



**DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
Unidad de Dictámenes e  
Informes en Derecho  
**E13279/2026**

ORDINARIO N° 280 /

**MATERIAS:**

Legalidad de cláusula pactada en anexo de contrato individual.

Práctica antisindical. Dirección del Trabajo. Competencia.

**RESUMEN:**

1) Las horas de trabajo sindical previstas en el artículo 249 del Código del Trabajo constituyen una prerrogativa legal destinada a facilitar el ejercicio efectivo de la libertad sindical. En consecuencia, el empleador no se encuentra facultado para negar, limitar o condicionar su ejercicio mediante requisitos distintos de aquellos previstos por la ley.

2) Una estipulación contenida en un anexo de contrato individual que condicione el pago de un beneficio económico al no uso, o al uso reducido, de horas de trabajo sindical puede resultar jurídicamente objetable si produce como efecto desincentivar el ejercicio de funciones sindicales o generar una consecuencia económica desfavorable asociada al uso de una prerrogativa legal.

3) Sin perjuicio de lo anterior, la calificación concreta de dicha estipulación y de su aplicación como constitutiva de práctica antisindical o desleal corresponde en forma exclusiva 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. Lo anterior no obsta al ejercicio de las atribuciones fiscalizadoras y de denuncia que confieren a este Servicio el inciso quinto del artículo 292 y los cuatro últimos incisos del artículo 486 del citado Código.

**ANTECEDENTES:**

1) Instrucciones de 26.04.2026, de jefe Departamento Jurídico (s).

2) Instrucciones de 15.04.2026, de jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).

2) Presentación de 14.01.2026, de [REDACTED] Sindicato de Empresa WALMART Establecimiento Pucón.

SANTIAGO,

27 MAY 2026

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

SINDICATO DE EMPRESA WALMART - ESTABLECIMIENTO PUCÓN

Mediante presentación citada en el antecedente 3) requiere un pronunciamiento jurídico de este Servicio acerca de la legalidad de la cláusula segunda del anexo de contrato individual celebrado entre su empleadora, Administradora de Supermercados Express Ltda. y los trabajadores que, como Ud., prestan servicios para dicha empresa en el establecimiento ubicado en la ciudad de Pucón.

Precisa que la cláusula en comento contempla el pago por el empleador del beneficio denominado «bono estival», al cual pueden acceder los trabajadores que cumplan con las condiciones allí pactadas y que, en el caso de aquellos que ejercen el cargo de directores sindicales, se traducen en que solo podrán percibir dicho bono aquellos que utilicen un número de horas por concepto de trabajo sindical no superior a dos días en el mes, o bien, un total de seis durante el período estival, que, para estos efectos, se inició el día 1 de diciembre de 2025 y culmina el 28 de febrero de 2026.

Atendido lo expuesto, estima que dicha cláusula podría vulnerar la normativa laboral vigente y la libertad sindical, entendida, en este caso, como el derecho que asiste a los aludidos representantes gremiales de ejercer las funciones propias del cargo sin sufrir menoscabo económico, toda vez que el uso de tales horas para los fines a que se ha hecho referencia, es un derecho previsto por la ley; por tanto, condicionar un beneficio económico al uso restringido de ese tiempo podría constituir, en su opinión, una forma indirecta de desincentivo o sanción al ejercicio de la actividad sindical, lo cual supondría, además, en el caso del empleador, incurrir en una infracción a la legislación laboral y a los convenios internacionales ratificados por Chile.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 249 incisos primero, cuarto y final del Código del Trabajo, prescribe:

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 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.

Sobre la naturaleza jurídica de las horas de trabajo sindical, cabe tener presente la doctrina contenida en el Dictamen N°1.413/32, de 31.03.2017, que fijó el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N°20.940 al Libro III del Código del Trabajo. Dicho pronunciamiento precisó que la sustitución de la expresión «permisos sindicales» por «horas de trabajo sindical» se justifica porque la ley confiere a dichas horas el mismo carácter que a aquellas destinadas al cumplimiento de la prestación de servicios, en tanto el tiempo otorgado por la ley para realizar actividades sindicales debe entenderse trabajado para todos los efectos. Asimismo, sostuvo que la nueva denominación se aviene

mejor con la naturaleza de la prerrogativa, pues no se trata de una concesión del empleador, sino de un derecho reconocido para su finalidad intrínseca, esto es, el trabajo sindical y el correcto ejercicio de la libertad sindical.

En el mismo dictamen se indicó que las horas de trabajo sindical constituyen una obligación impuesta por el legislador al empleador con el fin de facilitar el correcto ejercicio de la libertad sindical, principio consagrado en el artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República y vinculado, además, con los Convenios N°87 y N°135 de la Organización Internacional del Trabajo. De esta forma, el uso de horas de trabajo sindical no puede ser entendido como una liberalidad, tolerancia o beneficio accesorio concedido por el empleador, sino como una garantía funcional destinada a permitir el ejercicio efectivo de la representación colectiva de los trabajadores.

Esta interpretación ha sido reiterada por el Ordinario N°2378, de 01.06.2017, conforme al cual el artículo 249 del Código del Trabajo impone al empleador la obligación de conceder a los directores sindicales las horas de trabajo sindical y reconoce correlativamente a estos últimos el derecho a hacer uso de ellas. Dicho pronunciamiento agregó que, atendido el carácter imperativo de la norma, el empleador no se encuentra facultado para negar tal derecho ni para condicionarlo a requisitos distintos de aquellos previstos por la ley.

Asimismo, de la disposición legal transcrita se infiere, en lo pertinente, 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 del cargo fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a seis semanales por cada director, ni a ocho tratándose de dirigentes de organizaciones sindicales que cuenten con 250 o más trabajadores.

De igual forma, se desprende que el tiempo que abarquen tales horas se entiende trabajado para todos los efectos, consignándose, a su vez, el derecho de los respectivos 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.

En lo que respecta a la consulta específica formulada, debe tenerse presente, en primer lugar, que el requirente no señala si la aceptación del pago del denominado «bono estival» habría supuesto una disminución del número de horas de trabajo sindical otorgadas por la ley o pactadas entre el sindicato respectivo y el empleador.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe recurrir a la jurisprudencia vigente de este Servicio sobre la materia, contenida en el Dictamen N°4543/321, de 22.09.1998, según la cual, del tenor del inciso primero de la norma del artículo 249 antes transcrita y comentada, se desprende inequívocamente que el objetivo tenido en vista por el legislador para conceder la prerrogativa en comento dice relación con las funciones propias del cargo que los dirigentes y delegados sindicales deben cumplir fuera del lugar de trabajo. De ello se sigue que, el otorgamiento de las horas allí contempladas es un derecho que asiste a todos los trabajadores de una empresa que ocupan los referidos cargos y que, para cumplir con las labores de director sindical, deben ausentarse de su lugar de trabajo.

Hechas tales precisiones, corresponde referirse a la interrogante planteada por el requirente sobre la eventual vulneración de la libertad sindical. En particular, debe analizarse si condicionar el pago del bono al menor uso de horas de trabajo sindical podría constituir una forma indirecta de desincentivo o sanción por el ejercicio de funciones sindicales.

Aplicada dicha doctrina al caso consultado es necesario advertir que una cláusula que subordina el pago de un beneficio económico al no uso, o al uso reducido de horas de trabajo sindical no puede ser analizada como una condición convencional neutra. Ello, porque las horas de trabajo sindical no constituyen una ausencia voluntaria ordinaria ni su otorgamiento una franquicia disponible a discreción del empleador, sino un derecho legal destinado a facilitar el ejercicio de la libertad sindical. Por tanto, una estructura de incentivos que genere una consecuencia económica desfavorable asociada al ejercicio de dicha

prerrogativa puede importar, al menos en abstracto, una forma indirecta de condicionamiento o desincentivo del trabajo sindical.

Lo anterior permite a este Servicio emitir un criterio interpretativo general sobre la improcedencia de limitar, desincentivar o condicionar el ejercicio de horas de trabajo sindical mediante exigencias no previstas por la ley. Sin embargo, cuestión distinta es determinar si la cláusula específica consultada, atendido su tenor íntegro, finalidad, aplicación práctica y efectos concretos, configura una práctica antisindical o desleal. Tal calificación, por mandato legal, corresponde al juzgado de letras del trabajo competente, conforme al procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de lo sostenido por este Servicio en el Dictamen N°5069/118, de 26.10.2017. Dicho pronunciamiento señala que el Capítulo IX del Título I del Libro III del Código del Trabajo, con las modificaciones introducidas por la Ley N°20.940, contempla normas protectoras de la libertad sindical en sus artículos 289, 290 y 291. Tales disposiciones describen conductas constitutivas de prácticas antisindicales de manera meramente enunciativa, pues el inciso primero del artículo 289 se refiere a las acciones que atenten contra la libertad sindical 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 expuesto permite sostener que este Servicio carece de competencia para calificar, en concreto, una conducta como práctica antisindical o desleal, cuestión que corresponde al tribunal competente. Ello es sin perjuicio de las atribuciones que le confieren el inciso quinto del artículo 292 y los cuatro últimos incisos del artículo 486 del Código del Trabajo, entre ellas, denunciar ante el tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva de los cuales tome conocimiento, acompañando el informe de fiscalización correspondiente y hacerse parte en el juicio respectivo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de la doctrina administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

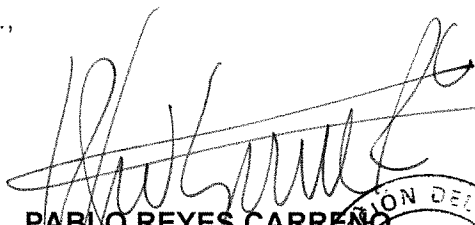
1) Las horas de trabajo sindical previstas en el artículo 249 del Código del Trabajo constituyen una prerrogativa legal destinada a facilitar el ejercicio efectivo de la libertad sindical. En consecuencia, el empleador no se encuentra facultado para negar, limitar o condicionar su ejercicio mediante requisitos distintos de aquellos previstos por la ley.

2) Una estipulación contenida en un anexo de contrato individual que condicione el pago de un beneficio económico al no uso, o al uso reducido, de horas de trabajo sindical puede resultar jurídicamente objetable si produce como efecto desincentivar el ejercicio de funciones sindicales o generar una consecuencia económica desfavorable asociada al uso de una prerrogativa legal.

3) Sin perjuicio de lo anterior, la calificación concreta de dicha estipulación y de su aplicación como constitutiva de práctica antisindical o desleal corresponde en forma exclusiva 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. Lo anterior no obsta

al ejercicio de las atribuciones fiscalizadoras y de denuncia que confieren a este Servicio el inciso quinto del artículo 292 y los cuatro últimos incisos del artículo 486 del citado Código.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**PABLO REYES CARREÑO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO ISE**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**RCG/MPK**  
**Distribución**  
-Jurídico  
-Partes  
-Control