



Prerrogativas o beneficios de la representación sindical

El Código Trabajo, en adelante CT, consagra una serie de prerrogativas para quienes son representantes sindicales, a objeto de dar tutela a su actividad.

Estas prerrogativas, según señala Francisco Tapia¹, son aquellos beneficios legales que se conceden al representante sindical, por el cargo que ejerce, y que “constituyen una excepción jurídica que coloca al empleador en una posición de sujeto pasivo del deber jurídico que se le impone”.

Las prerrogativas sindicales son:

- a) fuero sindical que tiene por objeto dar protección a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos sindicales, precaviendo represalias del empleador, especialmente el despido;
- b) indisponibilidad funcional del representante sindical que permite el ejercicio de las funciones sindicales, sin que sea sujeto a las alteraciones que pudiera ejercer el empleador en virtud del *ius variandi*; y,
- c) permisos sindicales, medida que otorga la posibilidad de los dirigentes sindicales de ausentarse de la jornada laboral para desempeñarse de las labores sindicales

I. Fuero sindical

El objetivo de esta prerrogativa es que quienes gozan de representación sindical cumplan sus funciones con mayor libertad “precaviendo cualquier tipo de represalia del empleador, particularmente el despido”². Se debe hacer presente, que los Convenios números 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), vigentes en nuestro país, consagran disposiciones sobre la materia, los que constituyen guía para la interpretación de las normas nacionales sobre la materia.

El fuero laboral consiste en una tutela jurisdiccional, que impide al empleador despedir al trabajador que goza de él, sin antes contar con una autorización judicial previa, en los casos en que el empleador estime que corresponde despedir por causa legal (artículo 174 CT).

Por su parte, el inciso final del artículo 506 del CT dispone que las infracciones a las normas de fuero sindical se sancionan con multa a beneficio fiscal de 14 a 70 Unidades Tributarias Mensuales.

El Código del Trabajo reconoce el fuero sindical, a los siguientes representantes de los trabajadores:

1. Trabajadores que constituyen el sindicato

El artículo 221 CT dispone que los trabajadores del sindicato de empresa y de interempresas, gozan de fuero desde 10 días anteriores a la asamblea respectiva y hasta 30 días de realizada, no pudiendo exceder de 40 días. Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan de fuero desde 10 días antes de la celebración de la asamblea hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva. No obstante, este fuero solo los ampara durante la vigencia del contrato, si estuvieren contratados a plazo fijo o por obra o servicio determinados, no se necesita del desafuero. Este fuero dura 15 días y se limita a dos veces al año (artículo 238 CT).

¹ Francisco Tapia. Sindicatos en el Derecho del Trabajo chileno. Editorial Lexis Nexis, 2005, Pág. 389.

² Sergio Gamonal. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial LegalPublishing Chile, 2011, Pág. 443.

2. Candidatos a la elección sindical

El artículo 238 CT dispone que los trabajadores de empresa, interempresas, y trabajadores transitorios o eventuales que sean candidatos, gozaran de fuero desde que el Directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo, la fecha que deba realizarse la elección respectiva y hasta la fecha de esta última.

3. Directores sindicales

El artículo 243 CT dispone que los directores sindicales gozarán de fuero laboral desde la fecha de la elección y hasta 6 meses después de cesado el cargo, siempre que la cesación no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente, o por término de la empresa.

Para los trabajadores por obra o servicio determinado, el fuero se encuentra vigente durante la vigencia del contrato, sin que se requiera solicitar el desafuero al término de cada uno (inciso final 243 CT).

4. Fuero en otros casos de representación laboral

Otros fueros de representación laboral son:

- a. Delegado del personal (artículo 302 CT): durante la vigencia del contrato colectivo, si estos tienen un contrato a plazo fijo, en caso de obra o faena determinada, el fuero los ampara solo durante la vigencia del contrato.
- b. Trabajadores que negocian colectivamente gozan de fuero desde 10 días antes de la presentación del contrato colectivo y hasta 30 días después de concluido el procedimiento³.
- c. Uno de los miembros⁴ del Comité de Higiene y Seguridad, desde su elección hasta el término de su mandato⁵.
- d. Representantes laborales en el Directorio del Banco del Estado de Chile.
- e. Directores de la asociación de funcionarios públicos⁶ desde la fecha de su elección y hasta 6 meses después de haber cesado en su mandato.

5. Fuero de los representantes de las organizaciones de grado superior

Según lo dispuesto por el artículo 274 CT, los miembros del Directorio de las federaciones y confederaciones mantienen el fuero laboral desde el momento de su elección, durante todo su mandato y hasta 6 meses de expirado el cargo respectivo, aunque no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base. Para el caso de los directores de una central sindical, el fuero dura su mandato y hasta 6 meses después de expirado su cargo, y se mantiene aun cuando dejen de ser directores de la organización de base, mientras sean reelectos en la Central (artículo 283 CT).

II. Indisponibilidad funcional del representante sindical

Esta prerrogativa tiene por objeto permitir el ejercicio de las funciones sindicales, sin que sea sujeto el dirigente a las alteraciones que pudiera ejercer el empleador en virtud del artículo 12 CT, conocido como *ius variandi*.⁷ (como por ejemplo de las funciones, el lugar que las presta,

³ Artículo 309 y 310 del Código del Trabajo.

⁴ De acuerdo a la elección interna que se efectúe.

⁵ Artículo 243, inciso 3, del Código del Trabajo.

⁶ Ley N° 19.926.

⁷ Entendiéndose por tales, aquellas que habilitan al empleador para alterar las condiciones de lo pactado, como modificaciones de las funciones, el lugar que las presta, siempre que no importe menoscabo Francisco Tapia, *Op cit*, Pág. 497

siempre que no importe menoscabo). Se encuentra consagrado en el CT en su artículo 243, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

III. Permisos sindicales

El Código del Trabajo distingue tres tipos de permisos⁸:

1. Permiso semanal básico

El artículo 249 CT otorga a los directores y delegados de un sindicato un permiso no inferior a 6 horas semanales, fuera de su lugar de trabajo acumulable mensualmente. Este permiso se aumenta a 8 horas mínimas semanales respecto de los dirigentes de sindicatos que agrupan a 250 o más afiliados. Cada director podrá ceder a uno o más de los restantes dirigentes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso al empleador⁹.

2. Permiso complementario

El artículo 250 CT contempla permisos para uno o más directores sindicales que requieran de un mayor tiempo para realizar su laboral sindical, los que deben ser comunicadas por los dirigentes o delegados, con a lo menos 10 días de anticipación. Estos son:

- a) Permiso para los dirigentes sindicales para no prestar servicios a su empleador por un mínimo de 6 meses y hasta por el total del tiempo que dure su mandato, siempre que haya acuerdo de la asamblea adoptado según el estatuto; y
- b) Permisos para dirigentes y delegados de hasta por una semana en el año, para el cumplimiento de sus funciones de dirigente o su perfeccionamiento como tal, situación que debe estar indicada en el respectivo estatuto.

3. Permiso Pactado

En base a la libertad sindical el Código permite que los sujetos colectivos puedan establecer pactos relativos a los permisos sindicales.

⁸ Sergio Gamonal, *Op cit*, Pág. 195

⁹ No se considera dentro de estos máximos el tiempo ocupado en concurrir a citaciones de las autoridades públicas.