



DEPARTAMENTO JURÍDICO
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E66546/2026

479

ORDINARIO N° _____/

MATERIA:

Organización sindical; horas de trabajo sindical; Pago por el empleador. Acuerdo. Práctica antisindical. Dirección del Trabajo. Competencia.

RESUMEN:

1. El pago reiterado de las horas de trabajo sindical por parte de la empresa Gasmar S.P.A, unido a la aquiescencia del sindicato respectivo, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el inciso final del artículo 249 del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador, unilateralmente, suprima el pago de dicho beneficio.

2. La calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma privativa al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo, careciendo este Servicio de competencia para emitir pronunciamiento alguno sobre la materia, sin perjuicio de las atribuciones que le confiere al respecto la norma del inciso quinto del artículo 292 y los cuatro últimos incisos del artículo 486 del citado código, analizados en el cuerpo del presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefe de Departamento Jurídico (S) de 29.09.2026.
- 2) Instrucciones de 07.05.2026, de jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
- 3) Respuesta a traslado de 15.04.2026, de gerente de Personas de Gasmar S.P.A.
- 4) Ordinario N°234 de 23.03.2026, de jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
- 5) Presentación de 12.03.2026, de Sindicato de Trabajadores de la Empresa Gasmar S.A.

SANTIAGO,

30 SEP 2026

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A :

PRESIDENTE

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA GASMAR S.A.

Mediante presentación citada en el antecedente 5) requiere un pronunciamiento jurídico de esta Dirección tendiente a determinar si resulta jurídicamente procedente la supresión unilateral por parte de la empleadora del pago de las horas utilizadas por los directores de la organización sindical que representa, en labores propias del cargo. Ello, por cuanto, el referido beneficio ha sido otorgado en forma reiterada en el tiempo respecto de todos los directores de la organización que dirige.

Precisa que, con fecha 24 de febrero del año en curso, la empresa comunicó al sindicato que, a contar del año 2026, las horas de trabajo sindical pasarían a ser de cargo exclusivo del sindicato, dejando, de esta forma, sin efecto la práctica histórica consistente en que la empresa asumía su pago.

Expresa asimismo que, la decisión de suprimir el referido beneficio fue adoptada por la empresa sin mediar una instancia de diálogo ni de negociación con su representada, luego de que su organización rechazara una propuesta de convenio colectivo presentada por aquella, alterando unilateralmente una práctica consolidada entre las partes, disminuyendo, con ello, la capacidad operativa del sindicato que dirige y el ejercicio efectivo de la libertad sindical.

Por su parte, la representante de la empleadora, en respuesta a traslado de la presentación de que se trata, conferido por esta Dirección en virtud del principio de bilateralidad, con el objeto de que expusiera sus puntos de vista sobre el particular, expuso, en síntesis, que, el artículo 249 del Código del Trabajo establece el régimen legal aplicable a las horas de trabajo sindical y que su representada ha cumplido invariablemente con su obligación legal de concederlas.

No obstante, en el mes de febrero del año en curso, comunicó al sindicato que, a contar de esa fecha, aplicaría la regla del artículo 249 inciso cuarto de dicho cuerpo legal según la cual, las remuneraciones, beneficios y cotizaciones correspondientes a las horas ocupadas por los dirigentes en labores sindicales será de cargo del sindicato.

Agrega que, de acuerdo con lo sostenido por la aludida organización, a través de dicha comunicación, la empresa habría suprimido un “beneficio adquirido”, que formaba parte de la relación colectiva como cláusula tácita, pese a que se trata de un beneficio que nunca existió como obligación jurídica exigible, toda vez que aquella no tiene aplicación en el ámbito del derecho colectivo.

Ello si se tiene en consideración que, acorde con sostenido por esta Dirección en el pronunciamiento que cita, el contrato colectivo es un instrumento solemne, que requiere escrituración, firma de las partes y registro en la respectiva Inspección del Trabajo.

Se refiere a continuación a lo sostenido por este Servicio con respecto a los acuerdos sobre pago de las horas de trabajo sindical a que pueden arribar los sindicatos y los respectivos empleadores en conformidad a la ley, los que pueden revestir la forma de un contrato consensual e innominado en los términos del

artículo 249 inciso final del Código del Trabajo, que no puede ser suprimido unilateralmente.

Sin embargo, a juicio de la representante empresarial, para ello deben concurrir dos condiciones que, en el caso de su representada, no se verificarían, vale decir, que dicha práctica se haya asumido en forma bilateral, con anuencia expresa o tácita del sindicato, toda vez que se trataría de una mera liberalidad del empleador, por cuanto, la empresa nunca concedió dicho pago como contrapartida de una negociación o acuerdo, toda vez que se trató de una práctica unilateral, sin que el sindicato haya aportado nada a cambio ni reconocido su carácter convencional.

Finaliza señalando que, la práctica de su representada fue una concesión graciosa, no una obligación pactada y, por tanto, su revocación —con comunicación previa al sindicato—, no vulnera ningún acuerdo porque este nunca existió. Así, la conducta de la empleadora no solo es legítima, sino que, es la que la ley ordena, vale decir, comunicar que se aplicará la norma legal no constituye obstaculización de la actividad sindical, sino simplemente el ejercicio de los derechos que el ordenamiento jurídico reconoce al empleador.

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

Los incisos primero, segundo, cuarto y final del artículo 249 del Código del Trabajo, prescriben:

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 con 250 o más trabajadores.

El tiempo de las horas semanales de trabajo sindical será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical otorgadas a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

Las normas sobre horas de trabajo sindical y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes.

De la disposición legal recién transcrita se infiere que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar a los dirigentes y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias, con el objeto de que estos últimos puedan cumplir las funciones propias de su cargo fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

De igual forma, se desprende que el tiempo que abarquen dichas horas se entiende trabajado para todos los efectos, consignándose, a su vez, el derecho de dichos dirigentes y delegados sindicales al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a tales horas, el cual es de cargo del respectivo sindicato, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular.

A su vez, acorde con la doctrina reiterada de esta Dirección, contenida en los Dictámenes N°904/38 de 01.02.1996 y N°5265/306 de 18.10.1999, entre otros, debe necesariamente entenderse que las partes a que se ha referido el legislador en el citado inciso final del artículo 249 del Código del Trabajo 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.

Asimismo, conforme con la jurisprudencia administrativa ya citada, el tenor literal del inciso final de la disposición legal antes transcrita y comentada, al disponer que la materia en análisis puede ser objeto de negociación de las partes, sin mayor especificación, indica que no se han exigido requisitos o formalidades especiales para celebrar dicha negociación, de lo cual es posible concluir que bastará para establecer su existencia un simple consenso de voluntades, expresado en la forma que las partes estimen conveniente.

Lo señalado precedentemente permite inferir que dicho acuerdo constituye un contrato consensual, esto es, de aquellos que se perfeccionan por el solo consentimiento de las partes contratantes, sin requerir formalidad alguna para que produzca todos sus efectos.

Por tanto, en mérito de lo expuesto, es posible concluir que, el pago reiterado de las horas de trabajo sindical por parte de la empresa Gasmar S.P.A, unido a la aquiescencia del sindicato respectivo, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el inciso final del artículo 249 del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador suprima unilateralmente el pago de dicho beneficio.

Con respecto a la interrogante formulada por el sindicato requirente, en orden a determinar si la empleadora ha podido incurrir en una práctica antisindical por la circunstancia de haber suprimido unilateralmente el pago reiterado en el tiempo de las horas utilizadas por los directores del sindicato recurrente en labores propias del cargo, cúpleme informar que, esta Dirección carece de competencia para emitir pronunciamiento alguno sobre esta materia.

Ello si se tiene presente que, tal como se ha sostenido, entre otros pronunciamientos, a través de Dictamen N°5069/118 de 26.10.2017, el Capítulo IX del Título I del Libro III, del Código del Trabajo, con las modificaciones introducidas por la Ley N°20.940, que entró a regir el 01.04.2017, contempla en los artículos 289, 290 y 291, esencialmente normas protectoras de la libertad sindical, disponiendo una serie de conductas que son consideradas prácticas antisindicales, descripción que tiene un carácter meramente enunciativo, en tanto, el citado artículo 289, en su inciso primero, prescribe: "*Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:...*" y, por tanto, las conductas allí previstas no tienen el carácter de taxativas.

Por su parte, el inciso cuarto del artículo 292 del Código del Trabajo, dispone:

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

De la disposición legal transcrita se colige, en lo pertinente, que, la calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical

corresponde en forma exclusiva al tribunal del trabajo competente, con arreglo a las normas del procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

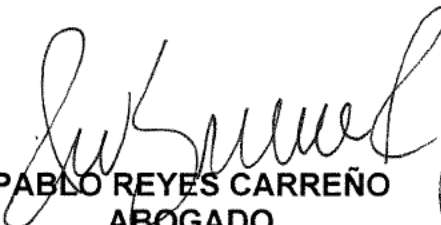
Lo anterior permite sostener que este Servicio carece de competencia para emitir un pronunciamiento jurídico sobre esta materia, sin perjuicio de las atribuciones que al efecto le confiere el inciso quinto del artículo 292 y los cuatro últimos incisos del artículo 486 del citado código, entre estas, la de denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva de los cuales tome conocimiento, así como la facultad de hacerse parte en el juicio entablado por tal causa, debiendo acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

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

1. El pago reiterado de las horas de trabajo sindical por parte de la empresa Gasmar S.P.A, unido a la aquiescencia del sindicato respectivo, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el inciso final del artículo 249 del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador, unilateralmente, suprima el pago de dicho beneficio.

2. La calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma privativa al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, careciendo este Servicio de competencia para emitir pronunciamiento alguno sobre la materia, sin perjuicio de las atribuciones que al efecto le confiere el inciso quinto del artículo 292 y los cuatro últimos incisos del artículo 486 del citado código, analizados en el cuerpo del presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,


PABLO REYES CARREÑO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



AMF/MPK

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- C7C gerente de Personas Gasmar S.P.A.