

**DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
**E114539/2025**

**000045**

**ORDINARIO N°** \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Permiso postnatal parental directora sindical.  
Suspensión de funciones propias del cargo.  
Procedencia.

Conflicto intrasindical. Dirección del Trabajo.  
Competencia.

Pago de horas de trabajo sindical. Requisitos.

**RESUMEN:**

1, 2 y 4. Esta Dirección debe abstenerse de intervenir en los conflictos que se susciten al interior de una organización sindical, sin perjuicio de encontrarse habilitada para pronunciarse acerca de aquellas controversias que tengan su origen en alguna infracción a la normativa legal vigente; por ende, deben ser los propios directores y socios del sindicato en referencia los encargados de zanjar los desacuerdos generados a propósito de la situación de la dirigente que motiva la consulta, sin perjuicio del derecho de los afectados de someter el asunto a conocimiento de los tribunales de justicia.

3. Los directores sindicales acogidos a licencia médica o que se encuentran gozando de feriado carecen del derecho a hacer uso de horas de trabajo sindical y a ceder estas últimas, atendido que se encuentran legalmente exceptuados de cumplir efectivamente con sus labores, requisito básico que origina dicha prerrogativa; por tanto, no resulta procedente que el sindicato respectivo pague las remuneraciones, beneficios y cotizaciones de cargo del empleador, que habrían podido corresponder a aquellos en caso de haber prestado servicios efectivos durante dicho período.

**ANTECEDENTES:**

1) Instrucciones de 11.12.2025 y 29.12.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Presentación de 24.04.2025, de presidenta  
Sindicato de Empresa H&M Hennes &Mauritz SpA.

**SANTIAGO,**

20 ENE 2026

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

**A: PRESIDENTA SINDICATO DE EMPRESA  
H&M HENNES & MAURITZ SPA**

Mediante presentación citada en el antecedente 2) requiere un pronunciamiento de esta Dirección sobre las siguientes materias:

1. Procedencia de suspender de sus funciones a una directora sindical por el solo hecho de encontrarse haciendo uso de permiso postnatal parental.

2. Si dicha medida de suspensión puede ser adoptada unilateralmente por otro miembro del directorio.

3. Obligación que recaería en el sindicato de pagar las horas de trabajo sindical utilizadas por una dirigente acogida a licencia médica o a permiso postnatal parental, que continúa ejerciendo funciones sindicales.

4. Si la maternidad puede, en algún caso, restringir el ejercicio del cargo de directora sindical o ello importaría incurrir en una vulneración del principio de igualdad y de no discriminación consagrado por nuestra legislación.

Sobre el particular cumpro con informar a Uds. lo siguiente:

1, 2 y 4. En relación con las consultas signadas con estos números, formuladas con el objeto de que se determine por esta Dirección si resulta procedente la medida de suspensión de las funciones propias del cargo de una directora sindical, por el hecho de encontrarse haciendo uso de permiso postnatal parental, adoptada unilateralmente por el tesorero de la organización y si la maternidad puede, en algún caso, restringir el ejercicio del cargo de directora sindical o si ello importaría incurrir en una vulneración del principio de igualdad y de no discriminación consagrado por nuestra legislación, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

Debe tenerse presente, en primer lugar, que la ley no contempla circunstancia alguna que amerite la suspensión de funciones de un director(a) sindical.

No obstante, cabe advertir asimismo que este Servicio carece de competencia para pronunciarse respecto de la materia en consulta, toda vez que ello implicaría establecer, por una parte, si una actuación como la descrita se ha ajustado a las disposiciones estatutarias para reputarla válida, o si, por el contrario, su incumplimiento podría acarrear la nulidad de dicho acto, además de decidir si, con dicho proceder, el dirigente sindical de que se trata ha podido vulnerar el principio de igualdad y de no discriminación respecto de la directora afectada, declaraciones que, acorde con la ley, corresponden en forma exclusiva a los tribunales de justicia.

Tal conclusión se sustenta, en primer término, en la norma del artículo 212 del Código del Trabajo, que dispone:

Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

A su vez, los incisos primero, segundo y tercero del artículo 231 del del citado cuerpo legal establecen:

El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, los requisitos para ser elegido dirigente sindical, los mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato, el régimen disciplinario interno y la clase de denominación de sindicato que lo identifique, que no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.

Las asambleas de socios serán ordinarias y extraordinarias. Las asambleas ordinarias se celebrarán con la frecuencia y en la oportunidad establecidas en los estatutos, y serán citadas por el presidente o quien los estatutos determinen. Las asambleas extraordinarias serán convocadas por el presidente o por el veinte por ciento de los socios.

El estatuto deberá disponer los resguardos para que los socios puedan ejercer su libertad de opinión y su derecho a votar. Podrá el estatuto, además, contener normas de ponderación del voto, cuando afilie a trabajadores permanentes.

El análisis conjunto de las disposiciones legales antes transcritas permite colegir, en lo pertinente, que por expreso mandato del legislador, las organizaciones sindicales deben regirse por la ley y sus estatutos.

Asimismo, se infiere que, entre otras materias, los derechos y obligaciones de sus miembros deberán estar contemplados en los estatutos de la organización.

A su vez, se desprende que las asambleas de socios serán ordinarias y extraordinarias y que las primeras se celebrarán con la frecuencia y en la oportunidad establecidas en los estatutos, siendo de cargo del presidente —o de quien determine dicha normativa estatutaria— la citación a ellas. Por otra parte, las asambleas extraordinarias serán convocadas por el presidente o por el veinte por ciento de los socios.

De las normas preinsertas fluye, igualmente, que el estatuto deberá disponer los resguardos para que los socios puedan ejercer su libertad de opinión y su derecho a votar.

De lo anterior se sigue que por expreso mandato del legislador, tienen el mismo valor las disposiciones dictadas por él y las contempladas en los estatutos. Asimismo, la fuerza obligatoria de las últimas radica en la autonomía de que gozan las organizaciones en referencia conforme con el principio de libertad sindical reconocido en el artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República y que constituye la materialización de la aplicación de los convenios 87, 98 y 135 de la OIT, ratificados por nuestro país, que versan sobre la materia que nos ocupa.

Lo señalado precedentemente implica que es la propia organización sindical la que, en el ejercicio de tal autonomía fija y determina las reglas que en cada situación deberá aplicarse.

En este orden de consideraciones resulta necesario tener presente que todo acto que realicen los sindicatos debe ajustarse a la ley y a sus estatutos, de manera que su incumplimiento puede acarrear la nulidad de dichas actuaciones. En otros términos, si un sindicato no cumple con tales disposiciones nace para los afectados el derecho a impugnar la validez de los actos realizados en contravención a aquellas, ya sea en las instancias previstas en la estructura de las entidades analizadas o mediante las correspondientes acciones interpuestas ante los tribunales de justicia.

Acorde con lo expresado, es posible concluir que, esta Dirección debe abstenerse de intervenir en los conflictos que se susciten al interior de una organización sindical, sin perjuicio de encontrarse habilitada para pronunciarse acerca de aquellas controversias que tengan su origen en alguna infracción a la normativa legal vigente; por ende, deben ser los propios dirigentes y socios del sindicato en referencia los encargados de zanjar los desacuerdos generados a propósito de la situación de la dirigente que motiva la consulta, sin perjuicio del derecho de los afectados de someter el asunto a conocimiento de los tribunales de justicia.

La conclusión precedentemente expuesta concuerda, por lo demás, con lo sostenido reiterada e invariablemente por esta Dirección, entre otros pronunciamientos, en los Dictámenes N°488/47 de 01.02.2000 y 4787/227 de 01.08.1995.

3. En cuanto a la consulta formulada con el objeto de que se determine por esta Dirección si recae en el sindicato la obligación de pagar las horas de trabajo sindical utilizadas por una dirigente acogida a permiso postnatal parental o a licencia médica, que continúa ejerciendo funciones sindicales, cúpleme informar lo siguiente:

Los incisos primero, penúltimo y final del artículo 249 del Código del Trabajo, disponen:

Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

El tiempo 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 transcrita se desprende, en lo pertinente, la intención del legislador de permitir que los directores sindicales dejen de efectuar las labores para las que fueron contratados, durante un período que no puede ser inferior a las horas allí contempladas, con la finalidad de cumplir con el quehacer inherente a su cargo, tanto dentro como fuera del recinto de la empresa.

Asimismo, con el objeto de dar cumplimiento al mandato legal, el legislador impuso a la organización sindical la obligación de pagar las remuneraciones,

cotizaciones previsionales y demás beneficios durante el período en que estos hacen uso de dichas horas.

De esta forma, el tiempo durante el cual los dirigentes se ausentan de sus lugares de trabajo para desarrollar actividades sindicales se considera, por mandato expreso del legislador, como efectivamente trabajado, imponiendo a la organización sindical el pago de las remuneraciones y demás beneficios percibidos por el dirigente, acorde con lo antes expuesto.

Asimismo, la propia norma contempla en su inciso final la posibilidad de que las horas de trabajo sindical, así como el pago de las remuneraciones, cotizaciones y demás beneficios puedan ser objeto de un acuerdo o negociación entre las partes, de forma tal que el empleador asuma el pago de la totalidad o parte de las referidas prestaciones.

Precisado lo anterior corresponde hacerse cargo de la consulta específica formulada, vale decir, si el sindicato tiene la obligación de pagar las sumas correspondientes a la remuneración, cotizaciones y demás beneficios a una dirigente acogida a permiso postnatal parental o a licencia médica, que continúa ejerciendo funciones sindicales.

Sobre la materia cabe recurrir a la doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros pronunciamientos, en el Dictamen N°5415/257 de 17.12.2003, reiterada mediante Ordinario N°2566 de 09.11.2021, con arreglo a la cual, a los trabajadores acogidos a licencia médica o que se encuentran gozando de feriado no les asiste el derecho a hacer uso de horas de trabajo sindical y a ceder dicho tiempo durante esos períodos, atendido que se encuentran legalmente exceptuados de cumplir efectivamente sus labores, requisito básico que origina tales permisos y licencias.

En dicho sentido se ha pronunciado, por lo demás, este Servicio, mediante Dictamen N°706/02 de 07.02.2011, doctrina que ha sido reiterada en los Ordinarios N°2566, antes citado y N°203 de 28.03.2024, en tanto allí se sostiene que los permisos establecidos en el citado artículo 249 del Código del Trabajo (actualmente horas de trabajo sindical) constituyen un beneficio semanal y, por tanto, el goce mínimo legal de seis u ocho horas allí previsto solo podrá tener lugar en la medida en que el dirigente respectivo preste servicios efectivos durante ese período.

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

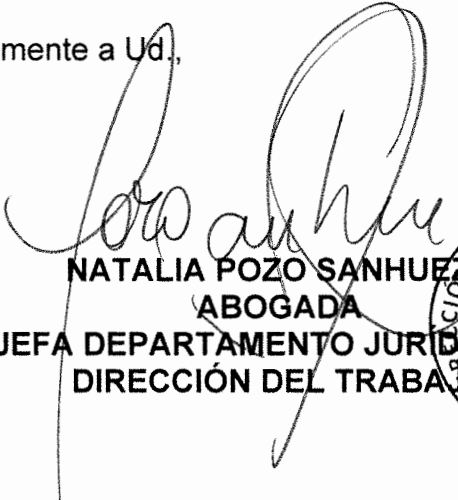
Lo anterior permite concluir que, los trabajadores acogidos a licencia médica o que se encuentran gozando de feriado carecen del derecho a hacer uso de horas de trabajo sindical y a ceder estas últimas, atendido que, se encuentran exceptuados por razones legales de cumplir efectivamente con las labores para las que fueron contratados, requisito básico que origina dicha prerrogativa; por tanto, resulta igualmente improcedente que el sindicato respectivo pague las remuneraciones, beneficios y cotizaciones de cargo del empleador, que habrían podido corresponder a aquellos en caso de haber prestado servicios efectivos durante dicho período.


En consecuencia, sobre la dase de las disposiciones legales citadas, doctrina institucional invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1, 2 y 4. Esta Dirección debe abstenerse de intervenir en los conflictos que se susciten al interior de una organización sindical, sin perjuicio de encontrarse habilitada para pronunciarse acerca de aquellas controversias que tengan su origen en alguna infracción a la normativa legal vigente; por ende, deben ser los propios directores y socios del sindicato en referencia los encargados de zanjar los desacuerdos generados a propósito de la situación de la dirigente que motiva la consulta, sin perjuicio del derecho de los afectados de someter el asunto a conocimiento de los tribunales de justicia.

3. Los directores sindicales acogidos a licencia médica o que se encuentran gozando de feriado carecen del derecho a hacer uso de horas de trabajo sindical y a ceder estas últimas, atendido que, se encuentran legalmente exceptuados de cumplir efectivamente con sus labores, requisito básico que origina dicha prerrogativa; por tanto, no resulta procedente que el sindicato respectivo pague las remuneraciones, beneficios y cotizaciones de cargo del empleador, que habrían podido corresponder a aquellos en caso de haber prestado servicios efectivos durante dicho período.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**MGC/MPK**  
**Distribución:**  
- Jurídico  
- Partes  
- Control

