



PERMISOS SINDICALES

ANTECEDENTES NORMATIVOS

1. El principio de libertad sindical se concibe como los derechos y garantías de los trabajadores y de sus organizaciones para constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas y desarrollar actividad sindical para la defensa de sus intereses, entre los que se cuentan, necesariamente, los derechos de negociación colectiva y de huelga. Así lo ha asumido la doctrina de la OIT a partir de su Carta fundacional y de los Convenios concernientes a libertad sindical, y la doctrina científica en el Derecho comparado. Sin embargo, no se debe olvidar que el reconocimiento de este principio y de los derechos que lo integran también se plantea en otros tratados internacionales sobre derechos fundamentales, como es en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, de 1948, que en su Artículo 23° apartado 4° establece *toda persona tiene el derecho de fundar sindicatos y el de afiliarse a estos para la defensa de sus intereses*, el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.



Es así, que de conformidad con lo previsto en el Artículo 249° del Código del Trabajo, los empleadores se encuentran en la obligación de conceder a los directores 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 pueden ser inferiores a seis horas semanales, ni a ocho tratándose de sindicatos con 250 o más trabajadores. Ahora bien, siendo las horas de trabajo sindical un derecho para el dirigente, **el empleador no puede en forma alguna condicionar su otorgamiento**, debiendo sin embargo el dirigente de que se trate, por razones de buen servicio, avisar a su empleador o a quien corresponda, que hará uso del beneficio en comento. Tal doctrina es sustentada por la Dirección del Trabajo en Dictamen 814/036 de 06.02.92, la cual salvaguarda la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa que la ley asigna privativamente al empleador, quien debe conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar paralización de las actividades y proveer el reemplazante oportuno del dirigente sindical que va a hacer uso de sus horas de trabajo sindical.



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

CARTILLA JURÍDICA

Prerrogativas o beneficios de la representación sindical¹

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

Estas prerrogativas, según señala Francisco Tapia², 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

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° del Código del Trabajo, conocido como ius variandi.³

**PORQUE JUNTOS AVANZAMOS EN DEFENSA
DE NUESTROS DERECHOS LABORALES**



¹https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/20263/5/Beneficios%20dirigentes%20sindicales_v2_v3.pdf

² Francisco Tapia. Sindicatos en el Derecho del Trabajo chileno. Editorial Lexis Nexis, 2005, Pág. 389.

³ 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