la Dirección del Trabajo.

En primer lugar, un aspecto interesante a revisar es si los dirigentes de un sindicato interempresa pueden ceder las horas de trabajo sindical. La Dirección ha resuelto por medio del dictamen N°5448/288, de fecha 8 de septiembre de 1997 que sí es posible, pero que el legislador la contempla únicamente, entre trabajadores que dependen de un mismo empleador, ello atendido que tanto la prerrogativa de las horas de trabajo sindical como los beneficios que de ellas derivan, como la cesión, han sido establecidos por el legislador para los trabajadores que detentan la calidad de directores, pero única y exclusivamente para ser exigible respecto de quien cuente, a su respecto, con la calidad de empleador, de manera que los dirigentes de un sindicato interempresa pueden ceder las horas básicas o generales de trabajo sindical contempladas en el artículo 249 del Código del Trabajo, únicamente, a otros directores de la citada organización que dependan del mismo empleador.

En la misma línea argumentativa que el anterior, pero ahora entre directores y delegados sindicales, la Dirección del Trabajo ha resuelto si es posible que los delegados sindicales puedan ceder en su totalidad o parcialmente las horas de trabajo sindical a un director sindical y viceversa, en el dictamen N°197/15, de fecha 14 de enero de 2004, distinguiendo distintas situaciones. En el caso de coexistir en una empresa delegados y directores sindicales afiliados a un mismo sindicato interempresa, resulta jurídicamente procedente que puedan cederse entre ellos el tiempo de las horas básicas o generales que les correspondiere, previo aviso escrito al empleador. Pero en el caso de que el o los delegados sindicales de una empresa respectiva cedan, en todo o en parte, sus horas básicas o generales de trabajo sindical a dirigentes que pertenecen a una organización sindical distinta, no será jurídicamente procedente la cesión, aun cuando tuvieran un empleador común, atendido que este derecho, debe ser utilizado en labores propias del sindicato respectivo. Otro dictamen que sigue esta línea de pensamiento es el dictamen

---

<sup>36</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo*, cit. (n. 4), p. 199.

N°3644/188, de fecha 5 de noviembre de 2002, pero respecto a la cesión en el caso de sindicatos que agrupen a trabajadores de empresas relacionadas o holding de empresas.

En segundo lugar, otra situación a comentar es si resulta jurídicamente procedente que al coexistir en una empresa directores afiliados a una misma federación, confederación o central puedan cederse entre ellos, total o parcialmente, el tiempo de las horas de trabajo sindical que les correspondiere, previo aviso escrito al empleador. La Dirección del Trabajo, ha resuelto en el dictamen N°2817/53, de fecha 2 de julio de 2008 que en conformidad a los artículos 249 y 288 del Código del Trabajo es totalmente procedente cuando los directores dependen del mismo empleador, por el contrario, no procederá la figura de la cesión de la totalidad o parte del tiempo de las horas básicas o generales de trabajo sindical cuando estos dependan de un empleador distinto, fundándose en el artículo 2° de la Convenio N° 135 de la Organización Internacional del Trabajo, ya que la situación descrita importaría gravar a este último con una obligación no contemplada en la legislación actual, por el solo acuerdo de voluntades entre los directores, pacto que le sería inoponible.

En este punto, estamos en desacuerdo con la conclusión establecida por la Dirección, y nos alineamos nuevamente con el profesor Gamonal Contreras, quién cree que, al tenor del principio de libertad sindical, en la hipótesis anterior es absolutamente procedente la cesión<sup>37</sup>.

En tercer y último lugar, nos referiremos a la procedencia de la cesión de las horas básicas o generales de trabajo sindical cuando el director o delegado sindical se encuentra con licencia médica o vacaciones. En esta materia, en un primer momento, la Dirección del Trabajo por medio del dictamen N°5415/257, de fecha 17 de diciembre de 2003 estableció que la ausencia de un trabajador a sus funciones como consecuencia de una licencia médica o vacaciones no le impide ceder, durante los restantes días del mes calendario respectivo, parcial o totalmente las horas de trabajo sindical a los restantes directores del sindicato, porque las horas de trabajo sindical de que disfruta constituyen un beneficio semanal sólo en cuanto al número de horas que correspondan en cada caso.

Posteriormente, al ser solicitado complementar la doctrina contenida en el dictamen anterior, la Dirección en el dictamen N°706/2, de fecha 7 de febrero de 2011 reconsideró lo establecido, diciendo que en virtud del carácter semanal de las horas de trabajo sindical, 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 trabajo sindical correspondientes a los períodos semanales en que se encontraba exceptuado de prestar servicios y, agregó que 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 las horas 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.

g) *Ejercicio de las horas básicas o generales de trabajo sindical*

---

<sup>37</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo*, cit. (n. 4), p. 196.



Respecto de este tema, encontramos una vasta jurisprudencia administrativa emanada desde la Dirección del Trabajo, por lo que revisaremos en este apartado el procedimiento para que se otorguen este tipo de horas de trabajo sindical, cómo se computan estas, el aviso correspondiente, entre otros.

Mediante el dictamen N°1072, de fecha 31 de octubre de 1991, la Dirección precisó un ejemplo de procedimiento para el otorgamiento de las horas básicas o generales de trabajo sindical, estableciendo que estas se computan desde el momento que los trabajadores dejan de prestar servicios ausentándose del lugar o sitio físico en que dentro de la empresa ejecutan sus labores, de suerte tal que el tiempo destinado a ducharse y cambiarse de ropa forma parte de las horas de trabajo sindical, por tanto debe imputarse a ellas<sup>38</sup>. En consecuencia, sería válido el procedimiento para hacer uso de las horas de trabajo sindical que consiste en: a) Avisar al jefe directo, b) Marcar tarjeta de reloj control habilitada especialmente para controlar las horas de trabajo sindical y c) Solicitar al portero de turno las llaves de los casilleros individuales para ducharse y cambiarse de ropa antes de salir de la empresa<sup>39</sup>. Respecto a esta última letra, creemos que solo sería posible ser aplicada para el director o delegado sindical que deba salir efectivamente de la empresa para realizar las funciones propias de su cargo, en cambio, si no lo hace, no sería aplicable y llegaríamos hasta la letra b) del procedimiento descrito.

El dictamen N°4408/304, de fecha 14 de septiembre de 1998, confirma lo ya dicho, estableciendo que como se dijo en el párrafo anterior las horas destinadas a horas de trabajo sindical, se computan desde el momento que los trabajadores dejan de prestar servicios ausentándose del lugar o sitio físico en que dentro de la empresa ejecutan sus labores, de lo que resulta claro que el tiempo dentro de la jornada no destinado a las horas de trabajo sindical deberá ser laborado por este trabajador y será objeto del control horario común a todo trabajador<sup>40</sup>.

La afirmación anterior, se ve corroborada por el Ord. N°4156/246, de fecha 12 de agosto de 1998 de la Dirección del Trabajo, que dispone que las ausencias de los dirigentes sindicales una vez extinguidas sus horas de trabajo sindical o las que les hubieren sido cedidos por otros dirigentes en conformidad a la ley, constituirían una falta de prestación de servicios que habilitaría al empleador para efectuar los descuentos correspondientes, por infracción a la obligación que pesa sobre los trabajadores de prestar los servicios convenidos, que constituye su obligación correlativa esencial de la relación laboral, contemplada por el legislador en el artículo 7° del Código del ramo. De esta forma tras todo lo señalado, concluye la Dirección que no existe norma legal en nuestro ordenamiento jurídico que habilite al director sindical para eximirse del control horario dispuesto por la empresa para el resto de los trabajadores, sin perjuicio de las excepciones previstas por la misma ley para excusarse de cumplir con su jornada de trabajo.

Por último, respecto a este punto, la Dirección del Trabajo ha concluido por medio del dictamen N°4379/244, de fecha 28 de julio de 1997, que los únicos medios jurídicamente autorizados de control de la asistencia y de cumplimiento de la jornada en Chile, incluidas la de los dirigentes por el uso de sus horas de trabajo sindical, tanto dentro como fuera de la empresa,

---

<sup>38</sup> MORAGA NEIRA, René, cit. (n. 29), p. 727.

<sup>39</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo*, cit. (n. 4), p. 197.

<sup>40</sup> En este mismo sentido, encontramos los dictámenes N°2250/90, de fecha 16 de abril de 1996 y N°2884/156, de fecha 4 de junio de 1999.

corresponden a los señalados en el artículo 33 del Código del Trabajo, esto es, un libro control de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro, salvo resolución expresa y fundada de la Dirección del Trabajo autorizando un medio de control distinto.

Respecto al aviso previo, en los dictámenes N°312, de fecha 11 de enero de 1989, N°3674/55, de fecha 17 de mayo de 1989 y N°5569/89, de fecha 21 de julio de 1989, la Dirección ha agregado que para gozar de las horas de trabajo sindical debe haber aviso de parte del director sindical con 24 horas de anticipación a su empleador, toda vez que el empleador goza de las facultades de organizar, dirigir y administrar la empresa, por lo que debe enterarse con una anticipación mínima del uso de dichas horas de trabajo sindical<sup>41</sup>.

El dictamen N°4156, de fecha 12 de agosto de 1993, por su parte establece que el director sindical, por razones de buen servicio debe avisar el uso de las horas de trabajo sindical y que el empleador debe conocer las ausencias de los trabajadores para evitar el paro de actividades y poder determinar si ocupará reemplazantes, y además señala que el aviso puede efectuarse en la forma regulada por el reglamento interno<sup>42</sup>.

Posteriormente, se solicitó la reconsideración de este dictamen, junto con otros, solicitud que la Dirección del Trabajo denegó en el dictamen N°903/37, de fecha 1 de febrero de 1996, dejando aún más claro que el criterio doctrinario de la Dirección es que los directores sindicales están obligados a dar aviso al empleador de la oportunidad en que harán uso de las horas de trabajo sindical, solo en cuanto sea necesario para que la empresa adopte las providencias del caso, evitando un entorpecimiento en las actividades de la misma, y que lo anterior se logra si el director respectivo avisa por escrito y con 24 horas de antelación, o según las formalidades y oportunidad que se acuerden con el empleador o se determinen en el reglamento interno, y que no compete a la Dirección del Trabajo fijar las formalidades del mencionado aviso, ni su plazo previo de otorgamiento<sup>43</sup>.

En el mismo sentido encontramos el dictamen N°1446/82, de fecha 17 de marzo de 1999, que agrega que el mecanismo de aviso contemplado en el reglamento interno de la empresa, podría incluso considerar el establecimiento de sanciones para el caso de su incumplimiento, sin que estas sin embargo puedan llevar a la supresión de las horas básicas o generales de trabajo sindical, dado su carácter imperativo.

Pasando a otro tema, nos preguntamos si es compatible el ejercicio de las horas de trabajo sindical con la suspensión del contrato derivada del hecho de hacerse efectiva la huelga? La Dirección del Trabajo ha resuelto respecto a esta interrogante en su dictamen N°608/12, de fecha 31 de enero de 2018, que las horas de trabajo sindical operan en un régimen de vigencia de todas las obligaciones que derivan del contrato de trabajo, particularmente aquellas vinculadas

---

<sup>41</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo*, cit. (n. 4), p. 197.

<sup>42</sup> CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El sistema de garantías para el ejercicio de la actividad sindical en Chile: un análisis desde la perspectiva de la libertad sindical*, cit. (n. 2), p. 330.

<sup>43</sup> En el mismo sentido, encontramos el dictamen N°4544/322, de fecha 22 de septiembre de 1998. También los dictámenes N°3794/200, de fecha 30 de junio de 1997 y N°660/40, de fecha 14 de marzo de 2002, pero respecto de los directores de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado regulados por la Ley N°19.296.

a la obligación de prestar servicios por parte del trabajador, y sobre dicha base, poder construir una situación de excepcionalidad consistente en que, para todos los efectos legales, dicho tiempo se considera como trabajado. Por el contrario, el hecho de hacer efectiva la huelga, implica necesariamente la suspensión de la relación laboral, y como efecto de aquello, de la obligación de prestar servicios, en consecuencia, encontrándose durante la huelga suspendida la relación laboral, no resulta compatible aquella, con el ejercicio de las horas de trabajo sindical.

¿Es jurídicamente procedente que un director sindical de un sindicato cuya personalidad jurídica ha caducado por el solo ministerio de la ley, siga impetrando horas básicas o generales de trabajo sindical contempladas en el artículo 249 del Código del Trabajo? La Dirección ha resuelto este asunto en el dictamen N°4222/72, de fecha 10 de agosto de 2016, estableciendo que la institución de las horas de trabajo sindical constituye un derecho para los directores sindicales, que tiene por objeto, desarrollar actividades vinculadas a su función, durante la jornada de trabajo, lo anterior implica, necesariamente, el ejercicio del cargo para el cual fue elegido y, por tanto, desnaturaliza la institución de las horas de trabajo sindical el no existir la organización sindical que cumpla con los fines y actividades sindicales que le son propias, como son actuar en representación y beneficio de los afiliados a la organización respectiva. De esta forma, concluye que la figura de las horas de trabajo sindical no subsiste en forma residual, suplementaria o independiente al cese de personalidad jurídica de una organización sindical y, por tanto, no resulta jurídicamente procedente que la directora de un sindicato, cuya personalidad jurídica ha caducado, por el solo ministerio de la ley, invoque horas de trabajo sindical en forma posterior a la fecha de extinción de sus derechos.

h) *Ampliación de las horas básicas o generales de trabajo sindical*

En este punto, la Dirección del Trabajo ha aclarado distintos aspectos relevantes, entre los cuales revisaremos en primer lugar las siguientes interrogantes:

¿Qué se debe entender por la palabra citación utilizada en el inciso pertinente? La Dirección ha declarado en el dictamen N°296/09, de fecha 16 de enero de 1995 que en relación con el sentido y alcance del vocablo "citación" utilizado en la norma y que a través del dictamen N°389/6, de fecha 10 de enero de 1991, se ha precisado que debe entenderse como la acción de "avisar a uno señalándole día, hora y lugar para tratar de algún negocio". Por tanto, sostiene que cada vez que un dirigente, en su calidad de tal, reciba un aviso de una autoridad pública en que se le señale día, hora y lugar para tratar un asunto, se estará en presencia de la situación prevista en el citado inciso 3° del artículo 249. Entonces, a raíz de lo anteriormente dicho, la Dirección explicita que no reviste el carácter de citación de autoridad, en los términos del Código del Trabajo, la comparecencia de un dirigente sindical a un comparendo en la Inspección del Trabajo, acompañando a un asociado, pues el dirigente sindical, no ha sido emplazado personalmente para dicho acto.

¿Están obligados los directores y delegados sindicales a avisar de forma previa la circunstancia de que se ausentarán de sus labores por una citación de una autoridad pública? El dictamen ya mencionado, también resuelve este cuestionamiento, diciendo que respecto a la obligatoriedad que asistiría a los dirigentes de avisar en forma previa la circunstancia de que se ausentarán de sus labores por una citación de autoridad, resulta plenamente aplicable la doctrina

sobre una situación análoga, cual es, la exigencia de dar aviso al empleador del hecho de que un director o delegado sindical hará uso de las horas de trabajo sindical a que se refiere el inciso 1° del artículo 249 del Código del Trabajo.

La jurisprudencia administrativa ha sostenido, entre otros, en dictámenes N°5569/89, de 21 de julio de 1989 y N°233/11, de fecha 13 de enero de 1994, que el empleador no puede en forma alguna condicionar el otorgamiento de las horas de trabajo sindical legales que benefician al trabajador en virtud del artículo 249 del Código del Trabajo, debiendo sin embargo el dirigente de que se trate, por razones de buen servicio, avisar a su empleador o a quien corresponda, que hará uso del beneficio en comento, lo que encuentra su fundamento en la facultad privativa del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, que la ley entrega a él en virtud de los artículos 3° inciso 3° y 306 inciso 4° en el Código del Trabajo<sup>44</sup>.

¿Deben los directores sindicales justificar por algún medio escrito tanto su asistencia a una citación de autoridad, como la duración de la misma y resulta factible aplicar un plazo para la entrega de dicha justificación? La Dirección del Trabajo ha informado que la ley no ha reglamentado la forma ni la oportunidad en que debe efectuarse dicha acreditación, de manera tal que es posible sostener que bastará para estos efectos cualquier medio idóneo que permita al dirigente justificar la circunstancia de haber asistido a una citación de autoridad pública, no correspondiéndole a ella fijar las formalidades ni el plazo para el cumplimiento de dicha obligación.

En segundo lugar, el dictamen N°3080/38, de fecha 13 de agosto de 2014, establece que tratándose de las horas de trabajo sindical cuya causa es la citación de una autoridad pública, el tiempo destinado al efecto comprenderá tanto al período de extensión de la audiencia, como también aquel destinado al traslado y permanencia obligatoria conforme a las circunstancias de la citación, mismas que el empleador puede exigir le sean acreditadas. Por ende, no correspondería considerar estas horas de trabajo sindical como las establecidas en el inciso 1° del artículo 249, debido a su extensión, ya que es el mismo inciso 3° que las excluye de ser contabilizadas como tales.

En tercer lugar, el dictamen N°66/1, de fecha 4 de enero de 1995 determina quién realiza el pago de estas horas de trabajo que exceden el límite, estableciendo que la ley ha impuesto a la respectiva organización sindical la obligación de pagar las remuneraciones, beneficios e imposiciones que correspondan a sus dirigentes durante las horas de trabajo sindical, debiendo entenderse por tales, en conformidad al precepto del artículo 249 en análisis, tanto el mínimo de seis u ocho horas que el inciso 1° establece por tal concepto, como también aquellas que dichos trabajadores ocupan en asistir a las citaciones que en su carácter de dirigentes sindicales les sean cursadas por las autoridades públicas, tiempo este que, no se considera para computar los mínimos antes señalados, sin perjuicio de lo que las partes, en uso de la facultad que les confiere el inciso final de la norma citada, pudieren haber convenido sobre el particular.

i) *Efectos jurídicos derivados del uso de las horas básicas o generales de trabajo sindical*

---

<sup>44</sup> Aplican esta misma doctrina los dictámenes N°7667/317, de fecha 21 de noviembre de 1995, N°621/41, de fecha 5 de febrero de 1997 y N°1494/87, de fecha 2 de abril de 1998.

En virtud de lo establecido por el dictamen N°5078/122, de fecha 9 de noviembre de 2005 emitido por la Dirección del Trabajo, la frase “se entenderá trabajado para todos los efectos” se refiere a todas las consecuencias legales y contractuales que de ello se deriven, prerrogativa esta que tiene por objeto impedir que les sean negados derechos otorgados por la ley, así como beneficios contractuales que les corresponderían en su calidad de trabajadores, en iguales términos que quienes laboraron efectivamente durante dicho tiempo. Agrega que, por ende, no resulta procedente que las horas utilizadas para el cumplimiento de tales funciones en un mes aparezcan como descontadas del total de días trabajados en el mismo período en la liquidación de sueldo del dirigente sindical que ha utilizado dichas horas. Y por último establece que el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por el tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical corresponde a la organización sindical respectiva. Sin perjuicio de lo que establece el inciso final del artículo 249 del Código del Trabajo<sup>45</sup>.

En lo que se refiere a las remuneraciones de las horas básicas o generales de trabajo sindical, la Dirección del Trabajo, por medio del dictamen N°3251/168, de fecha 24 de mayo de 1995, ha resuelto la consulta respecto de si es jurídicamente procedente que se descuenta de las remuneraciones de los dirigentes sindicales el tiempo que estos ocupen en reuniones citadas por el empleador, estableciendo que en virtud de los incisos 1°, 4° y final del artículo 249 del Código del Trabajo y de la jurisprudencia administrativa emanada del dictamen N°1944/43, de fecha 30 de marzo de 1990, que los directores sindicales no se encuentran legalmente obligados a concurrir a las citaciones que en calidad de tales les efectúe el empleador, concluyendo que el período destinado a tal efecto no puede ser imputado al tiempo de horas de trabajo sindical y debe ser remunerado regularmente por el empleador.

En el mismo dictamen, se consulta si el empleador se encuentra facultado para deducir de las remuneraciones de los directores sindicales el período empleado por estos en la realización de actividades sindicales dentro del recinto de la empresa. Ante esto, la Dirección dictaminó que posible es concluir que el tiempo que ocupen los dirigentes, en la realización de actividades sindicales dentro del recinto de la empresa ausentándose del lugar o sitio donde éstos realizan sus labores habituales, forma parte de las horas de trabajo sindical y, por ende, dicho período debe ser remunerado por el sindicato respectivo, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular. En estas circunstancias, el empleador sí se encuentra facultado para descontar de las remuneraciones de los directores sindicales el tiempo que estos emplean en la realización de actividades sindicales dentro del recinto de la empresa, siendo dicho período de cargo del sindicato respectivo, salvo acuerdo en contrario de las partes.

En el dictamen N°469/16, de fecha 23 de enero de 1995, la Dirección se pronunció acerca de la forma de determinar la remuneración correspondiente de las horas de trabajo sindical de los dirigentes afectos a un sistema de remuneraciones en base a ratos u otra remuneración de carácter variable, estableciendo que no existiendo norma legal que regule la materia y considerando que tal prerrogativa ha sido concebida como un beneficio de carácter semanal, en opinión del Servicio, la remuneración correspondiente a las horas de trabajo sindical de este tipo de dirigentes deberá determinarse sumando el total de lo percibido por tal concepto durante la

---

<sup>45</sup> En el mismo sentido, se encuentra el dictamen N°1413/32, de fecha 31 de marzo de 2017, que fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N°20.940.

semana en que hacen uso de dicha prerrogativa y dividiendo el resultado así obtenido por el número de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de trabajo sindical de que hicieron uso<sup>46</sup>. Agrega, que atendido a que el personal de que se trata tiene derecho al beneficio de semana corrida consagrada en el artículo 45 del Código del Trabajo, el pago del beneficio de la semana corrida respecto de un dirigente que hace uso de las horas de trabajo sindical que la ley le confiere, es cargo del empleador<sup>47</sup>.

Respecto al pago de las remuneraciones correspondientes al período en que un director o delegado sindical hace uso de su feriado legal, encontramos el dictamen N°3062/233, de fecha 13 de julio de 1998, en el cual la Dirección del Trabajo ha establecido que cualesquiera sean las horas de trabajo sindical de que se trate, dicho pago es de cargo del empleador, toda vez que la ley ha impuesto al sindicato la obligación de pagar las remuneraciones correspondientes a las horas no laboradas solo cuando el dirigente haga uso de las horas de trabajo sindical, situación que no podrá producirse cuando el dependiente se encuentra ya liberado de su obligación de prestar servicios por el hecho de estar disfrutando de su feriado anual. En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales 249 y 250 del Código del Trabajo y las consideraciones formuladas, la Dirección determina que el pago de las remuneraciones correspondientes al período en que un director o delegado sindical hace uso de su feriado legal y se encuentra, por tanto, liberado de su obligación de prestar servicios, es de cargo del empleador.

j) *Negociación de las partes de las horas básicas o generales de trabajo sindical*

Por medio del dictamen N°470/17, de fecha 23 de enero de 1995, la Dirección del Trabajo ha dejado claro a quiénes alude la ley al decir “partes”, estableciendo que las partes a que se ha referido el legislador en el inciso final del artículo 249, deben necesariamente entenderse que 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<sup>48</sup>.

Sobre si existen formalidades para la convención realizada entre las partes, la Dirección del Trabajo ha declarado que en virtud del tenor literal de la norma, 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 y por tanto, se infiere que dicho acuerdo constituye un contrato consensual, esto es, de aquellos que se perfeccionan por el sólo consentimiento de las partes contratantes, sin requerir formalidad alguna para que produzca todos sus efectos y también innominado, es decir, 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

<sup>46</sup> En el mismo sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en los dictámenes N°3453/180, de fecha 2 de junio de 1995 y N°904/38, de fecha 1 de febrero de 1996.

<sup>47</sup> En el mismo sentido encontramos los dictámenes N°6199/269, de fecha 5 de octubre de 1995 y N°1983/82, de fecha 28 de marzo de 1996, que sistematizó la jurisprudencia administrativa sobre semana corrida.

<sup>48</sup> En el mismo sentido, se encuentran los dictámenes N°616/17, de fecha 8 de febrero de 2005, N°2511/132, de fecha 2 de noviembre de 2005 y el reciente dictamen N°6065/140, de fecha 15 de diciembre de 2017.

legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.

También, el dictamen N°3254/171, de fecha 24 de mayo de 1995 ha establecido que el pago reiterado de las horas de trabajo sindical por parte del empleador, unido a la aquiescencia del sindicato respectivo, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el artículo 249 inciso final del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador, en forma unilateral, suprima el pago de dicho beneficio<sup>49</sup>.

Siguiendo al profesor Gamonal Contreras en esto, también creemos que nada obsta para que un acuerdo de la naturaleza descrita en el párrafo anterior pueda constar expresamente en el contrato colectivo de trabajo, caso en el cual estamos ante una cláusula obligatoria del mismo<sup>50</sup>.

En estos últimos razonamientos realizados por la Dirección del Trabajo, podemos apreciar que se ha aplicado uno de los principios rectores del derecho del trabajo chileno, estamos hablando del principio de la primacía de la realidad, que establece que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, lo que sucede en el terreno de los hechos<sup>51</sup>.

Dos expresiones de la primacía de la realidad como principio son las cláusulas tácitas y la regla de conducta. En la primera, se complementa o modifica un contrato o una estipulación contractual incorporando una nueva obligación<sup>52</sup>, en cambio en la segunda, se precisa o fija el alcance que una cláusula determinada y ya existente en el contrato, a la luz de la aplicación que las partes han hecho de la misma<sup>53</sup>. A continuación, veremos cómo estas tienen estrecha relación con las horas de trabajo sindical.

El dictamen N°5798/360, de 25 de noviembre de 1999, se pronunció estableciendo que la doctrina de la cláusula tácita que ha desarrollado la jurisprudencia administrativa de la Dirección, significa esencialmente que, forman parte integrante del contrato de trabajo todos los derechos

---

<sup>49</sup> En el mismo sentido, encontramos una gran variedad de jurisprudencia, estos son los dictámenes N°6554/290, de fecha 23 de octubre de 1995, N°288/15, de fecha 11 de enero de 1996, N°904/38, de fecha 1 de febrero de 1996, N°5960/262, de fecha 30 de octubre de 1996, N°55468/291, de fecha 12 de septiembre de 1997, N°4408/304, de fecha 14 de septiembre de 1998, N°5265/306, de fecha 18 de octubre de 1999, N°3863/142, de fecha 16 de septiembre de 2003, N°616/17, de fecha 8 de febrero de 2005, N°2511/132, de fecha 2 de noviembre de 2005. Debemos agregar, los dictámenes N°5694/244, de fecha 16 de octubre de 1996 y N°7344/373, de fecha 1 de diciembre de 1997, que utilizan este mismo razonamiento, pero respecto de los directores sindicales de una federación o confederación.

<sup>50</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo*, cit. (n. 4), p. 199.

<sup>51</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Fundamentos de Derecho Laboral*, cit. (n. 30), p. 120.

<sup>52</sup> El dictamen N°4495/315, de fecha 21 de septiembre de 1998, respecto de una consulta sobre las horas de trabajo sindical y las cláusulas tácitas, indicó que para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se verifiquen los siguientes elementos: a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral, b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes deben desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita la modificación del mismo y, c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

<sup>53</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Fundamentos de Derecho Laboral*, cit. (n. 30), p. 122.

y obligaciones a que las partes se han obligado mutuamente en los hechos y en forma estable en el tiempo, aunque no estén expresamente contemplados ni escriturados en la materialidad del contrato o de otro instrumento colectivo. Por esta vía, se amplía el compromiso literal y escrito de trabajadores y empleadores, toda vez que el contrato de trabajo, de acuerdo con el inciso 1° del artículo 9° del Código del Trabajo, tiene la naturaleza de consensual y obliga más allá del mero tenor del texto firmado por las partes. Por ende, ante la solicitud de reconsideración de un ordinario que estableció que la empleadora se encontraba obligada a pagar las remuneraciones que corresponden a las horas de trabajo sindical, la Dirección reiteró que la recurrente se encuentra obligada a pagar a los dirigentes sindicales las horas de trabajo sindical, pues ha pagado a estos las remuneraciones correspondientes a todas las horas de trabajo sindical que han hecho uso desde hace 9 años.

En otras palabras, al pagar reiteradamente las horas básicas o generales de trabajo sindical los empleadores a los directores o delegados sindicales, nos encontramos frente a una voluntad tácita, pues los hechos revelan la voluntad real de los contratantes, ya que si el contrato se cumple de determinada manera es porque las dos partes consienten en ello<sup>54</sup>.

Respecto a este punto, pero desde otra perspectiva, tenemos el dictamen N°2965/114, de fecha 20 de mayo de 1996, que establece que no resulta jurídicamente procedente exigir que se otorgue las horas de trabajo sindical en la forma en que se han concedido con anterioridad si se ha estipulado posteriormente en el contrato colectivo celebrado entre las partes que dicho beneficio se otorgará de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo. En otros términos, a través del mencionado instrumento colectivo, las partes modificaron la cláusula o acuerdo tácito anterior que liberaba a los dirigentes del cumplimiento de sus funciones, reconociéndoles, no obstante, derecho a su remuneración íntegra.

Lo dicho en el párrafo anterior nos indicaría que las cláusulas contenidas en el contrato colectivo tendrían aplicación preferente y respecto de esto la Dirección ha establecido en el dictamen N°1224/65, de fecha 23 de marzo de 1998 que es lícito y se ajusta a derecho que el empleador exija el cumplimiento de la cláusula del contrato colectivo vigente referida al pago de las horas de trabajo sindical, cuando habiendo existido un acuerdo innominado y tácito entre la empresa y el sindicato, este ha sido revocado por una declaración formal y explícita de las partes, contenida en el contrato colectivo vigente, y confirmada en los hechos por su inmediata aplicación práctica una vez suscrita la cláusula respectiva<sup>55</sup>.

Ahora bien, recurriremos a un dictamen que ya hemos revisado respecto de otro tema, nos referimos al dictamen N°2647/202, de 29 de junio de 2000, para ilustrar la diferencia entre la cláusula tácita, y lo que revisaremos a continuación, la regla de conducta.

La Dirección estableció que para resolver la consulta planteada, debe recurrir a los preceptos sobre interpretación de los contratos contemplados en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, específicamente el inciso final del artículo 1563, precepto que doctrinariamente responde a la teoría denominada “regla de la conducta”, que significa que un contrato puede ser

---

<sup>54</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Fundamentos de Derecho Laboral*, cit. (n. 30), p. 121.

<sup>55</sup> En el mismo sentido encontramos el dictamen N°4724/329, de fecha 6 de octubre de 1998, que niega la solicitud de reconsideración del dictamen N°1224/65, respecto de las horas de trabajo sindical.



interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos 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 estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contempla.

Por tanto, en el caso concreto, el otorgamiento por parte de la empresa de horas de trabajo sindical superiores a los mínimos legales y el pago de remuneraciones por dichos períodos a los dirigentes, constituye la forma como las partes han entendido y aplicado las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo que las rige y, por tanto, la empresa no puede descontar de sus remuneraciones el tiempo superior a ocho horas de permiso sindical utilizado para desarrollar las funciones propias de sus cargos<sup>56</sup>.

#### IV. HORAS COMPLEMENTARIAS DE TRABAJO SINDICAL

##### 1. *Comentario normativo*

Las horas complementarias de trabajo sindical se encuentran reguladas en el artículo 250 del Código del Trabajo y se contemplan para el caso de que uno o más directores o delegados sindicales requieran de un mayor tiempo a fin de realizar su labor sindical<sup>57</sup>, razón por la cual son más extensas que las horas básicas o generales de trabajo sindical analizadas anteriormente.

El inciso primero del artículo 250 establece dos tipos de horas complementarias de trabajo sindical. El primer tipo, establecido en la letra a), faculta a los directores sindicales con acuerdo de la asamblea respectiva, en conformidad a sus estatutos, excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios a su empleador, por un plazo mínimo de 6 meses y hasta el fin de su período como director<sup>58</sup>. También podrán gozar de este tipo de horas complementarias de trabajo sindical el dirigente de un sindicato interempresa, pero solo podrá excusarse por un lapso no superior a un mes con motivo de la negociación colectiva que tal sindicato efectúe y también se requerirá un acuerdo de la asamblea otorgado de conformidad con el respectivo estatuto<sup>59</sup>. El segundo tipo, establecido en la letra b), faculta a los directores y delegados sindicales para hacer uso de hasta tres semanas de horas complementarias de trabajo sindical en el año calendario, para asistir a actividades destinadas a formación y capacitación sindical, en conformidad a los estatutos del sindicato.

Es relevante aquí, volver a mencionar que la Ley N°20.940 de 8 de septiembre de 2016, reformó esta parte del Código del Trabajo, aumentando la cantidad de horas complementarias de trabajo sindical para asistir a actividades destinadas a formación y capacitación sindical, de una semana a tres semanas en el año calendario. La Dirección del Trabajo ha dicho en el dictamen N°1413/32, de fecha 31 de marzo de 2017, dictamen que fijó el sentido y alcance de

---

<sup>56</sup> En el mismo sentido respecto de la regla de conducta, encontramos los dictámenes N°2680/214, de fecha 3 de julio de 2000, N°3971/292, de 21 de septiembre de 2000, N°2934/82, de fecha 23 de julio de 2003 y N°5078/122, de fecha 9 de noviembre de 2005.

<sup>57</sup> CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El sistema de garantías para el ejercicio de la actividad sindical en Chile: un análisis desde la perspectiva de la libertad sindical*, cit. (n. 2), p. 331.

<sup>58</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo*, cit. (n. 4), p. 200.

<sup>59</sup> CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El sistema de garantías para el ejercicio de la actividad sindical en Chile: un análisis desde la perspectiva de la libertad sindical*, cit. (n. 2), p. 332.

las modificaciones introducidas por la ley ya mencionada, que la ampliación de una a tres semanas en el mes calendario de las horas complementarias de trabajo sindical está en consonancia con el nuevo sistema de relaciones laborales implementado por la reforma, uno de cuyos principales objetivos es el fortalecimiento de la organización y de la capacidad de negociación de los trabajadores, a través de los sindicatos.

Para poder hacer uso de estos dos tipos de horas complementarias de trabajo sindical, deberán los directores o delegados sindicales comunicar por escrito al empleador, con diez días de anticipación a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas, de acuerdo con lo prescrito en el inciso 2° del artículo 250.

El ejercicio de estos tipos de horas de trabajo sindical suspende la relación laboral durante el tiempo que estas comprendan<sup>60</sup>, por ende, el director o delegado que goce de estas horas de trabajo sindical, conserva su empleo, como lo dice el inciso 1°, en la letra a) del artículo en comento. Por tal motivo, durante este período el empleador está obligado a conservarle el cargo al trabajador, obligación que se entenderá cumplida si el empleador asigna al trabajador otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente se desempeñaba el director o delegado sindical, como lo señala el inciso 3° del artículo 250.

Respecto de los efectos de este tipo de horas de trabajo sindical, las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, serán pagadas por la respectiva organización sindical, mientras se encuentren vigentes estas, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes, en virtud del inciso 4° del artículo 250.

Finalmente, el artículo 252 del Código del Trabajo, establece que el tiempo empleado en este tipo de horas se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Por otro lado, en virtud del artículo 274 inciso 2° del Código del Trabajo, los directores de las federaciones o confederaciones, podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo o parte del período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado este, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en los incisos 2° y 3° del artículo 250 del Código de la materia, norma ya analizada, en relación al aviso previo para el ejercicio de estas horas complementarias y obligación de conservación del empleo. El artículo 283 inciso 2° del Código del Trabajo establece que los directores de las centrales sindicales podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo el período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado este, sin derecho a remuneración. Este período se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Una vez ya analizado lo prescrito por la ley, respecto de estos tipos de horas de trabajo sindical, nos corresponde revisar qué ha dicho la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo sobre ellos.

---

<sup>60</sup> CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El sistema de garantías para el ejercicio de la actividad sindical en Chile: un análisis desde la perspectiva de la libertad sindical*, cit. (n. 2), p. 332.

2. *Análisis crítico de la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo sobre horas complementarias de trabajo sindical*

A continuación, revisaremos algunos dictámenes sobre temáticas interesantes y relevantes respecto de este tipo de horas de trabajo sindical.

a) *Formalidades para ejercer las horas complementarias de trabajo sindical*

La Dirección del Trabajo, en el dictamen N°4408/304, de fecha 14 de septiembre de 1998, señaló que a diferencia de lo que ocurre con la regulación de las horas básicas o generales de trabajo sindical, en la cual no se señala formalidad alguna que deban cumplir los dirigentes sindicales para hacer uso de su respectivo derecho, sin perjuicio de aquella que voluntariamente empleen los dirigentes con su empleador para una mejor convivencia, el artículo 250 del Código del Trabajo, requiere como formalidad para que el trabajador haga uso de sus horas complementarias de trabajo sindical, la comunicación por escrito al empleador de la circunstancia de que harán uso de ellas, con 10 días de anticipación a lo menos.

De esta manera, relacionado con lo anterior, en su dictamen N°3401/195, de fecha 5 de julio de 1999, la Dirección se pronunció sobre los requisitos formales de las horas complementarias de trabajo sindical, al revisar la situación de los dirigentes del sindicato de la Empresa Servicios Nogales Ltda., los que el 29 de marzo, comunicaron a su empleador que a partir del día siguiente harían uso, hasta el término de su mandato, de las horas de trabajo sindical que les confiere el artículo 250 letra a) del Código del Trabajo, entendiendo que sus remuneraciones, de acuerdo al contrato colectivo suscrito, serían de cargo de la empresa.

En la especie no se cumplió el plazo mínimo con que el legislador obliga a los dirigentes sindicales a comunicar a su empleador la circunstancia de que harán uso de la franquicia en comento y tampoco consta si hubo acuerdo de la asamblea sindical al respecto. En otros términos, no se ha dado cumplimiento a los requisitos formales que el artículo 250 letra a) del Código del Trabajo exige para la procedencia jurídica de las horas complementarias de trabajo sindical.

b) *Pago de remuneraciones cuando se hace uso del feriado legal*

Respecto al pago de las remuneraciones correspondientes al período en que un director o delegado sindical hace uso de su feriado legal, debemos recordar el dictamen N°3062/233, de fecha 13 de julio de 1998, ya analizado, en el cual la Dirección del Trabajo estableció que sobre la base de las disposiciones legales 249 y 250 del Código del Trabajo, el pago de las remuneraciones correspondientes al período en que un director o delegado sindical hace uso de su feriado legal y se encuentra, por tanto, liberado de su obligación de prestar servicios, es de cargo del empleador.

## V. HORAS PACTADAS DE TRABAJO SINDICAL

1. *Comentario normativo*

Las horas pactadas de trabajo sindical se encuentran reguladas en el artículo 251 del Código del Trabajo, el que establece que “No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los

empleadores podrán convenir con el directorio que uno o más de los dirigentes sindicales hagan uso de licencias sin goce de remuneraciones por el tiempo que pactaren”.

En virtud de la libertad sindical, los sujetos colectivos siempre podrán establecer pactos relativos a las horas de trabajo sindical<sup>61</sup>. Este es uno de los casos en que los empleadores y el directorio correspondiente, podrán convenir que uno o más de los directores sindicales hagan uso de licencia sin goce de remuneraciones por el tiempo que pactaren. A pesar de lo anterior, nada obsta a que las partes acuerden libremente su pago por parte del empleador.

Al igual que en las horas complementarias de trabajo sindical, debemos recurrir al artículo 252 del Código del Trabajo, que establece que el tiempo empleado en licencias y horas de trabajo sindical se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Respecto de los directores de las federaciones y confederaciones, así como en las centrales sindicales, en virtud del artículo 283 inciso final del Código del Trabajo, las normas sobre horas de trabajo sindical y remuneraciones podrán ser modificadas de común acuerdo por las partes, solo en cuanto excedan de los montos establecidos por la ley, es decir, la idea de estos pactos es mejorar las horas de trabajo sindical mínimas concedidas por la ley.

## 2. *Análisis crítico de la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo sobre horas pactadas de trabajo sindical*

La jurisprudencia sobre de este tipo de horas de trabajo sindical no es tan abundante como la que tenemos respecto de las horas básicas o generales de trabajo sindical, pero casi la totalidad de la existente se refiere a la interpretación de las cláusulas particulares establecidas por las partes, en virtud de la negociación colectiva, por tanto, su análisis nos parece muy poco productivo para los efectos de este trabajo, que pretende establecer los criterios generales por los que se guía la Dirección del Trabajo para resolver las consultas que le presentan. Es por eso, que hemos decidido solamente comentar un dictamen que nos parece crucial y elemental para entender el sistema de horas de trabajo sindical en su totalidad.

### a) *Suficiencia del sistema de horas de trabajo sindical*

En el dictamen N°2641/105, de fecha 6 de mayo de 1996, el Sindicato de trabajadores de Minera Escondida Ltda., plantearon que las horas de trabajo sindical en los hechos se ven restringidas, por el extenso período que toman los viajes desde el lugar de la faena hasta Antofagasta, ciudad a la que deben trasladarse frecuentemente los dirigentes sindicales en razón de sus funciones, alcanzando la ida y vuelta, más de 5 horas de trayecto. Ante esta situación, la organización sindical solicita que la Dirección considere la posibilidad de dictaminar en el sentido que el tiempo de viaje no se compute con cargo al permiso sindical.

Al analizar la situación anterior, la Dirección del Trabajo dictaminó que nuestro ordenamiento jurídico laboral contempla numerosos mecanismos que los trabajadores con plena autonomía pueden hacer valer ante el empleador para facilitar el desempeño de sus dirigentes, refiriéndose a los contenidos en los artículos 249, 250 y 251 del Código del Trabajo, haciendo presente que estas prerrogativas tienen carácter estrictamente legal, y por ende, nada obsta que

---

<sup>61</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo*, cit. (n. 4), p. 201.

en el ejercicio de la autonomía de la voluntad, se pacten en el proceso de negociación colectiva condiciones más ventajosas y adicionales a las legales, que permitan un desempeño más favorable de la función sindical. Añade, que el tiempo que emplean los directores sindicales en viajes o traslados necesarios para el adecuado desempeño de sus labores, es un factor que condiciona el quehacer sindical tanto en los centros urbanos más poblados como en lugares apartados, por lo cual, la organización recurrente no debe considerar que su situación es especialmente desventajosa, en atención a que frecuentemente en las ciudades el tiempo empleado para estos efectos suele ser bastante extenso.

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales invocadas y razones hechas valer, en concepto de la Dirección, las normas del Código del Trabajo y los preceptos que pudiesen pactar la organización sindical recurrente y la respectiva empresa, por la vía de la negociación colectiva, son suficientes para asegurar el adecuado desempeño de los dirigentes sindicales.

Creemos que este dictamen es perfecto para cerrar nuestro análisis jurisprudencial, pues ilustra el funcionamiento del sistema de horas de trabajo sindical de manera completa, ya que nos menciona que si la regulación realizada por la ley no logra entregar una adecuada protección para las situaciones particulares de cada sindicato y dirigentes sindicales, siempre tenemos de nuestro lado la autonomía de la voluntad, en especial la negociación colectiva, que nos permite ir más allá de las garantías legales y establecer condiciones superiores a estas y mucho más beneficiosas, por lo que el sistema no será insuficiente, sino que hay que saber ejercitar la libertad sindical de actuación.

#### CONCLUSIÓN

Después de haber realizado un análisis normativo y jurisprudencial pormenorizado de las horas de trabajo sindical en general y de cada uno de sus tipos en específico, hemos llegado a la parte final de este estudio.

A continuación, presentaremos nuestras conclusiones e ideas finales respecto del tema revisado y determinaremos si hemos cumplido con los objetivos propuestos en la introducción.

En primer lugar, nuestro país consta con un sistema de horas de trabajo sindical contenido en el Código del Trabajo, sistema que ha ido evolucionando lenta, pero positivamente a través del tiempo desde su primera aparición en nuestro ordenamiento, siendo el hito más importante en nuestra opinión, la reforma realizada por la Ley N°19.069 del año 1991, que determinó su esencia, que es ser un derecho de los representantes de los trabajadores para realizar trabajo sindical, la cual hasta el día de hoy se mantiene a pesar de las diversas reformas posteriores realizadas al sistema de relaciones laborales. Además, debemos agregar que las horas de trabajo sindical también se encuentran reguladas por la legislación internacional, a través del Convenio N°135, ratificado por Chile en el año 1999 y la Recomendación N°143, ambos sobre representantes de los trabajadores de 1971 de la Organización Internacional del Trabajo, que promueven un estándar que consiste en una regulación general y eficaz respecto de las facilidades que deben tener estos representantes para cumplir sus funciones.

Teniendo este marco como referencia, podemos establecer que la regulación sobre las horas de trabajo sindical chilena sí cumple con el estándar que exigen los instrumentos internacionales

mencionados, específicamente el Convenio N°135; siendo a su vez, nuestra legislación coherente con la noción de libertad sindical. Ahora, respondiendo a la pregunta que formulamos al inicio de nuestro trabajo, debemos decir que la regulación respecto de las horas de trabajo sindical es eficaz, ya que por medio de todos los dictámenes revisados, podemos observar que los dirigentes sindicales hacen efectivo uso de ellos, permitiéndoles cumplir con las funciones propias de su cargo. Pero esto no acaba simplemente aquí, debemos mencionar también el importante rol que cumple la libertad sindical de actuación, especialmente la negociación colectiva, respecto de las horas de trabajo sindical, pues mediante ella, las partes pueden pactar condiciones más ventajosas y adicionales a las legales, construyendo de esta manera, un sistema de horas de trabajo sindical potenciado, que entregue las facilidades que necesiten los dirigentes sindicales para ejercer sus funciones en el caso concreto.

En segundo lugar, en relación a la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, los principales principios en los cuales se funda esta Dirección en los dictámenes que hemos revisado sobre las horas de trabajo sindical son por un lado, los principios de la primacía de la realidad y de libertad sindical, siendo ambos, principios propios del derecho del trabajo, y por otro lado, los principios de la buena fe y de la autonomía de la voluntad, que son principios generales del derecho.

Colegimos lo anterior, al notar que la Dirección del Trabajo aplica en gran cantidad de sus dictámenes el principio de la primacía de la realidad, con sus dos formas de expresión, hablamos de las cláusulas tácitas y la regla de conducta, ejerciendo de esta manera la vocación de tutela y protección de la parte más débil de la relación laboral, es decir, el trabajador, además aplica el principio de libertad sindical, que como sabemos es la base del sistema democrático de relaciones laborales. La Dirección también hace uso en muchos de sus dictámenes del principio de la buena fe, especialmente respecto al deber de aviso anticipado que tiene el director o delegado sindical, fomentando de esta manera el cumplimiento honesto de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo por ambas partes. De igual manera, de gran aplicación es principio de la autonomía de la voluntad, respecto a la posibilidad que tienen las partes para negociar mejores condiciones que las legales.

Estos cuatro principios permiten llegar a decisiones más justas respecto a los casos presentados, y por sobre todo, proteger al trabajador que tiene el cargo de director o delegado sindical frente a las prácticas antisindicales que realizan los empleadores para desincentivar el ejercicio de este derecho por parte de los representantes de los trabajadores.

Pero, a pesar de lo anterior, podemos observar que la Dirección del Trabajo, no siempre se adecúa ciento por ciento a estos principios, en especial respecto del principio de libertad sindical, ya que como ha quedado de manifiesto en cierta jurisprudencia administrativa citada en este trabajo, la Dirección ha resuelto las consultas planteadas a ella, coartando la libertad de actuación de los directores y delegados sindicales. Nos referimos a los casos en que la Dirección ha determinado que no es posible acumular las horas básicas o generales de trabajo sindical de un director de un sindicato base con las que le corresponden como dirigente de una federación, confederación o central sindical y a los casos en los que estableció que no procede la figura de la cesión de la totalidad o parte del tiempo de las horas básicas o generales de trabajo sindical

entre directores afiliados a una misma federación, confederación o central sindical, si estos dependen de un empleador distinto.

Claramente, discrepamos con los razonamientos realizados y conclusiones arribadas en estos dictámenes y por ende, criticamos aquella doctrina, pues en nuestra opinión, el principio de la libertad sindical siempre debe primar, permitiendo a los respectivos directores y delegados sindicales acumular y ceder las horas de trabajo sindical en los casos mencionados. Entonces nos preguntamos, ¿la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo se alinea con la regulación de las horas de trabajo sindical nacional e internacional y a la vez con los principios del derecho del trabajo? Nuestra respuesta sería que la gran mayoría de las veces sí lo es, pero en casos como los descritos en el párrafo anterior, la Dirección se aleja un poco del principio de la libertad sindical, resultando en una disminución del poder de los sindicatos frente a los empleadores.

En tercer lugar, la jurisprudencia producida entre los años 1985 y 2018 por la Dirección del Trabajo en lo que respecta a las horas de trabajo sindical, puede ser calificada como uniforme, lo que se observa claramente al revisar los dictámenes objeto de análisis, en los cuales es patente que los argumentos utilizados desde 1985 en adelante, se repiten a través de los años, siendo reproducidos en los dictámenes más actuales. Esto tiene su explicación en que, a pesar de existir ciertas modificaciones a la regulación de las horas de trabajo sindical, estas no cambiaron en su base ni en su real sentido, por tanto, los argumentos e interpretaciones realizadas desde hace más de 30 años, siguen siendo vigentes para los casos de hoy en día.

En cuarto lugar, conocer la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo es muy relevante, pues nos permite comprender de mejor manera este derecho, al reflejar la forma en que se están ejerciendo las horas de trabajo sindical en el plano de la realidad.

Finalmente, podemos concluir que las horas de trabajo sindical son un derecho imprescindible para el desarrollo de la función de los representantes de los trabajadores, siendo al mismo tiempo de gran importancia para el ejercicio y fomento de la libertad sindical, especialmente en su vertiente de actuación, pues por medio de ellas, los dirigentes sindicales pueden realizar la representación y defensa de los intereses de los miembros de la organización sindical de manera directa y eficaz.

#### BIBLIOGRAFÍA

BALTERA SANTANDER, Pablo, *Cuaderno de Investigación N°59: La Libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores* (Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, 2016). [visible en internet: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-110566.html>].

BUSTOS MUÑOZ, Francisco, *El fuero sindical del Código del Trabajo y el Convenio 135 de la OIT, en Chile: un análisis desde la perspectiva de la libertad sindical*, ahora, en PALOMO VÉLEZ, Rodrigo (coordinador), *La organización sindical en Chile. XX Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (Santiago, Librotecnia, 2014), pp. 393-409.

CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva*, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* 30 (2008) 1, pp. 265-291.

CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El sistema de garantías para el ejercicio de la actividad sindical en Chile: un análisis desde la perspectiva de la libertad sindical*, en Palomo Vélez, Rodrigo (coordinador), *La organización sindical en Chile. XX Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (Santiago, Librotecnia, 2014) pp. 315-344.

CONGRESO NACIONAL, Historia de la Ley N° 19.069. [visible en internet: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7397/>].

CONGRESO NACIONAL, Historia de la Ley N° 20.940. [visible en internet: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/5389/>].

GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo* (2ª edición, Santiago, Abeledo Perrot, 2011).

GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Fundamentos de Derecho Laboral* (Santiago, LexisNexis, 2008).

HUMERES NOGUER, Héctor, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (17ª edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2010) II.

LANATA FUENZALIDA, Gabriela, *Sindicatos y Negociación Colectiva* (Santiago, Abeledo Perrot, 2012).

MORAGA NEIRA, René, *Código del Trabajo Comentado* (2ª edición, Santiago, Thomson Reuters, 2014), II.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Recopilación de las decisiones del Comité de Libertad Sindical (2018). [visible en internet: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:70001:0::NO>].

THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio, *Manual de Derecho del Trabajo* (4ª edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2011) II.

#### ANEXO: JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

Dirección del Trabajo, dictamen N°2851, de fecha 16 de mayo de 1985.

Dirección del Trabajo, dictamen N°6934, de fecha 13 de octubre de 1986.

Dirección del Trabajo, dictamen N°312, de fecha 11 de enero de 1989.

Dirección del Trabajo, dictamen N°3674/55, de fecha 17 de mayo de 1989.

Dirección del Trabajo, dictamen N°5569/89, de fecha 21 de julio de 1989.

Dirección del Trabajo, dictamen N°389/6, de fecha 10 de enero de 1991.

Dirección del Trabajo, dictamen N°1072, de fecha 31 de octubre de 1991.



Dirección del Trabajo, dictamen N°4957, de fecha 28 de agosto de 1992.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°4156, de fecha 12 de agosto de 1993.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°233/11, de fecha 13 de enero de 1994.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°66/1, de fecha 4 de enero de 1995.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°296/09, de fecha 16 de enero de 1995.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°469/16, de fecha 23 de enero de 1995.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°470/17, de fecha 23 de enero de 1995.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°514/20, de fecha 25 de enero de 1995.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°3251/168, de fecha 24 de mayo de 1995.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°3254/171, de fecha 24 de mayo de 1995.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°3453/180, de fecha 2 de junio de 1995.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°6199/269, de fecha 5 de octubre de 1995.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°6554/290, de fecha 23 de octubre de 1995.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°7667/317, de fecha 21 de noviembre de 1995.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°288/15, de fecha 11 de enero de 1996.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°903/37, de fecha 1 de febrero de 1996.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°904/38, de fecha 1 de febrero de 1996.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°1983/82, de fecha 28 de marzo de 1996.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°2250/90, de fecha 16 de abril de 1996.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°2641/105, de fecha 6 de mayo de 1996.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°2965/114, de fecha 20 de mayo de 1996.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°5694/244, de fecha 16 de octubre de 1996.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°5960/262, de fecha 30 de octubre de 1996.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°621/41, de fecha 5 de febrero de 1997.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°1214/56, de fecha 11 de marzo de 1997.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°3794/200, de fecha 30 de junio de 1997.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°4379/244, de fecha 28 de julio de 1997.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°5448/288, de fecha 8 de septiembre de 1997.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°5468/291, de fecha 12 de septiembre de 1997.

Dirección del Trabajo, dictamen N°7344/373, de fecha 1 de diciembre de 1997.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°100/1, de fecha 9 de enero de 1998.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°1494/87, de fecha 2 de abril de 1998.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°1224/65, de fecha 23 de marzo de 1998.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°3062/233, de fecha 13 de julio de 1998.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°4408/304, de fecha 14 de septiembre de 1998.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°4495/315, de fecha 21 de septiembre de 1998.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°4543/321, de fecha 22 de septiembre de 1998.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°4544/322, de fecha 22 de septiembre de 1998.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°4724/329, de fecha 6 de octubre de 1998.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°5790/382, de fecha 24 de noviembre de 1998.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°6410/425, de fecha 28 de diciembre de 1998.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°1446/82, de fecha 17 de marzo de 1999.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°2884/156, de fecha 4 de junio de 1999.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°3401/195, de fecha 5 de julio de 1999.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°5265/306, de fecha 18 de octubre de 1999.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°5798/360, de fecha 25 de noviembre de 1999.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°2647/202, de fecha 29 de junio de 2000.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°2680/214, de fecha 3 de julio de 2000.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°3971/292, de fecha 21 de septiembre de 2000.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°4604/321, de fecha 31 de octubre de 2000.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°3592/179, de fecha 25 de septiembre de 2001.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°660/40, de fecha 14 de marzo de 2002.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°1428/78, de fecha 9 de mayo de 2002.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°3644/188, de fecha 5 de noviembre de 2002.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°2934/82, de fecha 23 de julio de 2003.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°3863/142, de fecha 16 de septiembre de 2003.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°5411/253, de fecha 17 de diciembre de 2003.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°5415/257, de fecha 17 de diciembre de 2003.

Dirección del Trabajo, dictamen N°197/15, de fecha 14 de enero de 2004.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°616/17, de fecha 8 de febrero de 2005.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°1025/33, de fecha 14 de marzo de 2005.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°2259/127, de fecha 28 de junio de 2005.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°4000/105, de fecha 14 de septiembre de 2005.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°2511/132, de fecha 2 de noviembre de 2005.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°5078/122, de fecha 9 de noviembre de 2005.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°2817/53, de fecha 2 de julio de 2008.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°706/2, de fecha 7 de febrero de 2011.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°3080/38, de fecha 13 de agosto de 2014.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°4222/72, de fecha 10 de agosto de 2016.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°1413/32, de fecha 31 de marzo de 2017.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°6065/140, de fecha 15 de diciembre de 2017.  
Dirección del Trabajo, dictamen N°608/12, de fecha 31 de enero de 2018.