

LOS PERMISOS GREMIALES DE LAS Y LOS DIRECTORES DE LAS ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS: ALCANCE, TITULARIDAD Y PAGO

Recientemente, la Contraloría General de la República emitió el dictamen N° D373, de 29 de julio de 2026, que se pronunció sobre el pago de las asignaciones de turno y de urgencia a dirigentes de Asociaciones de Funcionarios del sector salud mientras hacen uso de sus permisos gremiales. El pronunciamiento reavivó una controversia que acompaña a esta institución desde hace décadas: ¿cuál es el alcance de los permisos gremiales?, ¿quiénes son sus titulares?, ¿qué puede exigir la jefatura y qué no?, y, sobre todo, ¿quién debe pagar el tiempo que el o la dirigente dedica a la representación de sus asociados y asociadas? Las respuestas se encuentran, por una parte, en la Ley N° 19.296, que regula las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, y, por otra, en la jurisprudencia administrativa de la Contraloría, de uniforme y larga data.

Para comprender el sentido de la institución conviene recordar su fundamento. La representación gremial es, antes que un conjunto de prerrogativas, un mandato de confianza: en el acto de elegir a sus directores y directoras, cada funcionario y funcionaria confía a otro la defensa de sus derechos e intereses colectivos, en la seguridad de que este hará de los fines de la organización un deber. Los permisos gremiales existen para que ese mandato pueda cumplirse efectivamente: sin tiempo protegido para representar, negociar, asistir a las instancias de participación y atender los asuntos de la Asociación, la libertad sindical que la ley reconoce al empleo público quedaría reducida a una declaración. De ahí que el legislador no haya entregado estas horas a la negociación de cada Institución o Servicio Público, sino que las haya garantizado directamente, como un derecho de ejercicio inmediato y de financiamiento predominantemente institucional.

El presente artículo analiza los ocho tipos de permiso legal, sus titulares, características, financiamiento y efectos remuneratorios, además de las facultades de programación y registro de la autoridad. Finaliza con ejemplos prácticos y conclusiones.

Los permisos gremiales de las y los directores de las Asociaciones de Funcionarios: alcance, titularidad y pago. ©2026 by Secretaría Académica, Escuela Nacional de Administración Pública - ENA is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

 CC BY-NC-ND 4.0

**Creative Commons Attribution-NonCommercial-
NoDerivatives 4.0 International**

Cuadro general: los permisos gremiales en la Ley N° 19.296

Tipo de permiso	En qué consiste	Duración	Fuente de financiamiento
Permiso ordinario (art. 31, inc. 1°)	Horas semanales para cumplir funciones gremiales fuera del lugar de trabajo. No exige justificar la actividad; acumulable dentro del mes calendario y cedible a otros u otras integrantes del directorio con aviso escrito previo.	Mínimo legal: 22 horas semanales (Asociación nacional); 11 horas (Asociación regional, provincial, comunal o con base en establecimientos de salud).	Institucional: la repartición paga la remuneración íntegra; el tiempo se entiende trabajado.
Permiso especial por citaciones (art. 31, inc. 3°)	Asistencia a citaciones practicadas a las y los directores, en su carácter de tales, por las autoridades públicas. Deben acreditarse si la jefatura lo exige.	Sin tope: puede excederse el límite anterior y esas horas no se computan dentro del mínimo semanal.	Institucional.
Permiso adicional para liberación de jornada (art. 32, letra a)	Exención de la obligación de prestar servicios por la jornada completa o por media jornada, acordada por la asamblea conforme a los estatutos, con conservación del empleo. Comunicación escrita a la jefatura con 10 días de anticipación, a lo menos.	Por un lapso no inferior a 6 meses y extensible hasta la totalidad del mandato.	De cargo de la Asociación, únicamente en cuanto exceda las horas del art. 31; el mínimo legal permanece de cargo institucional.
Permiso adicional para días de actividad gremial (art. 32, letra b)	Días destinados a actividades necesarias o indispensables para el ejercicio de las funciones directivas o para el perfeccionamiento en dicha calidad. Comunicación escrita con 10 días de anticipación, a lo menos.	Hasta 5 días hábiles por año calendario.	De cargo de la Asociación, en cuanto exceda las horas del art. 31.
Permiso sin goce de remuneraciones (art. 33, inc. 1°)	Permiso convenido entre la repartición y el directorio, previo acuerdo general o especial de la asamblea.	Por el tiempo que se acordare.	Sin remuneración: no lo paga ni la repartición ni la Asociación.
Permiso adicional especial (art. 33, inc. 2°)	Asistencia a eventos en que se traten materias relacionadas con la función pública. Cedible entre integrantes del directorio.	Hasta 5 días al año, con goce de remuneración; acumulable solo por el período de dos años.	Institucional.
Permiso de consejeros regionales y provinciales de confederaciones (art. 55)	Permisos de consejeros y consejeras regionales o provinciales de las confederaciones nacionales, para representar a la organización en la respectiva región o provincia; cedibles entre consejeros de la misma región con aviso escrito previo.	Mínimo legal: 11 horas semanales, adicionales a las del art. 31; acumulables dentro del mes.	Institucional.
Permiso de directores de federaciones y confederaciones (art. 59)	Permisos de quienes dirigen organizaciones de grado superior para cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo; acumulables en el mes y cedibles con aviso escrito.	Mínimo legal: 26 horas semanales, que se suman a las que correspondan por el art. 31.	Institucional: el tiempo se entiende trabajado, manteniendo remuneración y emolumentos.

¿Quiénes tienen derecho a los permisos? La titularidad importa

Una precisión previa, que suele pasarse por alto y es fuente frecuente de conflictos: los permisos gremiales no corresponden a cualquier persona que ejerza labores de dirigencia dentro de la organización, sino únicamente a las directoras y los directores elegidos conforme a las reglas de la propia Ley N° 19.296. El artículo 17 determina cuántos cargos de director componen el directorio según el número de afiliados y afiliadas: un director o directora, que actuará en calidad de presidente, si la Asociación reúne menos de veinticinco personas afiliadas; tres, si reúne desde veinticinco a doscientas cuarenta y nueve; cinco, desde doscientas cincuenta a novecientas noventa y nueve; siete, desde mil a dos mil novecientas noventa y nueve, y nueve, si reúne tres mil o más. El artículo 31, a su turno, concede las horas de permiso "por cada director" de los que la ley reconoce, y no por cada cargo que los estatutos tengan a bien crear.

La consecuencia práctica es directa: si una Asociación decide dotarse, por la vía estatutaria, de una directiva ampliada —delegados, encargadas de comunicaciones, comisiones u otros cargos internos—, esas personas podrán cumplir valiosas funciones para la organización, pero no gozan por ello de los permisos ni del fuero que la ley reserva al directorio en el número que fija el artículo 17. Un gremio puede tener diez dirigentes en su orgánica interna y, sin embargo, si por su número de afiliaciones le corresponden tres directores, solo esas tres personas —las elegidas en conformidad a la ley— son titulares de las veintidós u once horas semanales, según el caso. La propia ley refuerza esta lógica al señalar que la alteración en el número de afiliados no aumenta ni disminuye el número de directores en ejercicio, ajuste que solo opera para la elección siguiente.

La titularidad se acredita, además, formalmente. Conforme al artículo 12 de la ley, el directorio debe comunicar por escrito, a la jefatura superior de la respectiva repartición, la celebración de la Asamblea de constitución y la nómina del directorio, dentro de los tres días hábiles siguientes al de su celebración, comunicación que debe reiterarse, en la misma forma y plazo, cada vez que se elija al directorio. Conviene precisar que este plazo de tres días hábiles fue fijado por la Ley N° 21.050, de 2017; los pronunciamientos anteriores a esa reforma —entre ellos el dictamen N° 6.171, de 2009— aluden todavía a la exigencia primitiva de efectuar la comunicación en el día hábil laboral siguiente, por lo que, en esta materia, debe estarse al texto legal vigente. La Contraloría ha

precisado que esa comunicación constituye el antecedente fidedigno para acreditar ante el servicio quiénes integran el directorio y, por ende, quiénes pueden hacer uso de los permisos (dictamen N° 6.171, de 2009). A estos titulares se agregan los directores y directoras regionales o provinciales de las Asociaciones nacionales, elegidos conforme al inciso segundo del artículo 17, a quienes la ley reconoce expresamente el fuero y los permisos del artículo 31, y, en el nivel superior, quienes dirigen federaciones y confederaciones, con el permiso reforzado del artículo 59. La ley contempla, asimismo, a los consejeros y consejeras regionales y provinciales que las confederaciones nacionales pueden elegir conforme al artículo 55, a quienes reconoce un permiso propio, no inferior a once horas semanales, adicional al que pueda corresponderles en virtud del artículo 31.

Un derecho de fuente legal, no sujeto a la discrecionalidad de la jefatura

Definida la titularidad, la primera característica de estos permisos es su origen legal. El artículo 31 de la Ley N° 19.296 dispone que la jefatura superior de la respectiva repartición deberá conceder a las y los directores de las Asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo. El verbo es imperativo: se trata de una obligación de la institución y no de una facultad discrecional. La Contraloría lo ha declarado en términos explícitos: la jefatura debe conceder los permisos sin que el o la dirigente tenga que justificar la actividad que va a realizar, pudiendo incluso diferir la hora de llegada o anticipar la de salida del servicio sin autorización formal previa, porque la franquicia emana directamente de la ley y no de una potestad de la autoridad (dictamen N° 6.171, de 2009, que aplica los dictámenes N° 16.049, de 2000, y N° 28.232, de 1997).

El dictamen N° 23.588, de 1995, agregó una precisión que constituye, hasta hoy, el criterio rector del sistema: las horas semanales del artículo 31 constituyen el tiempo mínimo de permiso que la ley garantiza, de modo que la autoridad no puede condicionarlas, pues el legislador no estableció restricciones a su respecto. Lo que la autoridad sí puede hacer es fijar condiciones en aquellos permisos que excedan el mínimo garantizado, y autorizar o denegar nuevos permisos, en ejercicio de sus facultades generales de administración, cuando el cumplimiento de las tareas gremiales demande mayor tiempo. El mismo pronunciamiento despejó otra duda frecuente: las ausencias o

inasistencias al amparo del permiso legal no habilitan para perseguir la responsabilidad administrativa de quien lo usa. Solo tratándose de autorizaciones que excedan el mínimo, y de comprobarse la inexistencia de la causal invocada para ausentarse, la jefatura puede poner término al permiso y hacer efectiva la responsabilidad correspondiente.

En cuanto a la extensión, la ley fija pisos y no techos: la expresión legal "no podrán ser inferiores" deja de manifiesto que el espíritu de la norma es garantizar un mínimo (dictámenes N° 6.171, de 2009, y N° 13.528, de 2012). Las horas son acumulables por cada director o directora dentro del mes calendario y cedibles, total o parcialmente, a otros u otras integrantes del directorio, previo aviso escrito a la jefatura. Para el uso del permiso semanal ordinario, en cambio, la ley no fijó la forma del aviso, por lo que este puede ser verbal o escrito según las circunstancias de hecho (dictamen N° 28.232, de 1997, aplicado por el N° 6.171, de 2009). A todo lo anterior se agregan las citaciones practicadas por las autoridades públicas a los y las directoras en su carácter de tales, las que pueden exceder los límites señalados, no se computan dentro de las horas mínimas y deben acreditarse debidamente si la jefatura así lo exige.

La tipología de los permisos y la regla general de financiamiento

La Ley N° 19.296 contempla los ocho tipos de permiso que recoge la tabla inicial. Los seis primeros corresponden a las categorías que el dictamen N° 23.588, de 1995, sistematizó respecto de las Asociaciones de base; a ellos se agregan los permisos propios de las organizaciones de grado superior:

1. permiso ordinario (art. 31, inc. 1°),
2. permiso especial por citaciones de la Autoridad (art. 31, inc. 3°),
3. permiso adicional para liberación de jornada (art. 32, letra a),
4. permiso adicional para días de actividad gremial (art. 32, letra b),
5. permiso sin goce de remuneraciones (art. 33, inc. 1°),
6. permiso adicional especial (art. 33, inc. 2°),
7. permiso de consejeros regionales y provinciales de confederaciones (art. 55), y
8. permiso de directores de federaciones y confederaciones (art. 59).

Asimismo, estableció la regla general en materia de financiamiento: en todos los casos, exceptuado por su propia naturaleza el permiso sin goce de remuneraciones, las y los directores tienen derecho a recibir remuneraciones. En los permisos ordinarios y especiales, estas son de cargo de la repartición pública a la cual el director o directora está vinculado. Si se trata de un permiso adicional o adicional especial, las rentas, los demás beneficios y las cotizaciones previsionales las pagan las Asociaciones de Funcionarios que correspondan, pero solo en cuanto excedieren el tiempo de los permisos remunerados garantizados por la ley. Dicho de otro modo: el piso de veintidós u once horas semanales es siempre de cargo institucional, y la Asociación solo solventa el exceso.

Dentro de los permisos adicionales del artículo 32 conviene distinguir con precisión sus dos hipótesis, que la práctica tiende a confundir pese a su distinta naturaleza.

La **letra a)**, consagra la liberación de jornada: el director o directora, con acuerdo de la asamblea adoptado en conformidad con los estatutos, se exime de la obligación de prestar servicios por la jornada completa o por media jornada, conservando su empleo, por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad de su mandato. Es el caso, por ejemplo, de la presidenta de una Asociación que, por decisión de la asamblea, deja de desempeñar sus funciones habituales durante todo su período para dedicarse íntegramente a la conducción de la organización.

La **letra b)**, en cambio, establece un permiso por días de actividad gremial: hasta cinco días hábiles en el año calendario para realizar actividades que fueren necesarias o se estimaren indispensables para el cumplimiento de las funciones de dirigente. Así ocurre, por ejemplo, con la directora que se ausenta durante algunos días para representar a su gremio ante la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Ginebra, o para concurrir en representación de su Asociación a una instancia de negociación sectorial convocada en otra región del país.

Estos días no deben confundirse con los permisos de capacitación ni con otras franquicias estatutarias de similar duración: su causa es, exclusivamente, el ejercicio de la representación gremial. La diferencia entre ambas letras es, entonces, de naturaleza y de medida: la liberación de jornada constituye una exención estable y prolongada de la obligación de asistencia, que exige acuerdo de asamblea; los días de actividad gremial configuran una franquicia breve, acotada en días y destinada a gestiones específicas de la organización. En ambas hipótesis, la comunicación a la jefatura debe efectuarse por escrito, con una anticipación mínima de diez días.

El mismo dictamen N° 23.588 añadió dos precisiones de considerable relevancia práctica. La primera: cuando es la propia autoridad la que autoriza nuevos permisos para tareas que demanden más tiempo que el previsto en el artículo 31, las remuneraciones son de cargo del servicio respectivo, conforme al artículo 34. La segunda: los casos en que la retribución es de cargo de la Asociación están expresamente contemplados en el artículo 32, norma de carácter excepcional que debe interpretarse restrictivamente, no aplicándose más que a ellas. El dictamen N° D373, de 2026, recogió exactamente el mismo criterio treinta años después: si la superioridad, en ejercicio de sus facultades generales de administración, otorgó a la directiva de una Asociación horas adicionales al permiso ordinario mínimo, el hecho de que un director dedique toda su jornada a tareas gremiales no obedece a una decisión de la asamblea, sino al ejercicio de una facultad de la jefatura, y por ello el pago es de cargo del empleador. La coherencia entre ambos pronunciamientos, separados por tres décadas, muestra la estabilidad de la doctrina.

Tratándose de quienes dirigen federaciones y confederaciones, el artículo 59 replica el modelo con un mínimo mayor: veintiséis horas semanales, acumulables dentro del mes calendario y cedibles con aviso escrito previo. Estas horas se suman a las que correspondan por la calidad de director o directora de la Asociación base conforme al artículo 31, pues se trata de calidades y representaciones distintas (dictamen N° 6.800, de 2014).

El tiempo de permiso se entiende trabajado: qué se paga y qué no

La regla que gobierna el efecto remuneratorio está hoy en el artículo 34 de la Ley N° 19.296, modificado por la Ley N° 21.647, de diciembre de 2023: el tiempo durante el cual se haya hecho uso de los permisos que la ley contempla se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, manteniendo el o la dirigente el derecho a remuneración, así como a las asignaciones, bonificaciones y, en general, a cualquier derecho o emolumento otorgado en razón de su trabajo. La misma fórmula se incorporó al artículo 59 para el nivel de federaciones y confederaciones. Antes de esa reforma, la ley aseguraba el derecho a "remuneración" a secas; la Ley N° 21.647 explicitó que la protección alcanza también a los demás estipendios ligados al trabajo, zanjando controversias que se habían suscitado en el sector salud.

La jurisprudencia ha delimitado el alcance concreto de esa protección. El dictamen N° 887, de 2016, resolvió que el tiempo de uso de los permisos de los artículos 31 y 59 debe entenderse trabajado para efectos del pago de la asignación de turno del personal de salud, criterio vigente desde la publicación de la Ley N° 20.717, cuyo artículo 42 dispuso expresamente que el concepto de permiso que protege esa asignación incluye el del artículo 31 de la Ley N° 19.296. Sobre esa base, la Contraloría ordenó reconsiderar el informe que había objetado tales pagos en un hospital. El dictamen N° D373, de 2026, confirmó ese criterio para la asignación de turno, pero negó la misma solución para la asignación de urgencia: la regulación especial de este estipendio exige un desempeño efectivo y permanente en unidades críticas definidas por la autoridad —emergencias, cuidados intensivos, obstetricia, neonatología, SAMU y otras homologables—, de manera que se paga no solo en razón del trabajo, sino en atención a factores que el legislador quiso relevar, y sin que la normativa haya autorizado expresamente su pago en caso de ausencia. Por ello, durante el uso de los permisos gremiales no procede percibirla. La distinción es ilustrativa: el permiso gremial protege la remuneración y los beneficios otorgados en razón del trabajo, pero no transforma en pagaderos aquellos estipendios cuya propia normativa condiciona el pago al ejercicio real y actual de tareas determinadas.

Programación, registro y continuidad del servicio

El derecho a los permisos convive con el deber de la autoridad de velar por la marcha del servicio. El dictamen N° 13.528, de 2012, examinó el procedimiento adoptado por un servicio público para la programación y el registro de los permisos semanales de su dirigencia y lo declaró conforme a derecho: la jefatura puede exigir que se presente una programación sobre el uso de los permisos semanales, su acumulación y cesión; que se registre el tiempo dedicado a las funciones gremiales, las salidas y el horario de ingreso, y que se acrediten las citaciones practicadas por autoridades públicas. Tales medidas permiten comprobar que las y los dirigentes cumplen su jornada y que solo se ausentan por los períodos que la ley autoriza. Pero el mismo pronunciamiento fijó los límites: *la programación es meramente tentativa, de modo que el servicio no puede condicionar el otorgamiento del permiso ordinario mínimo semanal a su cumplimiento estricto, y la jefatura debe absorber con la debida flexibilidad las ausencias imprevistas en que se vean obligados a incurrir los y las directoras para ejercer cometidos gremiales imposterables*; el programa no puede constituir, en caso alguno, una limitación al ejercicio de la actividad gremial. El dictamen N° D373, de 2026, mantuvo íntegramente este criterio, armonizando las prerrogativas gremiales con las facultades de dirección de la superioridad, que debe velar siempre por la continuidad del organismo, atendido el principio de servicialidad del Estado.

Veamos ejemplos de aplicación práctica por cada tipo de permiso que otorga la Ley 19.296

Los ejemplos que siguen tienen un propósito estrictamente ilustrativo: mostrar, mediante situaciones habituales en los servicios públicos, cómo operan en concreto las reglas de titularidad, aviso y financiamiento de cada uno de los permisos enunciados en el cuadro general, de modo que dirigentes y jefaturas puedan reconocer con facilidad la franquicia aplicable a cada situación y las obligaciones que de ella derivan.

Permiso ordinario (art. 31, inc. 1°). La directora de una Asociación de carácter regional dispone, como mínimo, de once horas semanales. Un congreso nacional de su organización le exigirá ausentarse una semana completa del establecimiento: puede acumular sus horas dentro del mes calendario y concentrarlas en esos días, dando aviso oportuno a su jefatura —verbal o escrito—, sin necesidad de explicar la actividad que realizará ni de obtener una autorización formal. Si sus

horas resultan insuficientes, otro u otra integrante del directorio puede cederle la totalidad o parte de su tiempo. *Se debe tener presente que la cesión de horas no es oponible a la Administración si no se formaliza mediante aviso escrito y previo a la jefatura superior* (dictámenes N° 28.232, de 1997, y N° 6.171, de 2009): la cesión meramente verbal o informal expone a quien se ausenta a registros de inasistencia injustificada y a descuentos de remuneraciones que la observancia de la formalidad legal habría evitado.

Permiso especial por citaciones (art. 31, inc. 3°). Un director es citado por una comisión del Congreso Nacional para exponer sobre las condiciones laborales del sector. Esas horas no se descuentan de su permiso semanal, aunque este ya se hubiera agotado, pues las citaciones de autoridades públicas operan por sobre los límites ordinarios; la jefatura solo puede exigir que la citación se acredite debidamente.

Permiso adicional para liberación de jornada (art. 32, letra a). La asamblea de una Asociación acuerda, conforme a sus estatutos, que su presidenta se excuse de prestar servicios por la jornada completa durante todo su mandato. La presidenta conserva su empleo y su remuneración íntegra, pero el servicio solo financia el equivalente a las once o veintidós horas semanales del artículo 31; el resto es de cargo de la Asociación. Distinto es el caso si fue la propia jefatura la que, mediante resolución, otorgó a la directiva horas adicionales al mínimo legal: ese exceso, por provenir de una decisión de la autoridad y no de la asamblea, es de cargo del servicio (dictámenes N° 23.588, de 1995, y N° D373, de 2026). *Las jefaturas deben ponderar esta consecuencia antes de resolver: el otorgamiento voluntario de permisos adicionales por sobre el piso legal, en ejercicio de sus facultades generales de administración, conlleva la obligación del servicio de asumir íntegramente el costo de las remuneraciones correspondientes, al no tratarse de una exención acordada por la asamblea de la Asociación.*

Permiso adicional para días de actividad gremial (art. 32, letra b). Un director es designado por su Asociación para representarla ante la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Ginebra, actividad indispensable para el cumplimiento de sus funciones de dirigente. Comunica esa circunstancia por escrito a la jefatura con diez días de

anticipación, a lo menos, y hace uso de hasta cinco días hábiles del año calendario. Como ya ha utilizado íntegramente las horas del artículo 31 de ese período, la remuneración correspondiente a esos días es de cargo de su Asociación, conforme a la regla de financiamiento del inciso final del artículo 32.

Permiso sin goce de remuneraciones (art. 33, inc. 1º). Una repartición y el directorio convienen, previo acuerdo de la asamblea adoptado en conformidad a los estatutos, que uno de los dirigentes se dedique por un año completo a la organización sin percibir remuneración del servicio. Durante ese lapso ninguna de las partes solventa estipendio alguno, sin perjuicio de lo que la Asociación decida en su régimen interno.

Permiso adicional especial (art. 33, inc. 2º). Una directora asiste durante dos días a un seminario sobre modernización de la gestión pública, materia relacionada con la función pública. Hace uso del permiso adicional especial —hasta cinco días al año—, con goce de remuneración de cargo institucional, franquicia que puede ceder a otros u otras integrantes de la directiva y que solo es acumulable por el período de dos años.

Permiso de consejeros regionales y provinciales de confederaciones (art. 55). El director de una Asociación afiliada es elegido consejero regional de una confederación nacional para ejercer su representación en la respectiva región. A las horas que le corresponden como director de su Asociación base conforme al art. 31 se agregan, por esta nueva calidad, once horas semanales adicionales, acumulables dentro del mes calendario y cedibles a otros consejeros regionales de la misma región, previo aviso escrito a la jefatura superior de la respectiva repartición. Su financiamiento es institucional, al igual que el del permiso ordinario.

Permiso de directores de federaciones y confederaciones (art. 59). Un director de Asociación con base en un establecimiento de salud es, además, elegido director de una confederación nacional. A sus once horas semanales del artículo 31 se agregan veintiséis horas por su calidad de dirigente de grado superior, pues ambas franquicias se acumulan al corresponder a calidades y

representaciones distintas (dictamen N° 6.800, de 2014). Ambos permisos son de cargo institucional y el tiempo se entiende trabajado para todos los efectos.

Un efecto transversal merece mención final: las asignaciones durante el permiso. Quien se desempeña en el sistema de turnos rotativos de un hospital y usa sus permisos gremiales conserva la asignación de turno, porque la ley entiende ese tiempo como trabajado para efectos de su pago (dictámenes N° 887, de 2016, y N° D373, de 2026). En cambio, si además percibía la asignación de urgencia por desempeñarse en una unidad de emergencia, no tiene derecho a ella por las horas de permiso, pues ese estipendio exige desempeño efectivo y permanente en la unidad crítica. La misma lógica obliga a examinar, beneficio por beneficio, si su normativa particular condiciona el pago al ejercicio real de las funciones.

CONCLUSIÓN

Los permisos gremiales son un derecho de fuente legal, reservado a las directoras y los directores elegidos en conformidad a la Ley N° 19.296 y en el número que ella determina, con un mínimo garantizado que la autoridad no puede condicionar ni sujetar a justificación, cuyo tiempo se entiende efectivamente trabajado para todos los efectos y cuyo costo —remuneración, asignaciones, bonificaciones y demás emolumentos otorgados en razón del trabajo— corresponde a la institución empleadora dentro del piso que la ley asegura. Sobre ese piso, el financiamiento se traslada a la Asociación únicamente en los casos excepcionales del artículo 32, que se interpretan de manera restrictiva; y si el exceso proviene de una autorización de la propia jefatura, vuelve a ser de cargo del servicio. La controversia que motivó el dictamen de 2026 confirma que las dificultades no están en la regla general, sino en sus fronteras: estipendios como la asignación de urgencia, que exigen desempeño efectivo, quedan fuera de la protección. Conocer estas distinciones evita errores igualmente frecuentes: el de las jefaturas que pretenden condicionar, descontar o hacer justificar lo que la ley ordena conceder y pagar; el de extender las prerrogativas a cargos directivos que la ley no reconoce, y el de suponer que todo beneficio se mantiene durante el permiso. En ese equilibrio —libertad sindical plena y servicio público continuo— descansa el régimen que la Ley N° 19.296 y treinta años de jurisprudencia de la Contraloría han ido perfilando.

REFERENCIAS

- Contraloría General de la República. (1994). *Dictamen N° 34.867, de 1994.*
<https://www.contraloria.cl>
- Contraloría General de la República. (1995, 3 de agosto). *Dictamen N° 23.588, de 1995.*
<https://www.contraloria.cl>
- Contraloría General de la República. (1997). *Dictamen N° 28.232, de 1997.*
<https://www.contraloria.cl>
- Contraloría General de la República. (2000). *Dictamen N° 16.049, de 2000.*
<https://www.contraloria.cl>
- Contraloría General de la República. (2009, 6 de febrero). *Dictamen N° 6.171, de 2009.*
<https://www.contraloria.cl>
- Contraloría General de la República. (2012, 8 de marzo). *Dictamen N° 13.528, de 2012.*
<https://www.contraloria.cl>
- Contraloría General de la República. (2014). *Dictamen N° 6.800, de 2014.*
<https://www.contraloria.cl>
- Contraloría General de la República. (2016, 6 de enero). *Dictamen N° 887, de 2016.*
<https://www.contraloria.cl>
- Contraloría General de la República. (2026, 29 de julio). *Dictamen N° D373, de 2026.*
<https://www.contraloria.cl>
- Ley N° 19.296. Establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado. Diario Oficial de la República de Chile, 14 de marzo de 1994.
<https://www.bcn.cl/leychile>
- Ley N° 20.717. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público y concede otros beneficios que indica. Diario Oficial de la República de Chile, 14 de diciembre de 2013. <https://www.bcn.cl/leychile>
- Ley N° 21.050. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público y concede otros beneficios que indica. Diario Oficial de la República de Chile, 7 de diciembre de 2017. <https://www.bcn.cl/leychile>

Ley N° 21.647. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público y concede otros beneficios que indica. Diario Oficial de la República de Chile, 23 de diciembre de 2023. <https://www.bcn.cl/leychile>