



ALERTA LABORAL

## CONVENIENCIA DE REGULAR Y CONTROLAR LAS HORAS DE TRABAJO SINDICAL

En materia sindical, el legislador contempla una serie de beneficios y resguardos a favor de los dirigentes sindicales, para proteger el desarrollo de su trabajo y que éstos puedan cumplir adecuadamente con sus obligaciones sindicales. Entre ellos podemos mencionar el fuero del que gozan mientras están en su cargo, y el tiempo que legalmente pueden destinar para ejecutar sus tareas sindicales.

En este orden de ideas, la ley contempla las denominadas “horas de trabajo sindical”, que a partir de la Reforma Laboral, reemplazaron a los antiguos permisos sindicales que consagraba nuestra legislación.

Estas “horas de trabajo sindical” se encuentran reguladas en los artículos 249, 250 y 251 del Código del Trabajo, donde -en síntesis- se indica 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 con 250 o más trabajadores.”* Este beneficio consiste, por ende, en aquel período de tiempo establecido por el legislador para que el delegado sindical puede dedicarse exclusivamente a su trabajo en la organización sindical, siendo estas, parte de la jornada laboral. Se dispone únicamente el deber de dar aviso al empleador, que se va a hacer uso de ellas, para resguardar el buen funcionamiento del servicio de acuerdo a lo señalado por el Ordinario N°424, de la Dirección del Trabajo, del 20 de enero de 2020.

Por otra parte y en virtud del carácter consensual del contrato de trabajo, es posible que dentro de la relación laboral, se modifique lo acordado por medio de la conducta reiterada de las partes. Al respecto, la Dirección del Trabajo en su Dictamen 4929/272, de 19 de agosto de 1997 ha señalado lo siguiente:

*“Un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo que en ella se contenía.”*

Por lo tanto, dentro de la relación laboral, la conducta reiterada de las partes puede modificar las cláusulas del contrato de trabajo y generar un derecho adquirido para el Trabajador. Esto es relevante en materia sindical, atendido que, la relación que mantenga el Empleador con los Dirigentes Sindicales, también podrá generar un derecho adquirido en favor de éstos.

Así las cosas, de acuerdo a lo expuesto de forma precedente, es dable concluir que:

- Legalmente, los dirigentes sindicales disponen de las horas de trabajo sindical que indica el artículo 249 y siguientes del Código del Trabajo, las cuales no son remuneradas.



- Ahora bien, el Empleador por medio de su conducta reiterada puede generar un nuevo estándar de horas de trabajo sindical. En este caso, si el Empleador voluntariamente mantiene la remuneración de los dirigentes sindicales durante las horas de trabajo sindical, o si no controla el límite establecido por la norma legal, y dicha conducta es reiterada en el tiempo, se originará un derecho adquirido en favor del dirigente sindical, que luego no podrá ser modificado, sin el acuerdo del beneficiado.

En consecuencia, y pese a estar establecido por ley un estándar mínimo de horas de trabajo sindical, es posible que las partes regulen expresa o tácitamente condiciones superiores a las legales.

En razón de lo anterior, estimamos conveniente regular las horas de trabajo sindical, dentro de un instrumento colectivo o incluso en un acta de acuerdo entre las partes, y además, verificar constantemente que se aplique dicho acuerdo de forma correcta, toda vez que, incluso habiendo acordado los permisos sindicales bajo un cierto estándar, si su aplicación reiterada en el tiempo es distinta, sería posible considerar que -respecto del director sindical que ha recibido un trato distinto- se ha configurado una regla de conducta que debe ser respetada a futuro, aún cuando sea superior a lo acordado formalmente.