



**UNIVERSIDAD DE CHILE**  
Facultad de Derecho  
Departamento del Trabajo y Seguridad Social

**Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias  
Jurídicas y Sociales.**

**REFORMA AL PROCEDIMIENTO LABORAL DE LA LEY 20.087  
“Libertad Sindical y Practicas Antisindicales”**

**Integrante: Sara Andrea Mosqueira Muñoz  
Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag**

**Santiago. Chile  
2008**

## INTRODUCCIÓN

En la presente memoria abordaré un tema esencial para cualquier democracia que se precie de tal, y este es la libertad sindical y más específicamente trataré las llamadas Prácticas Antisindicales, estableciendo cual es el tratamiento que se les da a estas dentro de la legislación actual y la que se aplicara a través de la reforma realizada al Código del Trabajo con la Ley 20.087, que modifica el procedimiento laboral en todos sus aspectos, pasando de un sistema escriturado a un sistema oral, basado en los principios de la bilateralidad de la audiencia, la oralidad y por supuesto la celeridad. Además integrará la ley 20.260 que viene a mejorar el procedimiento de la ley 20.087.

El objetivo primordial de esta memoria es conocer la realidad nacional respecto a como se ha resguardado al trabajador a través de la sindicalización, conocer cuales son sus posibilidades de actuar, la importancia y la implicancia de las prácticas antisindicales a nivel internacional y nacional, destacar el derecho a sindicalización y de asociación como derecho fundamental y por tanto, el deber de todos los trabajadores que se sientan vulnerados en estos derechos a exigir su resguardo así como su derecho a reclamación y por otro lado, señalar cuales son los efectos de infringir estas prácticas y sus posibles sanciones por parte del poder judicial.

Más específicamente abordare los siguientes temas:

- 1) El principio de la libertad Sindical.
- 2) Las practicas Sindicales
- 3) Desarrollo del procedimiento por práctica antisindical en forma detallada que señala la ley 20087.
- 4) Señalar como el nuevo procedimiento por práctica antisindical ha superado las falencias detectadas en los procedimientos anteriores, y las ha aplicado en la nueva legislación.
- 5) Una recopilación jurisprudencial respecto a la libertad sindical y las prácticas antisindicales.

Respecto al por que de esta investigación, parto por señalar la gran importancia social que reviste la sindicalización y los muchos esfuerzos que se han hecho y se han intentado implantar con la creación de las prácticas antisindicales en el derecho chileno, pero a pesar de los esfuerzos aún no es posible asegurar que el trabajador con toda efectividad tiene libre acceso a denunciar estas prácticas y de iniciar un procedimiento a su favor así como tampoco existe una motivación real para que los empleadores no realicen estas prácticas antisindicales y atenten contra los derechos de los trabajadores.

En la práctica, se reciben al año, alrededor de 2500 denuncias por prácticas antisindicales, lo que nos indica que el problema es grave, a pesar de que existe un sistema impuesto en nuestra normativa del trabajo para sancionar estas conductas, y que buscan, por tanto, desincentivar a los empleadores, así como a los trabajadores de realizar estas conductas, las multas y sanciones parecen ser ineficientes, y poco relevantes, a la hora de que el empleador considere o no despedir por causal de inhibir el ambiente sindical dentro de la empresa.

Por otro lado, el procedimiento de la ley 19.759 muestra problemas a nivel de la carga de la prueba, esto debido a la difícil prueba de estas prácticas antisindicales por parte del trabajador, ya que al momento de presentarse la notificación del despido al trabajador, este se realiza bajo la forma del artículo 160 N° 1, “despido por necesidades de la empresa”, siendo en definitiva para el trabajador muy difícil probar lo contrario, ya que en el recaería la carga de la prueba, y es muy difícil conseguir compañeros de trabajo que avalen esto, por las futuras represalias que esto les podría significar, y por temor a perder su trabajo, y también por lo difícil que es conseguir prueba documental u de otro tipo.

El papel de las inspecciones del trabajo, si bien pueden actuar como parte dentro de un procedimiento, su participación no es obligatoria, aunque si lo es el informe que se les solicita por el juez y que tiene características de producir plena prueba, y presunción de veracidad.

El sistema actual de la ley 19.759, presenta como principal falencia, que es un procedimiento riguroso, aplicado en tribunales que tienen una tramitación común,

pues existen en la actualidad muy pocos juzgados laborales. Por otro lado, los procedimientos tienen un promedio de resolución mínimo de 2 años, los cuales en su mayoría no llegan a una tramitación completa, quedando las causas archivadas, por inactividad en el procedimiento. Los legisladores se han propuesto un cambio en esta situación para las causas laborales, esperando así, que un problema que aqueja en forma directa a los ciudadanos de la nación, se resuelva en un periodo de tiempo menor, es decir, a lo menos la respuesta eventual a un trabajador debería ser menor a 6 meses.

De la situación descrita anteriormente, los jueces dentro del procedimiento laboral, no están plenamente capacitados para ejercer las materias laborales, por que, al ser tribunales civiles, su especificación se encuentra en esas materias, por lo que se produce una desprotección al trabajador en el resguardo de sus derechos.

Otro problema es que si bien se contempla la posibilidad de reintegrarse al trabajador que opte por volver a su empleo una vez que por sentencia judicial se decreta tal resolución, no es posible asegurarle a este que volverá a trabajar en un ambiente expedito y cómodo para la relación laboral, por lo que se prefiere acceder a las indemnizaciones, la que a pesar de ser compensatoria para el trabajador, no de asegura una reinserción al mundo laboral, por lo que como consecuencia directa, puede producir un mayor desempleo a nivel nacional.

Si todas esas situaciones anteriormente descritas se mantienen en el tiempo, es muy probable que el procedimiento por prácticas antisindicales y a la vez el laboral en si, muestre un estancamiento, y los trabajadores mantengan el temor de enfrentarse a sus empleadores y a la vez, exigir el resguardo de sus derechos, de libertad sindical y de asociación, así como todos los demás intereses de protección al trabajador y lo que es más importante, no se podría paliar la diferencia de poderes que se enfrentan, ya que el trabajador esta en una situación de desigualdad frente al empleador, el cual posee todos los recursos a su mano, para defender su posición, dejando a los trabajadores en la indefensión y negándoles la posibilidad de una futura negociación o bien de la celebración de contratos a nivel colectivo.

Por todas las anteriores consideraciones, el legislador creo la reforma al procedimiento laboral, la cual es radical y completa, por tal motivo, pretendo demostrar con esta memoria, que la nueva ley 20.087, a superado las falencias que anteriormente señale.

Respecto a los aspectos técnicos, esta investigación será realizada bajo dos modalidades, primero a través de material escrito, es decir investigación de tipo documental y teórica, utilizando todo tipo de fuente escrita, ya sea libros, revistas, legislación u otro tipo de referencia, por ejemplo, sitios web, prefiriendo en forma directa las fuentes de carácter nacional y en segundo lugar aquellas fuentes de origen extranjero. En segundo lugar, recurriré a la investigación de campo, es decir, entrevistas a agentes importantes dentro de estos temas y que conozcan la materia en forma directa. Por tanto todos los aspectos de la investigación se harán de esta forma, toda la conceptualización, la identificación del problema, la hipótesis, el análisis, en resumen toda la investigación.

La investigación mostrará en si aspectos descriptivos, señalando como se realizara el procedimiento por prácticas antisindicales, detallando los conceptos y elementos más importantes de este, y como procederán y se aplicarán en los nuevos tribunales de justicia especializados en materia laboral.

Otro tipo de investigación a utilizar es una investigación correlacional, relacionando los procedimientos actual y reformado en la materia, sintetizándolos y señalar cuales similitudes y diferencias presentan, y como el último supera o no las falencias del procedimiento actual, y además se quiere relacionar la información escrita que existe con la oral que se recabara.

Respecto de las fuentes, recurriré a todo tipo de material, ya sea de fuentes directas o indirectas, las cuales se obtendrán de la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, así como del Departamento de Estudios de la Inspección del Trabajo de Santiago, y de las distintas páginas web que toquen el tema. Todo lo anterior, sin perjuicio de encontrar otras fuentes de investigación en relación al tema.

## **CAPÍTULO I**

### **“SINDICALIZACIÓN”**

#### **- Consideraciones generales:**

Para llegar al actual reconocimiento de los sindicatos y de las prácticas antisindicales, se debió avanzar en forma lenta a través del tiempo, a través de una ardua lucha que han debido brindar nuestros trabajadores, partiendo primero por reconocer al principio de la libertad sindical como un derecho fundamental de los trabajadores a asociarse y velar por sus intereses en común. Luego tenemos el reconocimiento en las legislaciones nacionales del sindicato y de sus distintos tipos de organización, y finalmente la protección constitucional y legal a las organizaciones sindicales para que los empleadores permitan la conformación de estas agrupaciones, y los trabajadores pierdan el miedo de constituirlos. A nivel internacional ocurre exactamente lo mismo y a través de quejas a la OIT, se crean las denominadas “prácticas antisindicales o desleales” que atentan contra el derecho a la libertad sindical, contra el sindicato, y contra el trabajador en específico.

En este capítulo estudiaremos en forma específica la consagración del principio de la libertad sindical, su concepto, el desarrollo histórico, su reconocimiento a nivel internacional así como también en nuestro país, por otro lado estudiaremos la sindicalización, definiéndola y señalando cuales son las implicancias de esta en América Latina y Chile y a la vez las violaciones a esta, los aspectos mencionados, los detallare a modo de brindar una idea de cual es la realidad imperante y por que es necesaria una revisión de las materias sindicales.

## **1. Principio de la Libertad Sindical.**

A través de la historia, el hombre inició la lucha por el reconocimiento de los derechos humanos y el reconocimiento del derecho a una vida íntegra y no sujeta a tratos discriminatorios, debido a las desigualdades que genera la actividad económica, en que encontramos grandes empresarios y a una gran masa de trabajadores, que necesita el trabajo en forma imperiosa para poder sustentarse.

Esta necesidad llevó a estos trabajadores a aceptar las condiciones de trabajo que se les imponía, pero con el surgimiento de una serie de movimientos políticos a los inicios del siglo XX (socialismo, comunismo y por que no también el capitalismo), el trabajador crea la conciencia de que puede hacerle frente al empleador, pero para eso no puede actuar individualmente, sino que debe crear un poder igual de fuerte que el que presenta el empleador y la única forma es a través de la asociación, los trabajadores se unen e inician una serie de movimientos y huelgas, que conllevan a la declaración de una serie de derechos que deben estar presentes en la relación laboral, tales como un mejoramiento en la calidad del trabajo, jornada laboral, descansos entre otros.

Otra consecuencia de esta revolución de los trabajadores fue, como ya lo dije, la asociación de los trabajadores, cuestión que a los empleadores por razones obvias le desagradaba, por lo que han intentado de muchas formas mermar las asociaciones de los trabajadores y ponerle freno a estas, por lo que surge una nueva lucha por institucionalizar a nivel internacional y también en las legislaciones nacionales el derecho a la Libertad Sindical, y la necesidad de considerar este un derecho fundamental para cualquier individuo y es este proceso el que detallare a continuación.

### **1.1. Concepto:**

Pero... ¿Qué es la libertad sindical? Primero que todo debemos señalar que la libertad sindical en la actualidad, se considera un derecho fundamental ya sea en las Cartas Fundamentales de cada País como en las Declaraciones, Pactos y Convenios Internacionales.

Se entiende por libertad sindical al conjunto de derechos individuales y colectivos que atañe, tanto al trabajador en forma individual y a la organización sindical propiamente tal y como señala la profesora Rosa María Mengod:

*“La libertad sindical es un derecho ambivalente. Por una parte es un derecho individual que faculta a trabajadores y empleadores para constituir los organismos que estimen conveniente, para afiliarse, desafiliarse o no afiliarse a ellos, y para solicitar su disolución cuando lo estimen pertinente.*

*También constituye un derecho de carácter colectivo, pues una vez constituida la organización, ésta puede regir su destino soberanamente, lo que se denomina genéricamente autonomía o autarquía sindical.”<sup>1</sup>*

Esto es sin perjuicio de las distintas definiciones que la doctrina a generado como la que señala el tratadista Héctor Santos Azuela que indica que: *“ en su concepción más amplia entendemos a la libertad sindical como un derecho personal de los trabajadores para formar sindicato, sindicarse o no, así como también la potestad de asociación sindical, ya para autoorganizarse o actuar con independencia”<sup>2</sup>*

Esta definición integra los aspectos que la profesora Mengod ha incorporado a su definición, la cual integra aspectos individuales y colectivos, esto por que si bien la

---

<sup>1</sup> “MENGOD, Rosa María. “Libertad Sindical. Efectos de la promulgación de los convenios 87 y 98 de O.I.T, en la legislación chilena”. Apunte de Cátedra, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago, Chile. 2002. Pag. 5.

<sup>2</sup> “MENGOD, Rosa María, “Libertad Sindical. Efectos de la promulgación de los convenios 87 y 98 de O.I.T, en la legislación chilena”. Apunte de Cátedra , Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago, Chile. 2002. Pag. 4.



libertad sindical es considerada un derecho fundamental, no tiene el mismo carácter que otros derechos considerados fundamentales y que nacen directamente de la calidad de ser humano, como el derecho a la vida a la igualdad, o a la integridad física y moral de las personas, sino que este derecho nace como una consecuencia de estos, por tanto, este derecho tiende a estar motivado por la contingencia histórica, ya que se hace imposible conseguir la igualdad entre empleador y trabajadores en la actualidad por medios diferentes. Otro aspecto que debe considerarse es que este derecho, no atañe solamente al individuo, sino también a la organización como bien lo señalan las definiciones precedentes, ya que el sujeto activo también puede serlo la organización sindical o profesional que se ha constituido.

Una vez definido el concepto podremos conocer mejor el contexto en que se encuentra este derecho.

## **1.2. Desarrollo histórico**

Para analizar la situación de las relaciones laborales y el como se llegó al reconocimiento del principio de la libertad sindical, es necesario que resumamos el proceso en cuatro fases que se han aceptado internacionalmente en los principales institutos de resguardo de la sindicalización como lo es la ACTRAV<sup>3</sup>, que a través de un Manual realizado para la formación de dirigentes sindicales indica que las fases son las siguientes<sup>4</sup>:

- la primera fase se concluye a fines del siglo XIX;
- la segunda fase llega hasta el inicio de la Segunda Guerra Mundial;
- la tercera fase incluye desde fines de la guerra hasta fines de los '70;

---

<sup>3</sup> La ACTRAV o La Oficina Regional para América Latina y el Caribe, es una oficina dependiente de la OIT, cuya misión es fortalecer a las organizaciones sindicales y apoyar su participación en el dialogo social, ofreciéndoles a las organizaciones de los trabajadores de la región, información para la promoción y defensa de la libertad sindical, la protección social y el desarrollo de la formación de sus afiliados. [en línea] < <http://www.oit.org.pe/actrav/> > (consulta: 15 de noviembre de 2007)

<sup>4</sup> MANUAL GUÍA sobre Relaciones laborales para dirigentes sindicales latinoamericanos. [en línea]. ACTRAV. Programa de Actividades para los trabajadores. Centro Internacional de la OIT, Turín, Italia. Capitulo III. Pagina 2. < [http://www.itcilo.it/actrav/spanish/library/library\\_dl.html](http://www.itcilo.it/actrav/spanish/library/library_dl.html) > (consulta: 15 de noviembre de 2007)

- la cuarta y última fase, desde los '80 hasta hoy día.<sup>5</sup>

## Primera Fase

En este periodo existe un predominio del capitalismo, en el cual la producción esta basada en una lógica productiva a través del sistema de fábrica. El mercado del trabajo se alimenta por las corrientes migratorias contribuyendo a debilitar a los trabajadores. El Estado tutela los intereses del capital a través de una dura represión obrera.

Las relaciones laborales están marcadas por el enorme desequilibrio de poder político e institucional entre las clases dominantes y las clases subordinadas. Las relaciones de trabajo se basan sobre la coerción y las prácticas limitativas, no están dadas las condiciones para el ejercicio del poder contractual de la fuerza de trabajo. La protesta obrera comporta casi siempre costos dramáticos y parece imposible lograr resultados.

A pesar de que las relaciones laborales se dan en estas condiciones, se indica que el derecho del trabajo nace en Europa a finales del siglo XIX, pero no con carácter de derecho fundamental, sino como un simple acceso a las demandas que los trabajadores les hacían a los empleadores y a raíz de esto la libertad sindical crece en un clima hostil y se desarrolla a la sombra del derecho de asociación. Al consolidarse el movimiento obrero a comienzos del siglo XX, el Estado a la vez empieza a intervenir la economía y con eso se da inicio al cambio de perspectiva y así como también al inicio de lo que puede llamarse "*Constitucionalización del Derecho Laboral*"<sup>6</sup>, pero no sin antes un largo camino.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> El estudio de la Actrav en el cual me baso, en este apartado, al momento de realizar esta distinción de etapas, señala que sigue los estudios de un autor italiano Baglioni, G. de su libro, "Il sistema delle relazioni industriali in Italia: caratteri ed evoluzione storica", en Cella, G.P. - Treu, T., Relazioni industriali. Manuale per l'analisi dell'esperienza italiana, ed. il Mulino, Bologna, 1989, pp. 23-34

<sup>6</sup> ARMIJO Andellicati, Mirian; GONZALES Cortés, Carla. "La Ley 19.759 y su influencia en la sindicalización y practicas antisindicales". Memoria. Santiago, Chile. Universidad de Chile. Facultad de Derecho, 2005. Pág. 8

<sup>7</sup> El tema se tratara más ampliamente, una vez que se analicen las etapas de las relaciones laborales y el avance del derecho a la libertad sindical.

## **Segunda Fase**

En esta época, crece el capitalismo monopolístico y se racionalizan los procesos productivos (taylorismo).

Con respecto al mercado del trabajo, existieron altas tasas de desocupación, las cuales no favorecen a los trabajadores, a sus luchas y a sus reivindicaciones. Por otro lado se reduce también el peso de los obreros calificados puesto que crece la demanda de trabajadores no calificados para efectuar operaciones mecanizadas.

Respecto a los países que conservan la democracia representativa (ej: Estados Unidos y Gran Bretaña) la experiencia sindical es totalmente diferente, nacen estructuras organizativas y sistemas de representación a nivel de empresa que recurren al método de la negociación colectiva, integrado muy a menudo con disposiciones legislativas. Los dos instrumentos buscan reglamentar las relaciones de trabajo pero con escasos resultados.

A pesar de tal contexto, las relaciones laborales se enriquecen con normas más justas y con instrumentos de negociación y empiezan a delinearse algunos sistemas de relaciones laborales.

Con respecto a la fase precedente, las relaciones laborales conquistan mayor autonomía transformándose en un camino privilegiado para el mejoramiento gradual de las condiciones económicas y normativas del trabajo asalariado.

En resumen, el capitalismo y el socialismo de la época, revolucionan el pensamiento de las partes de la relación laboral, del empleador, del trabajador y así también del Estado, se empieza a dar una tensión entre proteccionismo y el librecambismo, esto por que se empiezan a consolidar un mercado global así como uno a nivel nacional, y además el aparato estatal se consolida en todas sus áreas. Todos los Estados pasaron por etapas proteccionistas por lo que se dio lugar a guerras mundiales para proteger la hegemonía de sus estados.

## **Tercera fase:**

Esta fase se caracterizó por el desarrollo económico, por la casi plena ocupación y por una situación de bienestar que cubre sólo marginalmente a los trabajadores. Por las condiciones del mercado del trabajo y a la utilización de un consenso siempre más necesario para mantener los equilibrios políticos se asiste al fortalecimiento general (aunque no homogéneo) de la acción obrera y sindical y a su consolidación gradual.

El salto hacia adelante efectuado por las relaciones laborales parece decisivo y constante: el conjunto de las normas y de los términos relativos a las condiciones de empleo y a la remuneración de los asalariados se extiende y se vuelve más incisivo con significativas ventajas, especialmente para el trabajo manual. Los derechos sindicales y la presencia, institucionalizada o no, de los representantes a nivel de empresa se consolidan

Por tanto, dentro del margen general que indiqué y el término de las Guerras mundiales, nacen los derechos humanos como una limitación al poder del estado, son derechos frente al Estado, además se empieza a consolidar el concepto de Estado de Derecho, con lo que se dio paso a la acumulación de capitales y al crecimiento de poderes económicos, pero así también surge la cuestión social, desarrollando los movimientos obreros y movimientos nacionales anticoloniales.

Por otro lado surgieron también los derechos sociales, como consecuencia y respuesta al poder económico, mediante la autodefensa colectiva a través de una organización sindical y también estos empiezan a gozar de protección del estado a través del Estado de Derecho.

Todo lo anterior significa que el Derecho del Trabajo alcanza a través del desarrollo del estado de derecho, reconocimiento constitucional, plasmando en las legislaciones de todos los países los principios esenciales del Derecho Laboral.

**Cuarta Fase:**

Aquí ya se consagra oficialmente en la mayoría de las constituciones del mundo el derecho a la libertad sindical, esto por el regreso a la democracia en un número de países, ya que en la etapa anterior, muchos países se vieron envueltos en dictaduras. A pesar de todo lo anterior, aún existen problemas para las organizaciones sindicales, que son los siguientes:

- el dualismo existente entre los trabajadores protegidos y no protegidos, entre trabajadores con un puesto de trabajo garantizado y trabajadores precarios, es decir entre contratistas, subcontratistas y trabajadores de la empresa;
- la fragmentación de la fuerza de trabajo y la pluralidad de estatus ocupacionales, lo que hace difícil una representatividad consistente;
- la búsqueda de equilibrios en el "tratamiento" del trabajo entre reivindicación y participación, entre objetivos a corto y objetivos a largo plazo, entre sectores expuestos y no a la competencia internacional.

#### - **Constitucionalización del Derecho Laboral**

Para finalizar el resumen histórico anterior, es necesario hacer mención a el hito más importante del proceso, y que a través del tiempo ha logrado consagrar el principio de la libertad sindical en todas las constituciones del mundo, el cual es el proceso de "Constitucionalización del Derecho Laboral", que no es muy antiguo en relación al largo proceso que señale con anterioridad, atribuyéndose en una primera instancia a las Constituciones de Alemania o Constitución de Weimar de 1919 y a la mexicana de 1917, como las primeras promotoras de este proceso<sup>8</sup>, pero finalmente quedo a cargo de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) que fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París y luego en Versalles, esta institución nace como respuesta a los problemas humanitarios de la época, también por consideraciones políticas, así como también económicas. Se le atribuye a la OIT

---

<sup>8</sup>CABRERA Bazan, José. Fuentes del Derecho del Trabajo, Capitulo tercero, pagina 48, [en línea] <<http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/6.pdf>> (consulta: 25 de noviembre de 2007)

promover que los derechos sociales anteriormente señalados adquieran una proyección internacional y se deban incorporar a nivel local.<sup>9</sup>

### 1.3. Normativa Internacional

Como ya señale con anterioridad la OIT tiene gran influencia en el tema y los instrumentos que consagran el principio a nivel internacional son:

- 1) El documento que constituye a la OIT del año 1919, que en su primera sección reconoce el principio a la libertad de sindicalización.
- 2) El Convenio N° 87 sobre “Libertad sindical y Protección del Derecho de Sindicación” del año 1948, convenio que dicta la OIT.
- 3) La “Declaración Universal de los Derechos del Hombre”, dictada por la ONU, al año 1948, que en su artículo 24, apartado 4º señala: *“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”*.
- 4) El Convenio N° 98 sobre “Derecho de Organización y Negociación Colectiva” del año 1949, también dictado por la OIT.
- 5) La Convención Europea, del año 1950, que su artículo 11 señala: “Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, comprendiendo el derecho de fundar, con otros, sindicatos y adherirse a ellos, para la defensa de sus intereses”.
- 6) Resolución de 1952 de la OIT sobre la Independencia del movimiento sindical, que regula las relaciones de los sindicatos con los partidos políticos del país en cuestión, señalando que la relación que se de entre estos no debe mermar la continuidad y la independencia de los sindicato, señalando en el párrafo sexto la regla anterior: *“Estas relaciones o esta acción política no deben ser de tal naturaleza que comprometan la continuidad del movimiento sindical o de sus funciones sociales y económicas, cualesquiera que sean los cambios políticos que puedan sobrevenir en el país.”*

---

<sup>9</sup> La pagina web de la OIT, señala que siendo la primera institución dependiente de la ONU, busca promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo. [en línea] <[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--es/index.htm)> (consulta: 14 de noviembre de 2007)

- 7) Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos de 1966, que en su artículo 22 establece el derecho de toda persona de *“fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”*.
- 8) Pacto Internacional de derechos Económicos, Sociales y Culturales acordado por la ONU en diciembre de 1966, que en su artículo 8 reconoce *“El derecho de toda persona a fundar sindicatos, a afiliarse a ellos, a formar federaciones y confederaciones, el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y el derecho a huelga”*. Este Pacto fue suscrito en Chile el 16 de septiembre de 1969, y promulgado con fecha 27 de mayo de 1989, por decreto N° 326.
- 9) Convención Americana sobre Derechos Humanos, denominado *“Pacto de San José de Costa Rica”*, firmado en la ciudad de San José en Costa Rica, pacto que Chile suscribió con fecha 22 de noviembre de 1969, y que en su artículo 16 consagra el derecho a la asociación.
- 10) Convenio N° 154 de 1981 y Convenio N° 163 del mismo año, dictado por la OIT y que Abarcan las materias de *“Negociación Colectiva”*
- 11) Resolución de 1970 sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles. La cual reafirma el interés de la OIT de vigilar los derechos colectivos de los trabajadores, buscando la forma de lograr mejores mecanismos y procurando la realización de informes en las materias señaladas.

Toda la legislación internacional anteriormente señalada tiene su base en los convenios 87 y 98 de la OIT, convenios que revisare en forma somera, por su importancia en la libertad sindical y por que estos han influido en el derecho chileno.

## - Convenio N° 87<sup>10</sup>

Este convenio es considerado por la OIT, un acuerdo relativo a los derechos humanos, es decir aquí se reconoce y se considera internacionalmente al principio de la libertad sindical un derecho fundamental, que emana de la naturaleza misma de la persona y es la piedra angular de la pro-defensa de los intereses de los trabajadores.

En resumen este convenio consagra:

- 1) Derechos sindicales y libertades políticas.
- 2) El Derecho de los trabajadores a constituir organizaciones y de afiliarse a ellas (sin distinción alguna de sexo, raza, color etc. y sin necesidad de una autorización previa)
- 3) El derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a redactar sus propios estatutos y reglamentos administrativos, elegir sus representantes, organizar su administración y sus propias actividades.
- 4) El derecho a huelga.
- 5) Derecho a disolución y suspensión de las organizaciones sindicales por vía administrativas.
- 6) Derecho de los sindicatos u organizaciones de poder constituir federaciones y confederaciones, y el derecho de poder afiliarse a organizaciones internacionales.

---

<sup>10</sup> Este convenio, si bien es más conocido como “Convenio 87 de la OIT”, se denomina realmente “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”, y fue promulgado el día 9 de julio del año 1948, esto, una vez que La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en San Francisco, Estados Unidos, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión haya decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituyó el séptimo punto del orden del día de la reunión.



- **Convenio N° 98<sup>11</sup>**

En resumen este convenio consagra la protección al trabajador de cualquier injerencia o práctica antisindical, siendo este el primer documento internacional en reconocer en forma extensiva las diversas modalidades que pueden adoptar las prácticas antisindicales, en resumen regula además los siguientes derechos:

- 1) Derecho y protección contra la no discriminación en el empleo (por ejemplo: Dar mejor sueldo al que no es afiliado o disminuir beneficios por participar en un sindicato)
- 2) Protección contra los actos de injerencia recíproca entre las organizaciones de empleadores y trabajadores, y la adecuación a las necesidades de la región en cuestión.
- 3) Consagra el derecho a la negociación colectiva, consagrado en forma específica en el artículo 4º, señalando como esencial de la libertad sindical el derecho a negociar en forma directa con el empleador.

Ambos convenios fueron reconocidos en Chile, y el día 12 de mayo de 1999, se promulgaron en el Diario Oficial, en forma conjunta a su vez con el convenio 105 de 1957, relativo a la abolición del trabajo forzoso y el Convenio N° 138, de 1973, relativo a la edad mínima de la admisión de personas en el empleo, todo esto se hizo a través del Decreto N° 227, los anteriores convenios señalados también fueron dictados por la OIT.

---

<sup>11</sup> El convenio 98 de la OIT, se titula “Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva”, el cual fue dictado el día primero de julio de 1979, una vez que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión, decide adoptar proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y decidir estos revisten la forma de un convenio internacional.

#### 1.4. Aplicación de los convenios en los países de América

Los anteriores convenios señalados, han sido ratificados en su mayoría por los países de América, ya sea América del Norte, Central o del Sur, los siguientes datos recopilados de la base de datos de la ACTRAV<sup>12</sup> señalan el Estado de la Ratificación de los Convenios Básicos sobre la Libertad sindical, marcándose en la tabla que viene a continuación, con una x, aquellos convenios que hayan sido ratificados por cada país hasta al 28 de noviembre de 2005.

#### ESTADO DE LA RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS BÁSICOS SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL

País	Convenios <sup>13</sup>							Total por País
	<u>C11</u>	<u>C87</u>	<u>C98</u>	<u>C135</u>	<u>C141</u>	<u>C151</u>	<u>C154</u>	
ANTIGUA Y BARBUDA	X	X	X	X		X	X	<b>6</b>
ARGENTINA	X	X	X			X	X	<b>5</b>
BAHAMAS	X	X	X					<b>3</b>
BARBADOS	X	X	X	X				<b>4</b>
BELICE	X	X	X	X	X	X	X	<b>7</b>
BOLIVIA		X	X					<b>2</b>
BRASIL	X		X	X	X		X	<b>5</b>
CANADA		X						<b>1</b>
COLOMBIA	X	X	X			X	X	<b>5</b>
COSTA RICA	X	X	X	X	X			<b>5</b>

<sup>12</sup> El gráfico anterior puede encontrarse en la base de datos de la ACTRAV [en línea] <[http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/fusion\\_ls/spanish/ratificaciones.html](http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/fusion_ls/spanish/ratificaciones.html)> (consulta: 10 de diciembre de 2007)

<sup>13</sup> Los nombres de las normas referidas son: Convenio 11 sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921; Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948; Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949; Convenio 135 sobre los representantes de los trabajadores, de 1971; Convenio 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, de 1975; y, Convenio 154 sobre la negociación colectiva, de 1981

CUBA	X	X	X	X	X	X		<b>6</b>
CHILE	X	X	X	X		X		<b>5</b>
DOMINICA	X	X	X	X				<b>4</b>
EL SALVADOR					X			<b>1</b>
ECUADOR	X	X	X		X			<b>4</b>
ESTADOS UNIDOS								<b>0</b>
GUATEMALA	X	X	X		X		X	<b>5</b>
GUYANA	X	X	X	X	X	X		<b>6</b>
GRANADA	X	X	X					<b>3</b>
HAITI		X	X					<b>2</b>
HONDURAS		X	X					<b>2</b>
JAMAICA	X	X	X					<b>3</b>
MEXICO	X	X		X	X			<b>4</b>
NICARAGUA	X	X	X	X	X			<b>5</b>
PANAMA	X	X	X					<b>3</b>
PARAGUAY	X	X	X					<b>3</b>
PERU	X	X	X			X		<b>4</b>
R.DOMINICANA		X	X					<b>2</b>
SAN CRISTOBAL Y NEVIS		X	X					<b>2</b>
SANTA LUCIA	X	X	X				X	<b>4</b>
SAN VICENTE Y LAS GRANADINAS	X	X	X					<b>3</b>
SURINAME	X	X	X	X		X	X	<b>6</b>
TRINIDAD Y TOBAGO		X	X					<b>2</b>
URUGUAY	X	X	X		X	X	X	<b>6</b>
VENEZUELA	X	X	X		X			<b>4</b>
<b>Total por Convenio</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>132</b>

## **2. Libertad sindical en Chile**

En este apartado se estudiara en específico el reconocimiento del principio de la libertad sindical en nuestro país y las implicancias de ello en la actualidad.

### **2.1. Desarrollo Histórico:**

En Chile la situación se dio similar al resto del mundo, pasando de su completa negación o su no reconocimiento a consagrar el principio en forma específica en nuestra legislación y así como también a nivel constitucional.

Para pasar a su estudio específico, debo señalar que me basaré en el estudio realizado por el profesor Francisco Walker Errazuris en la materia<sup>14</sup>, el cual divide las etapas del proceso en Chile en los siguientes periodos de tiempo

- 1) Situación anterior al 11 de septiembre de 1973
- 2) Situación transitoria entre 1973 y 1979
- 3) Situación desde 1979 a 1991
- 4) Situación desde 1991

#### **- Situación anterior al 11 de septiembre de 1973**

La 1ª ley sindical fue la N° 4.057 de 5 de septiembre de 1924, que se incorpora al Código de trabajo de 1925, formando el Libro III de este. La Constitución del 25 lo contemplaba someramente en su artículo 14. También se comprenden la normativa que se incluye en el Código del Trabajo de 1931 y sus modificaciones.

---

<sup>14</sup> WALTER Errazuris, Francisco. "Derecho de las relaciones laborales". Apunte Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Santiago, Chile. 2000.

Nota: Utilizo este estudio, dentro de muchos más, por que es el que según mi percepción más se acerca a la realidad chilena de la época, sin perjuicio de que use otros estudios para complementar la información.

Otras leyes eran:

- 1) Estatuto de los trabajadores de la Gran Minería del Cobre. DFL N° 313 de 15 de mayo de 1956.
- 2) Ley N° 16.625 de 19 de abril de 1967 sobre sindicalización campesina. Esta ley hace que los campesinos tengan sindicatos que gozan de personalidad jurídica. Adelantándose a la ley 17.398.
- 3) Ley N° 17.398 de 1971, o Pacto de Garantías Sociales, que reforma la Constitución de 1925, en sus artículos 14 y 10, el cual reconoce a todos los habitantes de la república la capacidad de sindicarse si actúan conforme a la ley y señala que los sindicatos, federaciones y confederaciones gozaran de personalidad jurídica por el sólo hecho de registrar sus estatutos en forma legal y también se dispuso que los sindicatos eran libres para cumplir con sus propios fines. Siendo esta la más importante modificación y el camino al reconocimiento de autonomía y a lo que preceptúa el Convenio 87 de la OIT.

Existían a esa fecha, 4 tipos de sindicatos: Sindicatos Industriales (afiliaban a los trabajadores de la empresa), Sindicatos profesionales (afiliaban a trabajadores que ejercían una misma profesión u oficio, o profesionales u oficios similares y conexos), Sindicatos de la Gran Minería del Cobre y Sindicatos Agrícolas. El sector público quedó fuera, pero se organizaron en forma de asociaciones de funcionarios públicos, que fueron reconocidos por el artículo 100 del estatuto administrativo.

Hay que señalar que estos, no son sindicatos propiamente tales, puesto que no reúnen las características que tienen los sindicatos de la actualidad, puesto que en el caso de los sindicatos industriales requerían para constituirse un quórum del 55% de la empresa, así también una vez que se afiliaba no había posibilidad de retirarse de este, cuestión que atenta con los derechos de la libertad sindical. Además para que estos pudieran constituirse requerían de un decreto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que se les concediera la personalidad jurídica, por tanto existía una intervención administrativa.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> "MENGOD, Rosa María, "Libertad Sindical. Efectos de la promulgación de los convenios 87 y 98 de O.I.T, en la legislación chilena". Apunte de Cátedra , Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago, Chile. 2002. Pag. 10.

## **- Situación transitoria entre 1973 y 1979**

Se mantiene la legislación anterior, pero se restringió y regulo el movimiento sindical con la llegada del gobierno militar, lo que se hizo a través del DL. N° 12 de 1973, que cancela la personalidad jurídica de la CUT. Luego se dicta en 1974 transitoriamente el DL. N° 198, que rige hasta la dictación del DL. N° 2756 de 1979.

Las normas del DL. N° 198 establecen la regulación para la designación de los dirigentes sindicales debido a que las elecciones de estos se habían suspendido, entonces para solucionar ese problema se entienden prorrogadas las directivas que estaban vigentes al día 11 de septiembre de 1973. En el caso de que no hubiesen contado con directiva, o hubiese expirado antes de esa fecha, o tuvieran un número inferior de dirigentes al permitido para sesionar, se debía completar su número, con los miembros de las respectivas organizaciones que fueran los más antiguos trabajadores de la industria, faena o actividad, y esas mismas normas se usarían en caso de vacancia de algún puesto. Para el caso de federaciones y confederaciones, debían ocupar las vacantes de los directores, los dirigentes de las organizaciones afiliadas a ellas y que tuvieran más antigüedad en el respectivo sector.

Demás esta decir que ante la imposibilidad de aplicar tales normas, los nombres eran designados por la autoridad, es decir, por el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección del Trabajo, organizaciones reguladas por el Estado.

En este periodo hubo un extenso control estatal de los sindicatos, se suspendió la negociación colectiva, por lo que los sindicatos eran meramente nominales y subsistieron gracias a que hubo quienes lucharon por su mantenimiento.

Más tarde, en el año 1978 se hizo más restrictivo el sistema a través de la dictación de las leyes N° 2346 y 2.347 que disolvieron y declararon ilícitas algunas organizaciones. El mismo año, el día 27 de octubre, a través del DL. N° 2.376, se llama a elecciones de directivas, en aquellos sindicatos industriales y profesionales que tenían el carácter de sindicatos de empresa. Se realiza esta elección el 31

octubre del mismo año y se renovaron los cargos, que tuvieron una duración de 4 años.

A fines de 1978 se comienza elaborar una política laboral conocida como “*Plan Laboral*”, que se concreta con la dictación de siete DL, que se ponen en vigencia en Julio de 1979. En palabras del Ministro del Trabajo de la época José Piñera, los primeros decretos que se firmaron fueron “*los decretos leyes 2544 y 2545, que consagraron la libertad de reunión sindical y fijaron normas sobre cotización y recaudación de cuotas en los sindicatos. Dentro del Ministerio eran llamadas las "leyes aperitivo" del Plan Laboral. Fueron tramitadas en tiempo récord y aparecieron publicadas en el Diario Oficial el 9 de febrero del 79*”. <sup>16</sup>Con estos se permitió el descuento por planilla de las cuotas sindicales y la libertad para asociarse libremente.

#### **- Situación desde 1979 a 1991**

Dentro del conjunto de normas del “Plan laboral” se dicta el DL. N° 2.756, y que tenía como expectativa estructurar nuevamente los sindicatos, bajo las siguientes pautas:

- a) Se reconoce el derecho de los trabajadores a manifestarse en forma colectiva a través de los sindicatos, los cuales deben organizarse y constituirse según la voluntad de los asociados, con la única limitación de respetar la moral y el bien común y ceñirse a los requisitos legales de constitución.
- b) El sindicato debe ser un espacio democrático, pudiendo los integrantes de estos elegir su propia directiva la cual debe comportarse de acuerdo a lo resuelto por los integrantes del sindicato, esto también se aplica a las votaciones en asamblea que contemplan que deben ser realizadas sin presión de ninguna índole y se aconseja que sean secretas.
- c) El sindicato debe financiarse, para que funcione en forma correcta, por tanto, el que acepta afiliarse debe pagar una cuota la que libremente

---

<sup>16</sup> PIÑERA José, “La Revolución Laboral en Chile”. Primera Edición. pág 21. Santiago, Chile. 1990.

fijaran sus afiliados. Para facilitar el pago, el empleador deberá descontar por planilla el pago de esta cotización.

- d) El sindicato debe actuar fuera de finalidades políticas y en forma autónoma, ya que el sindicato tiene sus finalidades propias.

### **¿Qué pasa con la constitución en esta época?**

La Constitución de 1980, en su artículo 19 N° 19, acepta el sistema de libre constitución al señalar que *“Las organizaciones sindicales gozaran de personalidad jurídica por el sólo hecho de registrar sus estatutos y sus actas constitutivas en las forma y condiciones que determine la ley”*. Cuestión que se condice con lo preceptuado por el “Plan Laboral”

La constitución señala a los sindicatos como grupos intermedios, por tanto, gozan de protección constitucional siempre y cuando cumplan con las exigencias del bien común de todos sus afiliados y también la defensa responsable de los intereses de sus afiliados.

A pesar de consagrarse todos estos derechos, aún en esa fecha había mucho control estatal respecto a la sindicalización, por lo que fue muy difícil la implementación de un verdadero derecho a la libertad sindical ya que el control estatal recién empezará a disminuir con la dictación de las leyes 19.069 de 1991 y 19.759 del 2001.

### **- Situación desde 1991**

La promulgación de la ley 19.061 introduce modificaciones al sistema laboral vigente, que se incorporan con posterioridad en el Código del trabajo de 1994, el cual contempla una serie de disposiciones que consagran y le dan mayor solidez al principio de libertad sindical. Uno de los cambios que impulsa ese Código del anterior del año 1987, es que establecía que las empresas con menos de 50 trabajadores, requerían sólo 8 trabajadores para la constitución de un sindicato de empresa, el del 87 requería un número mayor. Redujo además el número de trabajadores necesarios para constituir un sindicato interempresa, disminuyendo de 75 a 25 trabajadores.



La dictación de la ley 19.759 de 5 de octubre de 2001, nos coloca en una línea más armónica con el convenio 87 de la OIT y por esta razón esta ley ha sido controvertida por aquellos que consideran que darle tanto poder al sindicato significa atentar contra el modelo de economía de mercado.

En el año 2006, se dicta la ley 20.087, que modifica todo el sistema procesal laboral y reforma el procedimiento por práctica antisindical, en la actualidad aún no opera, esperándose su implementación para el mes de marzo del año 2008, a pesar de que debería haber empezado a regir en marzo del año 2007, pero por la amplitud de la reforma se ha hecho necesaria su postergación.

## **2.2. Normativa actual**

A pesar de que en el apartado anterior señale la normativa que regula la materia y su evolución, es necesario señalar los aspectos que estas regulan ampliamente.

Al presente, incluyendo la reforma de la ley 20.087, aún es vigente la ley 19.759 por lo que a través de esta se establecen las características de la legislación nacional frente al tema:

- a) Se establece plena libertad para el trabajador para escoger el participar o no en un sindicato, sin que nadie pueda obligarlo a hacerlo o no.
- b) La organización sindical se califica dependiendo de los trabajadores que se afilien y de la naturaleza de las labores que estos presten, así a la actualidad se reconocen cuatro tipos de sindicatos: el sindicato de empresa, interempresa, de trabajadores independientes y trabajadores eventuales o transitorios.
- c) En una empresa pueden existir más de un sindicato. Pero no podrá haber sindicato en aquellas empresas con menos de 8 trabajadores.
- d) Los sindicatos interempresa tienen un desarrollo modesto.

- e) Los funcionarios públicos se agrupan en asociaciones que están regidas por una legislación diferente, pero en sí son auténticos sindicatos, solamente están limitados para negociar colectivamente.
- f) Se permiten la interacción de diversos sindicatos a través de federaciones y confederaciones aunque estas tienen poco peso. Las centrales sindicales pueden formarse por trabajadores del sector público o por asociaciones gremiales de personas naturales.
- g) Las organizaciones sindicales se administran en forma propia, por lo que disminuye el control de la Dirección del Trabajo.
- h) Se otorga fuero a los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa y sindicato interempresa.
- i) Las prácticas antisindicales pasan a tener una mayor importancia con las modificaciones que incorpora la ley 19.759 que tienen que ver con mejoras en el procedimiento.

En la actualidad, nace la ley 20.087, que fue publicada en el diario oficial en el mes de enero de 2006 y que modifica el procedimiento laboral ordinario y que modifica también el procedimiento por prácticas sindicales del Código del Trabajo, pero que en lo que respecta a principios laborales señalados anteriormente no introduce mayores cambios, ya que más bien es una norma de procedimiento, pero introduce grandes modificaciones al procedimiento por práctica antisindical, prometiendo una disminución de los plazos para la resolución de las contiendas por esta causal, así como además una serie de beneficios al trabajador, ya que la carga de la prueba se modifica, correspondiéndole al empleador probar que no incurrió en una práctica antisindical, por otro lado, estas causas gozaran de preferencia en los recursos que se interpongan y deban ser conocidos por el tribunal de segunda instancia correspondiente, además la obligación de concurrir representado en cualquier procedimiento laboral, procurando una efectiva protección del trabajador frente al empleador.

### 3. Sindicalización:

Ya he revisado el proceso de consagración del principio de la libertad sindical como derecho fundamental y como este influye decisivamente en nuestra legislación, el siguiente paso es contextualizar la situación sindical tanto a nivel internacional como nacional, para eso hablare un poco de los sindicatos y de cuales son sus principales características.

#### 3.1. Concepto de Sindicato

En términos generales un sindicato se define según el Diccionario de la Real Academia Española (en adelante RAE) es una: *“Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros”*<sup>17</sup>.

Pero en la doctrina se discute acerca del real alcance de este significado, ya que algunas doctrinas consideran como sujeto activo del sindicato al empleador, quienes por regla general están excluidos, como sucede en nuestra legislación.<sup>18</sup>

Por tanto, tal como menciona la definición entregada por la RAE, la función del sindicato es un función integral, aunque primordialmente es la defensa de los trabajadores, aunque el motor es la promoción de los intereses económicos comunes, ya que estos son indispensables para determinar la inspiración final que tendrá el sindicato (ideológica, moral, social etc.) y le sirven de empuje para llegar a la concreción de los objetivos finales, esto por tanto, no excluye las demás funciones antes mencionadas como lo son promover fines culturales, recreativos y sociales en general.

---

<sup>17</sup> DICCIONARIO de la Real Lengua Española, 23ava Edición. Real Academia Española. España. 2004

<sup>18</sup> En Chile el Código de 1933 aceptaba dentro del concepto de sindicatos a los empleadores.

### 3.2. Tipos de sindicatos

Existen diversas clasificaciones de sindicatos pero para efectos de esta memoria, considerare solo la clasificación que atiende a los trabajadores que se afilien y que nuestra legislación contempla en el artículo 216 del Código del Trabajo que dispone:

*“Las organizaciones sindicales se constituirán y denominaran, en consideración a los trabajadores que se afilien del siguiente modo:*

- a) **Sindicato de empresa:** *Es aquel que agrupa sólo a trabajadores de una misma empresa. Es importante señalar que si se modifica el dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, si esta subsiste, también el sindicato, pero si la empresa se extingue, también lo hará el sindicato, y el fuero que los dirigentes de este sindicato ostentaban.*
- b) **Sindicato interempresa:** *Es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos. El artículo 230 señala que los afiliados a estos sindicatos pueden seguir siendo afiliados a estos aunque no estén prestando servicios.*
- c) **Sindicatos de trabajadores independientes:** *Es aquel que agrupa a trabajadores que no depende de empleador alguno.*
- d) **Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios:** *Son aquellos constituidos por trabajadores que realizan labores bajo dependencia y subordinación en períodos cíclicos o intermitentes. Igual que los sindicatos interempresa ellos también mantienen su afiliación mientras no estén prestando servicios.*

A su vez los sindicatos anteriormente señalados pueden unirse y formar estructuras más fuertes, tal como lo señala el artículo 213 del Código del trabajo:

*“Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir federaciones, confederaciones y centrales y éstas, a su vez, de constituir organizaciones internacional de trabajadores y afiliarse a ellas en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos, prácticas de Derecho Internacional.”*

- a) **Federaciones:** Es la unión de tres o más sindicatos.<sup>19</sup>
- b) **Confederaciones:** Es la unión de 5 o más federaciones o de 20 o más sindicatos.<sup>20</sup>
- c) **Centrales:** Las centrales están constituidas indistintamente por sindicatos, federaciones o confederaciones, asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las Municipalidades, y demás asociaciones gremiales constituidas por personas naturales, también podrán afiliarse las organizaciones de pensionados que gocen de personalidad jurídica. Por lo general son a nivel a nacional y representan los intereses generales del grupo que la compone.<sup>21</sup>

Para realizar este análisis se debe considerar porcentajes de afiliación a sindicatos, la cobertura de la negociación colectiva y la cantidad de convenios realizados en la zona.

---

<sup>19</sup> Artículo 268 del Código del Trabajo, prescribe: *“Se entiende por federación la unión de tres o más sindicatos...”*

<sup>20</sup> El Artículo 268 del Código del Trabajo, prescribe: *“... y por confederación la unión de cinco o más federaciones o de 20 o más sindicatos. La unión de 20 o más sindicatos podrá dar origen a una federación o confederación, indistintamente”*

<sup>21</sup> El artículo 277 del citado Código, establece: *“Se entiende por central sindical toda organización nacional de representación de intereses generales de los trabajadores que la integren, de diversos sectores productivos, o de servicios, constituida, indistintamente, por confederaciones, federaciones o sindicatos, asociaciones gremiales constituidas por personas naturales, según lo determinen sus propios estatutos”.*

### 3.3. Alcances de la sindicalización:

Para determinar los alcances de la sindicalización, es decir, conocer cuanto se han respetado los derechos de libre asociación y respeto a la libertad sindical, es necesario recolectar ciertos datos estadísticos que nos señalen tal información. Al ser este tópico demasiado amplio, lo limitare al estudio dentro de la región considerando América Latina y por supuesto nuestro país.

#### 3.3.1. Situación en América Latina<sup>22</sup>

En America Latina se reconoce el principio de la libertad de sindicalización, asociación y también el derecho a negociación en todas las naciones de la región, reconociendo el carácter de derecho fundamental en sus constituciones y vinculando su existencia con la consagración de la democracia.

A pesar de todo lo anterior, la sindicalización en América Latina se ha visto mermada constatándose en el número de quejas y demandas nacionales y a su vez internacionales. También se observan tasas bajas de sindicalización y una fuerte tendencia a una fragmentarización sindical, es decir, aumento del numero de sindicatos pero con una menor cantidad de afiliados, esto sin contar con el aumento de los trabajadores que están fuera del alcance de las normas de sindicalización y por tanto no pueden acceder a sus beneficios como lo son el estar asociado y la negociación colectiva. Pero con todo, no han perdido los sindicatos su relevancia histórica y siguen siendo equilibradores sociales.

Esto se constata a través de los siguientes gráficos que muestran como se desarrolla la asociación a sindicatos y la negociación colectiva en América Latina

---

<sup>22</sup> Realizo el estudio de la situación de América Latina, en base del Estudio de la profesora María Luz Vega Ruz, llamado ***“Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina”*** de la International Labour Office Geneva, Abril de 2004, paginas 7 al 14. [en línea] <[http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD\\_BLOB?Var\\_DocumentID=2730](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=2730)> (consulta: 2 de diciembre 2007)

entre los años 1990 y 2000, aportados por el departamento de estudios de la Dirección del Trabajo Chilena.

El siguiente gráfico muestra las tasas de afiliación a los sindicatos en América latina, en porcentajes, y nos revelara que las tasas son bajas en relación a la cantidad de trabajadores existentes en el área pero que aún así el porcentaje revela la importancia de la afiliación a nivel de América Latina. Esta es una de las formas más evidentes para determinar el poder sindical, pero que debe conjugarse con el gráfico que se señala a continuación acerca de negociación colectiva, por que sólo señalar la afiliación nos da un margen de error, ya que existen países que reciben aportes directos a la afiliación como es el caso de Argentina.

El segundo gráfico considera un aspecto importante el cual es la negociación colectiva, aspecto que enmarca la libertad sindical y es uno de los factores más importantes del derecho a la asociación ya que nos sirve para equiparar las relaciones con el empleador y poder obtener mejores condiciones de trabajo así como también beneficios directos, ya que favorecen el “diálogo social”, y la opinión pública de los actores sociales, a través de su capacidad de movilización.

Hay que señalar que los datos de afiliación a las organizaciones sindicales son difíciles de obtener, esto debido a que no existe una forma rigurosa y estable que considere en forma específica los datos de afiliación, si bien, las organizaciones se inscriben indicando el número inicial de afiliación, estas no señalan lo que pasa con posterioridad si se afilian o se desafilian trabajadores, así también existen

**Cuadro 1**  
**Tasas de afiliación**

PAIS	Cuadro 2 Cobertura negociación colectiva			
	PAIS	AÑO	TRABAJADORES	TASA/CRITERIO
Argentina	Argentina	2000		65% asalariados
Bolivia	Bolivia			
Brasil	Brasil			
Colombia	Colombia	2001	115.074	
Costa Ric	Costa Rica	2001 ( sept.)	25.608	2.75% PEA asalariada
Chile	Chile	1999		9.8% asalariados
Ecuador	Ecuador	1999	207.049	4,8% PEA
El Salvad	El Salvador	2000	67.092	
Guatemala	Guatemala			
Honduras	Honduras			
México	México	2002	2.774.439 empresa 57.567 sector	
Nicaragua	Nicaragua	2000	12.245	
Panamá	Panamá			
Paraguay	Paraguay			
Perú	Perú	1998	85.303	10.3% asalariados
República	República	2000	18.353	
Dominica	Dominicana			
Uruguay	Uruguay	1999		16% asalariados
Venezuel	Venezuela	1998		27% asalariados

Fuente Dirección del trabajo  
Departamento de estudios

trabajadores que se afilan a más de un sindicato, por lo que es muy difícil llevar un registro, y es posible que se de la doble afiliación, con empresas que estén inscritas en asociaciones nacionales y que a su vez lo estén también en sectoriales según sea el giro de su actividad. Los datos oficiales se confeccionan a escala nacional, sobre distintos criterios y ofrecen una visión heterogénea de la dinámica de las relaciones laborales en ese país, y que tienden a ser de difícil comparación entre un país y otro.

Por otro lado, puede suceder que no se registre (aunque exista la obligación) aquellas organizaciones que han dejado de existir, es decir no siempre se inscribe o se comunica el trámite de cancelación.

### **3.3.2. Análisis de la situación en Chile<sup>23</sup>:**

En Chile el paso de los años nos muestra un aumento de la afiliación a sindicatos por parte de los trabajadores, así como de las negociaciones colectivas, tal como ocurre a nivel latinoamericano, especialmente después de la recuperación de la democracia, pero en Chile se produce un estancamiento en los años de la crisis económica en 1999, año en que el crecimiento disminuye y luego a partir del 2002 se ha vuelto a estabilizar la situación, produciéndose un fuerte aumento tanto en el número de sindicatos como de afiliados.

También se ha llegado a una fragmentarización de los sindicatos, al igual que a nivel latinoamericano, si bien a aumentando el número de sindicatos, estos tienen un menor volumen, esto bien puede deberse a la exigencia menor de afiliación para constituir un sindicato (se requieren sólo 8 trabajadores), el problema es que estos adquieren poco peso, produciendo problemas a nivel sindical.

---

<sup>23</sup> Para realizar el análisis de la situación de la sindicalización en Chile, utilizare los datos de Dirección del Trabajo, a través de la última Encuesta Laboral del año 2004, utilizando los resultados del informe de análisis de esta titulado “Encuesta Laboral Informe de Resultados (Septiembre 2005)”



El siguiente gráfico nos muestra como ha evolucionado la afiliación sindical en Chile en el período de los años 1998 al 2003, y que proporciona la Dirección del Trabajo:

<b>Evolución sindicalización</b>		
	Sindicatos	Afiliados
1998	14.276	611.535
1999	14.652	579.996
2000	14.724	595.495
2001	15.192	599.610
2002	16.310	618.930
2003	16.990	669.507

Fuente: Dirección del Trabajo

Luego es necesario señalar como se ha dado la negociación colectiva a nivel nacional ya que este es el principal indicador de la libertad sindical, y es el instrumento necesario para que estos logren equiparar las relaciones con el empleador, el siguiente gráfico señala como se da esta entre los años 1998 y 2004.

<b>Serie de negociaciones colectivas 1998-2004</b>							
Años	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Instrumentos colectivos	2.188	2.321	2.097	2.285	1.880	1.930	1.838
Trabajadores que negociaron cada año (involucrados)	206.230	161.834	182.792	160.197	175.852	137.985	165.212
Trabajadores cubiertos (involucrados 2 años consecutivos)	399.559	368.064	344.626	342.989	336.049	313.837	303.197
Total fuerza de trabajo asalariada promedio 2 años	3.773.105	3.749.350	3.738.030	3.747.635	3.772.990	3.829.645	3.828.765
Tasa de negociación asalariados	13,1%	12,4%	11,9%	11,7%	11,3%	10,4%	9,9%

Fuente: Dirección del Trabajo-Chile

En Chile a diferencia de América Latina, se ha producido un efecto negativo a nivel de negociación colectiva, ya que se ha producido un descenso de esta en términos de cobertura. En resumen, si bien es cierto que existe un aumento de la sindicalización esto no se traduce en un aumento de la negociación colectiva. Por lo que se evidencian las falencias del sistema y que bien pueden ser sindicatos sólo a nivel nominal.

## CAPITULO II

### Prácticas desleales o antisindicales:

Con ese nombre se conocen todas las prácticas atentatorias a la libertad sindical, derecho como ya habíamos mencionado esta consagrado constitucionalmente y reconocido por importantes tratados internacionales y por supuesto en nuestro Código del Trabajo.

#### 1. Concepto de práctica antisindical

*“Son todas aquellas acciones u omisiones, provenientes de cualquier persona, empleador o de los trabajadores o de las organizaciones sindicales, en su caso, que directa o indirectamente tiendan a impedir u obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical o la autonomía de funcionamiento de las mismas”.*<sup>24</sup>

Hay que señalar que el Código del Trabajo chileno no ha conceptualizado estas prácticas, esto por que el bien jurídico protegido es demasiado amplio como para definirlo en forma taxativa. Por otro lado hay que señalar que el Código del Trabajo trata sin distinción las prácticas antisindicales de las desleales, ya sea tanto

---

<sup>24</sup> GUÍA de Organizaciones sindicales. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. 2001. Pagina 3

en su sanción, titulares de la acción y el registro que se debe hacer de estas al momento de que se sanciona judicialmente a una empresa infractora de las prácticas antisindicales, el Código sólo realiza una distinción, al señalar cuales conductas tienen el carácter de infraccionales, en este caso el código se refiere expresamente a “prácticas desleales” en los artículos 289, 290 y 291 del Código del Trabajo y lo mismo sucede cuando se refiere a conductas atentatorias contra la negociación colectiva, estas prácticas se denominan de igual forma.

Pese a lo anteriormente señalado, respecto a que el legislador ha hecho sinónimas estas expresiones, existen diferencias entre ambas, ya que entre las practicas antisindicales y las desleales, existe una relación género – especie, esto por que es cierto que las prácticas antisindicales son desleales, pero las prácticas desleales no son siempre antisindicales esto por que las prácticas antisindicales son conductas que **por vía de acción u omisión, lesionan la libertad sindical, afectando a los trabajadores, sus representantes y/o a la misma organización sindical, en sus manifestaciones tanto individual como colectiva**, pero las desleales más bien dicen relación a hechos causados por acción directa del infractor, con el mero fin de causar agravio a la agrupación colectiva, por lo tanto su rango es más acotado y representan sólo un tipo de práctica antisindical.

Los artículos 289, 290 y 291 anteriormente señalados establecen un listado de prácticas antisindicales en las cuales puede incurrir no tan sólo el empleador sino que también los mismos trabajadores y terceros interesados en la no aplicación del principio de la sindicalización.

**Artículo 289.** *Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.*

*Incorre especialmente en esta infracción:*

- a. *El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato.*

*Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;*

- b. El que se niegue a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los incisos quinto y sexto del artículo 315;*
- c. El que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;*
- d. El que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;*
- e. El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;*
- f. El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical, y*
- g. El que aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346, sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone.*

**Artículo 290.** *Serán consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical.*

*Incorre especialmente en esta infracción:*

- a. El que acuerde con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;*

- b. *El que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;*
- c. *Los que apliquen sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla;*
- d. *El que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste, y*
- e. *Los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a éste los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.*

**Artículo 291.** *Incurren, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical:*

- a. *Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical, y*
- b. *Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.*

Respecto al articulado anterior, se puede señalar que el Código establece una clasificación de las prácticas antisindicales:

- 1) Las del artículo 289, son aquellas prácticas desleales antisindicales realizadas por el empleador,
- 2) Las del 290, son aquellas en las que puede incurrir el trabajador

- 3) Las del 291, las pueden ejercer todos aquellos que tienen algún interés en mermar la actividad sindical.

Por otro lado, es importante prohibir estas prácticas por que impiden la eficaz consagración del derecho a la libertad sindical y por tanto, impiden la sindicalización y crean temor y dificultades a los trabajadores para que puedan afiliarse a un sindicato, por otro lado si son realizadas por los mismos trabajadores le quitan la credibilidad a la institución del sindicato, haciendo que la afiliación sea poco atractiva.

## 2. Aspectos históricos

Se dice que la codificación de las prácticas antisindicales comienza en los Estados Unidos, en la década del cuarenta, cuando fueron los mismos trabajadores los que decidieron disminuir las atribuciones de los sindicatos, pues estos se prestaban para abusos de poder y no satisfacían las necesidades de sus afiliados. Por lo anterior, se dicta la enmienda Talf Hartley de 23 de junio de 1947. La Ley Taft-Hartley hizo permanente la prohibición de las contribuciones a los candidatos federales por parte de sindicatos, corporaciones y bancos interestatales y se extendió la prohibición a las elecciones primarias y generales. Por otro lado vino a modificar las atribuciones de la Nacional Labor Relation Board, alto consejo que tiene facultades de interpretar la ley para investigar si existen maniobras atentatorias de la libertad sindical.

Se dice que esta ley “**reflejó los intereses de la empresa**” frente a el poder de los sindicatos, otorgándole a los patrones amplias facultades, ya que señala que los sindicatos también pueden ir contra la libertad sindical, y se autoriza a que el empleador pueda emitir opiniones contrarias a la sindicalización lo cual esta prescrito en la sección 8(c), conocida como la cláusula sobre “**la libre expresión de los patrones**” y esta señala: “*La expresión de cualquier criterio, argumento u opinión, o la divulgación de la misma, bien sea en forma escrita, impresa, gráfica o visual no constituirá prueba alguna de práctica discriminatoria acorde con lo dispuesto por la*

*propia ley, si tal expresión no contiene amenaza alguna de represalia, o uso de fuerza o promesa de beneficio”.*<sup>25</sup>

La situación en Chile es distinta, si bien en Estados Unidos el reconocimiento de las practicas antisindicales data de 1947, en Chile comenzó mucho después, atribuyéndoselo a los DL N° 2756 y 2758, del año 1979, que inician la tramitación de estas materias en forma especial, sancionando las practicas antisindicales tanto en el ámbito sindical como en el campo de la negociación colectiva.

Luego con la dictación de la ley N° 19.069 de 30 de julio de 1991, que viene a modificar el Código del Trabajo de 1987, y también la ley 19.250 vienen a darle una mayor relevancia a esta materia, esto principalmente por que se produce un aumento de las penalidades, es decir, se produce un aumento de las multas, las cuales empiezan con un valor mínimo de 1 UTM, mientras que antes era de un décimo de UTM.

Pero la ley que viene a consagrar las prácticas antisindicales es la 19.759, que realiza una reforma al procedimiento laboral por práctica antisindical. Aquí se amplían las facultades de la Dirección del Trabajo en esta materia. Más tarde se dicta la ley 20.087 la cual reforma el procedimiento por práctica antisindical que consagra la ley 19.759.

### **3. Situación de las prácticas antisindicales en Latinoamérica<sup>26</sup>:**

A nivel latinoamericano las denuncias por prácticas atentatorias contra la libertad antisindical han ido en aumento, lo cual se demuestra a través del gran

---

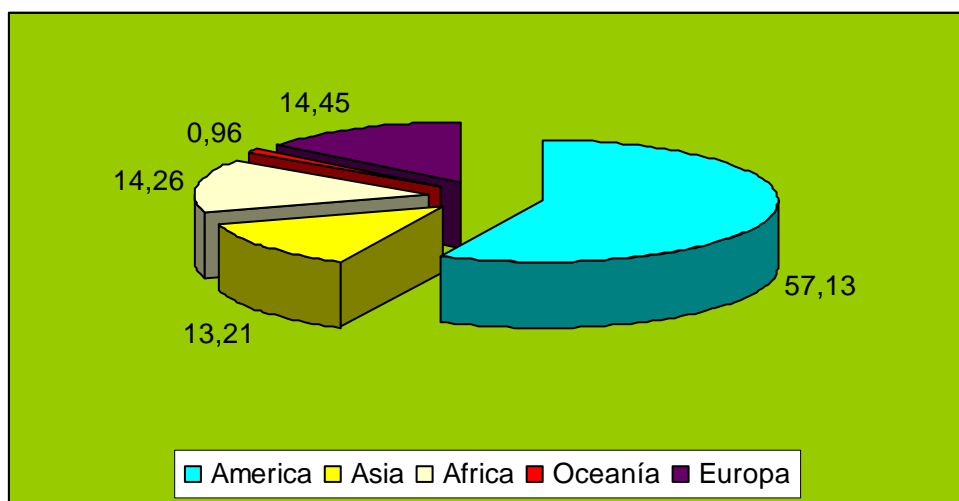
<sup>25</sup> “ANALISIS protección del trabajador frente al cierre de una empresa por práctica antisindical”. Comisión para la Cooperación Laboral. [en línea] <[http://www.naalc.org/spanish/nalmcp\\_6.shtml](http://www.naalc.org/spanish/nalmcp_6.shtml)> (consulta: 2 de diciembre de 2007)

<sup>26</sup>El estudio de la situación de las prácticas antisindicales en Latinoamérica, se hace en base a las bases de datos que realiza la ACTRAV a través de la QVILIS o Quejas por violación a la libertad sindical, denominado “Estadísticas Básicas. Movimiento sindical de las Américas” [en línea] < <http://www.oit.org.pe/sindi/estadisticas/index.html> > (Consulta 13 de diciembre de 2007)

número de quejas que se presentan frente a la OIT y a nivel de denuncias y demandas nacionales e internacionales.

América Latina es el continente donde se presenta el mayor número de quejas y denuncias internacionales sobre esta materia. El siguiente grafico señala esta situación a nivel mundial entre los años 1990 a 2007:

### PRESENTACIÓN MUNDIAL DE QUEJAS POR VIOLACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL ANTE EL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL 1990 – JUNIO 2007



Fuente: Informe del CLS de 1990 a junio 2007, procesados en la Base de Datos QVILIS<sup>27</sup>

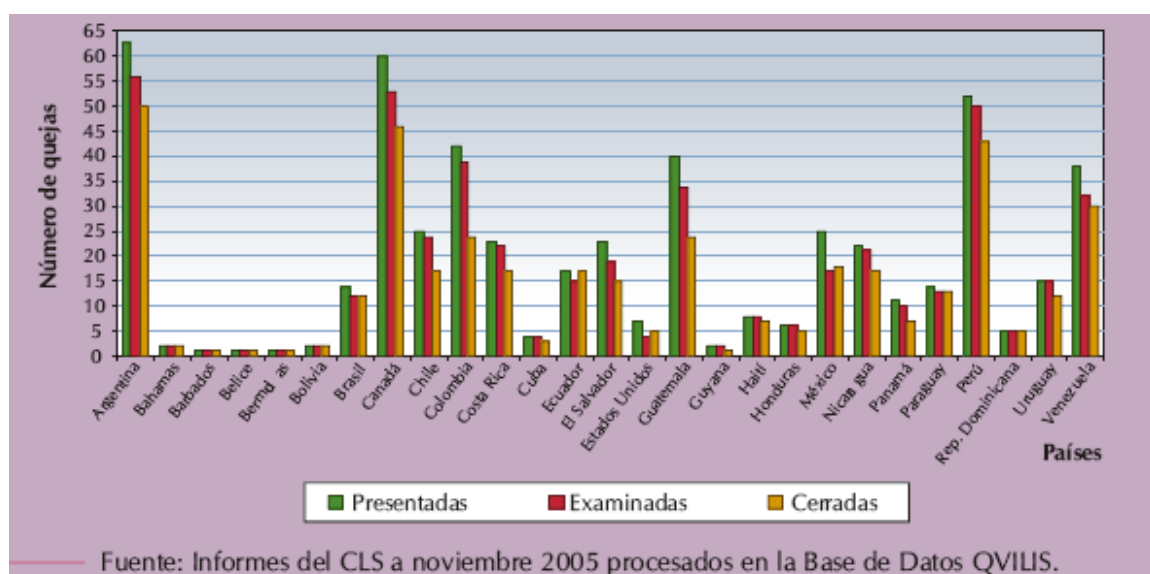
Las quejas que se han presentado frente a la OIT, tienen que ver con las violaciones a los Convenios 87 y 98 en América Latina durante 17 años aproximadamente y señalan que se han presentado sólo en América Latina el más del doble de quejas que las que se producen en Europa y en Asia. En América Latina se han recabado la cantidad de 523 quejas de las cuales se han examinado 468 lo que equivale a un 89,48% y han sido concluidas y cerradas 395 quejas lo que equivale al 75.53%.

<sup>27</sup> Esta base de datos ha sido elaborada por ACTRAV con apoyo de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Puede consultarse [en línea] <[http://www.oit.org.pe/qvilis\\_mundial](http://www.oit.org.pe/qvilis_mundial)>. Esta fuente complementa a las desarrolladas en OIT Ginebra tales como ILOLEX, LIBSyND y APPLIS.



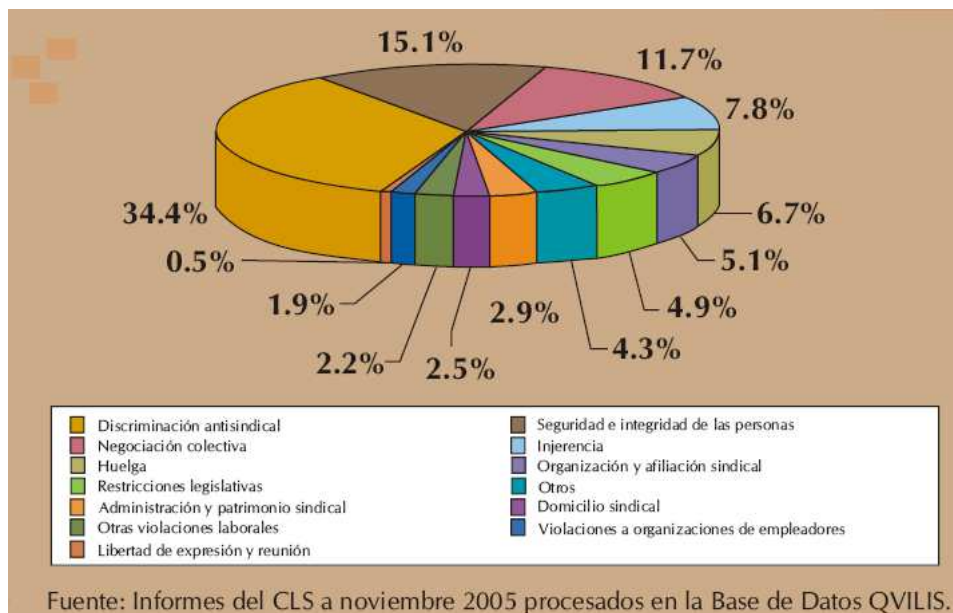
Frente a lo anterior, el hecho de que América Latina presente un mayor número de quejas que el resto del mundo, no necesariamente significa que se vulnere más ese derecho, sino teniendo una mirada más optimista, significa que existe un mayor conocimiento de la importancia del derecho Libertad sindical y de sus implicancias.

A nivel local el número de quejas se distribuye de la siguiente forma en el mismo periodo de tiempo anteriormente señalado:



De este gráfico se infiere que son Argentina, Canadá, Perú, Colombia y Guatemala, quienes concentran casi el 50% de las quejas, a pesar de tener normativas distintas, cada país hace uso de las directrices de la OIT, por lo tanto se llega esta para que ayude a resarcir los daños y determine las responsabilidades de los que incurren en estas prácticas.

A modo de resumen las quejas se limitan a los siguientes tópicos, detallados en el siguiente gráfico:



Este gráfico nos señala que la discriminación antisindical y los temas referidos a la seguridad e integridad de las personas son los que más se afectan. Esto se resume, en una falta de compromiso por parte de los Estados frente a estas prácticas, así como también a problemas dentro de sus propias legislaciones.

Según el informe que realiza la OIT, y del cual basamos esta investigación, la mayoría de las denuncias recibidas (un 34,4%) tienen que ver con el despido de sus dirigentes sindicales, así como también con el despido de los trabajadores que conforman o pretenden conformar un sindicato, por lo cual en forma directa se condice a que los trabajadores no quieran pertenecer a un sindicato, afectando más a la afiliación en mujeres y en los jóvenes. Siendo lo anterior la forma de manifestación de la discriminación antisindical.

En países como Colombia y Guatemala la situación es aún mas grave, ya que se presentan casos a su vez atentatorios a la integridad física de las personas afectando su salud, e incluso se ha llegado a denunciar muertes a las oficinas de la OIT.

#### 4. Situación en Chile

##### 4.1. En tribunales chilenos

Respecto a esta materia en Chile, la protección antisindical se da a nivel de fuero de los directores y la protección a nivel de elecciones y constitución de sindicatos. A pesar de esta protección, existe una cantidad elevada de denuncias por práctica antisindical que contabiliza la inspección del trabajo. También se da protección a los trabajadores que pertenecen a un sindicato y son despedidos por esta razón, consagrando la legislación indemnizaciones por ese tema al que fue despedido por esta causal u optando por la reintegración a su puesto de trabajo.

El cuadro que señalaré a continuación nos muestra un resumen de todas las materias denunciadas en la Dirección del trabajo en el Año 2003 y 2004.

Materias Denunciadas	2003	2004
Acoso Sexual	61	56
Beneficios Previsionales	14.686	16.570
Contrato de Trabajo	17.949	19.606
Cotizaciones Previsionales	8.500	10.671
Feriado	1.492	1.529
Higiene y Seguridad	3.549	5.161
Jornada de Trabajo y Descanso	11.132	14.260
Negociación Colectiva	1.137	770
Organizaciones Sindicales	1.035	1.494
Protección a la Maternidad	520	565
Remuneraciones	20.257	21.250
Otras Materias	282	565
<b>Total</b>	<b>80.600</b>	<b>92.497</b>

Fuente: Dirección del Trabajo; Departamento de Fiscalización  
Elaboración: Departamento de Estudios

Este cuadro nos señala que las prácticas antisindicales son denunciadas a pesar de los pocos incentivos que puede haber para realizar estas y lo difícil que es probar para el trabajador que se configura un despido injustificado por práctica antisindical, ya que la mayoría de estos despidos se realizan bajo la causal del artículo 160 N° 1, es decir despido por necesidades de la empresa, pero a pesar de esto se recibieron en los años señalados denuncias tanto por irregularidades en la negociación colectivas, como materias relacionadas con las organizaciones sindicales.

En su conjunto el año 2003 se practicaron 2172 denuncias y el año 2004 la suma ascendió a 2264 denuncias, aumentando el número en 92 denuncias, lo que significa un aumento en porcentaje 4,2%, este aumento se puede deber, a que la ley

19.759 protege al trabajador en estas materias y por la fiscalización que la Inspección del Trabajo realiza. Pero a pesar de todo, estas cantidades de denuncias son bajas y en una encuesta realizada por la Dirección del Trabajo, a los trabajadores se les consultó el por que se realizaban pocas denuncias y se concluye según el siguiente grafico que existe la siguiente percepción entre los trabajadores, respecto a estas conductas:

Temor al despido represalias	50%
No confía en la justicia	15%
Prefiere renunciar	15%
Mucho trámite y no saca nada	4%
No creo que se diera	5%
Otros	9%
No sabe/no responde	2%

(Fuente: CHILE VEINTIUNO, Opinión Pública N° 10, Agosto 2003)

No se denuncian muchas prácticas antisindicales por que puede haber un despido en forma de represalias, siendo el mayor temor que enfrentan los trabajadores al momento de presentar una denuncia o acudir directamente a los Tribunales de Justicia.

En Chile al igual que a nivel Americano, el mayor porcentajes de las denuncias por prácticas antisindicales esta dado a nivel de despido de trabajadores aforados, siendo el siguiente cuadro que contempla el periodo de 1998 a 2002, incluyendo todo tipo de despido a trabajador aforado por motivos sindicales.

		Maternal	Dirigentes	Total
1999	Cese de separación ilegal	1.548	138	1.684
	Sancionados	181	50	211
	Infundados	440	44	484
	Total	2.149	230	2.379
2000	Cese de separación ilegal	1.237	134	1.371
	Sancionados	182	63	245
	Infundados	532	126	658
	Total	1.951	323	2.274
2001	Cese de separación ilegal	1.299	177	1.476
	Sancionados	218	81	299
	Infundados	560	47	607
	Total	2.077	305	2.382
2002	Total	1.959	716	2.675

Nota: La separación ilegal de dirigentes comprende los siguientes fueros de representación: directores sindicales, delegado sindical, delegado del personal, representante titular del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, integrante comisión negociadora, candidatos a directores sindicales y trabajadores involucrados en negociación colectiva.

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Fiscalización  
Elaboración: Departamento de Estudios

El número de denuncias en esa fecha llega 716 despidos por esta causa, en 4 años lo que no es una cifra menor

#### 4.2. En judicatura internacional<sup>28</sup>

Chile, también ha presentado quejas a las oficinas de la OIT, contabilizándose a Marzo del 2006, la cantidad de 29 quejas, desde el año 1990.

La siguiente tabla nos muestra las quejas realizadas, y en que años estas se han presentado.

<sup>28</sup> Para este apartado, utilizare las estadísticas y datos que la Qvilis a realizado a través del siguiente reporte "Chile: REPORTES ESTADÍSTICOS DE LA BASE DE DATOS "QVILIS" 1990 - junio 2007", [en línea] <[http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/basedatos/quejas/report\\_map/index\\_mapa.php?idcountry=CL](http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/basedatos/quejas/report_map/index_mapa.php?idcountry=CL)> (Consulta: 24 de marzo de 2008)

	<b>Años</b>	<b>Con Informe Definitivo</b>	<b>Con Informe Provisional</b>	<b>Con Solicitud Información</b>	<b>Total/Incidencia por Años</b>
1	1990	0	0	0	<b>0</b>
2	1991	0	0	0	<b>0</b>
3	1992	0	0	0	<b>0</b>
4	1993	0	0	1	<b>1</b>
5	1994	0	0	0	<b>0</b>
6	1995	0	0	0	<b>0</b>
7	1996	1	0	0	<b>1</b>
8	1997	0	0	0	<b>0</b>
9	1998	2	0	1	<b>3</b>
10	1999	1	0	0	<b>1</b>
11	2000	1	0	0	<b>1</b>
12	2001	1	0	1	<b>2</b>
13	2002	0	1	2	<b>3</b>
14	2003	0	2	1	<b>3</b>
15	2004	4	1	4	<b>9</b>
16	2005	1	2	1	<b>4</b>
17	2006	1	0	0	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>		<b>12</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>29</b>

Siendo resueltas 12 de estas, 6 han recibido un informe provisional de la OIT y 11 están con solicitud de información.

El promedio de tiempo de tramitación de estas quejas según fuentes de la OIT, varía dependiendo de que tipo de solicitud se presente, es decir, si esta se realiza o no con informe definitivo:

- Si es con informe definitivo, el tiempo promedio es en su etapa previa es de aproximadamente 3 a 12 meses y para la etapa de análisis los plazos van de 5 a 22 meses.
- En el caso de aquellas quejas con informe provisional, el promedio de tiempo es menor, el cual es de 4 meses
- Para aquellas que solicitan información, el periodo va de 3 a 7 meses.

Respecto a quienes aparecen como querellantes en estas quejas, tenemos 2 diferentes actores, los internacionales y los nacionales.

\* Querellante internacional: Los más activos son:

	<b>Querellante</b>	<b>Siglas</b>	<b>N° Participación</b>
1	Federación Sindical Mundial	FSM	3
2	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres	CIOSL	2
3	Central Latinoamericana de Trabajadores	CLAT	1
4	Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Energía, el Metal, la Química, el Petróleo e Industrias Afines	UIS/TEMQPIA	1
5	Unión Internacional de Trabajadores de la Construcción, Madera y Materiales de Construcción	UITBB	1
	<b>TOTAL</b>		<b>8</b>

Las querellas presentadas por actores internacionales son 8, siendo 3 de estas presentadas por la Federación Mundial Sindical.

- Querellante nacional: Los más activos son

	<b>Querellante</b>	<b>País</b>	<b>No. Participación</b>
1	Central Unitaria de Trabajadores	Chile	3
2	Colegio de Profesores de Chile A.G.	Chile	2
3	Confederación de Sindicatos Bancarios y Afines	Chile	2
4	Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Industria Alimenticia, el Turismo, la Gastro- Hotelería, Derivados y Similares	Chile	2
5	Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio de Educación	Chile	1
6	Confederación General de Trabajadores de Chile	Chile	1
7	Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud	Chile	1
8	Federación de Sindicatos de Empresas de Canales y Productoras de Televisión Chilenas	Chile	1
9	Federación Nacional de Sindicatos de Empresas Telefónicas y de las Telecomunicaciones de Chile	Chile	1
10	Federación Nacional de Trabajadores de Salud	Chile	1
	<b>TOTAL</b>		<b>15</b>

De los anteriores el querellante más activo es la CUT.



Respecto a los infractores, en Chile los más relevantes son:

	<b>Tipo Infractor</b>	<b>No. Quejas</b>	<b>%</b>
1	Empresa Privada	12	48.00
2	Gobierno Central o Federal	10	40.00
3	Empresa Pública	3	12.00
	<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100.00</b>

Esto es un resumen de infractores por el cual se han presentado quejas hasta el año 2006 y sus respectivos porcentajes.

Los datos anteriormente señalados han sido obtenidos de las estadísticas que prepara el Comité de la Libertad Sindical en América Latina.

## **5. Tratamiento de práctica antisindical y su procedimiento en el tiempo en nuestro país.**

En nuestro país a lo largo del tiempo se han ido modificando los procedimientos por prácticas antisindicales, así como también sus multas y el espectro que estas contemplan. La realidad es que se ha evolucionado de un no reconocimiento total, a una regulación expresa. Aquí tomo como punto de referencia la Ley 19.759 de 2002 para realizar el análisis.

### **5.1. El procedimiento judicial y jurisprudencia antes de la promulgación de la Ley Nº 19.759 de 2002**

De conformidad con lo que disponía el artículo 292 del Código del Trabajo antes de su modificación por la ley 19.759, las prácticas desleales o antisindicales eran sancionadas con multas de una UTM mensual a 10 UTA, teniéndose en cuenta para determinar la cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración. Las multas serían a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y empleo. "SENSE"

El conocimiento y resolución de las infracciones por práctica antisindical correspondían a los Juzgados de letras del Trabajo, los que conocían de las reclamaciones en única instancia, sin forma de juicio con los antecedentes que le proporcionaren las partes o los que recabara de oficio.

De lo anteriormente señalado se deja en claro que la Dirección del Trabajo no tenía competencia para pronunciarse sobre esta materia. Por otra parte este reclamo se conocía y resolvía en única instancia, por lo que no cabía recurso de Apelación en contra de la sentencia definitiva. Por último este reclamo era sin forma de juicio, por ello no era necesario darle la tramitación de un juicio ordinario del trabajo, pero sin perjuicio de ello, el juez si lo estimaba necesario podía abrir un término probatorio de 10 días, para que las partes presentaren pruebas correspondientes, y estas se apreciaban en conciencia.

Además el juez ordenaba a que se subsanasen los actos que se constituían prácticas antisindicales, salvo los que importaran la terminación del contrato de trabajo, en cuyo caso, sin perjuicio de aplicarse las reglas que regulan la materia, se debía imponer una multa no inferior a una UTA. Esto, sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que la práctica antisindical o desleal configurasen faltas, simples delitos o crímenes, según lo dispuesto en el artículo 293 del CT.

En cuanto al ejercicio mismo de la acción por prácticas desleales, la ley le daba el carácter de una **acción popular**, ya que cualquier interesado podía denunciar conductas antisindicales, según el 294 del CT.

Una vez recibida la denuncia, el juzgado de letras del trabajo seguiría conociendo de oficio hasta agotar la investigación y dictar sentencia. La dirección del trabajo y cualquier organización interesada podrá ser parte en las reclamaciones a que den lugar las infracciones de las normas antes referidas, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 294 ya citado.

Por último y al igual que hoy – se señalaba que la inspección del trabajo debería llevar un registro de sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, debiendo publicar semestralmente la nomina de empresas y organizaciones sindicales infractoras que fueran reincidentes. Para este efecto, el tribunal enviaría a la Dirección del trabajo copia del fallo respectivo.

## **5.2. Procedimiento de la ley 19.759**

El conocimiento y resolución de las denuncias por prácticas antisindicales les corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo, y se permite la comparecencia en forma personal y sin patrocinio de abogado.

Las Inspecciones del Trabajo tienen el deber de denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de practicas antisindicales o desleales de las cuales tome conocimiento, y deberá acompañar el informe de

fiscalización correspondiente y podrá también hacerse parte en el juicio. Si no se hace parte igual debe emitir informe de fiscalización en la oportunidad judicial que solicite el Juez, y con mérito de este informe y de otros antecedentes que se recaben se dictará sentencia. Las pruebas presentadas se apreciarán en conciencia.

Cuando se recibe la denuncia el juez deberá citar por carta certificada a declarar al denunciado, ordenándole acompañar los antecedentes que considere necesarios, también a esta audiencia citará al denunciante y a los presuntamente afectados, Esta audiencia se realizara en una fecha no anterior a quinto día ni posterior al décimo siguiente a la fecha de citación.

Si la práctica antisindical implica el despido de un trabajador respecto de quien se hay acreditado que se encuentra amparado por el fuero laboral, el juez en su primera resolución dispondrá de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores, sin perjuicio de lo que señala el artículo 174 respecto al despido de los trabajadores con fuero. Esto no obsta al pago de la multa que ordenara el tribunal.

Respecto del trabajador despedido sin tener derecho a fuero, el trabajador podrá optar entre reincorporarse al trabajo, o al pago de las indemnizaciones que señala el artículo 163, y adicionalmente una indemnización que fijara el juez, que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a 11 meses de indemnización.

Conforme al artículo 294, la Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales, debiendo llevar un registro de todas las empresas y organizaciones sindicales infractoras, debiendo el tribunal enviar copia a la Dirección del Trabajo de los fallos respectivos.

### **5.3. Resumen del procedimiento que plantea la nueva Ley 20.087.**

El conocimiento de las prácticas antisindicales los tienen los nuevos Juzgados del Trabajo o Juez de competencia común que tenga competencia laboral.

El procedimiento se inicia con una demanda aunque puede presentarse sólo una denuncia al Juzgado, la presentara el trabajador, cualquier persona que se viera afectado por la práctica así como cualquiera que tome conocimiento de una práctica antisindical independiente de si el interés es directo o indirecto, también el inspector del trabajo en forma obligatoria, cuando constate una práctica antisindical, los dirigentes sindicales entre otros. Hay que señalar que la denuncia personal o por comparecencia no requiere de patrocinio de abogado, es informal.

Si la denuncia la realiza la inspección, esta debe acompañar una descripción de los hechos que constituyen la práctica antisindical o desleal, es decir se presenta un informe de fiscalización que se acompaña al tribunal. El inspector del trabajo debe hacerse parte ya que hay un atentado al orden público laboral.

Una vez presentada la denuncia al tribunal, el juez debe citar al denunciante, al denunciado y a todos los interesados que aparezcan consignados en el procedimiento, se les notifica y cita para que el denunciado haga sus descargos y el demandante o denunciante remitirá los antecedentes en que se funda la denuncia y puede pedir informe de fiscalización a la inspección del trabajo en los casos en que esta no se haga parte. Los informes que realice la inspección del trabajo, tienen una presunción de veracidad en todos aquellos hechos que le consten al fiscalizador, por que los ha tenido a la vista o por que los ha apreciado.

La audiencia se produce dentro de los 5 y 8 días después de la citación que se realiza a través de carta certificada y la sentencia debe dictarse dentro de la misma audiencia o dentro de tercero día siguiente a la audiencia.

El procedimiento es de una sola audiencia, respecto de la cual no cabe recurso alguno, aunque algunos autores señalan que podrían proceder recursos extraordinarios.

### **¿Qué pasa en el caso de los trabajadores con fuero?**

Si la sentencia decreta que hubo práctica antisindical, se deberá proceder al pago de todas las remuneraciones devengadas entre la fecha del despido y el reintegro efectivo (reajustados y con intereses). Además se debe considerar que se debe pagar una multa a beneficio fiscal. La sentencia debe señalar el día y hora del reintegro y además debe señalar quien va a realizar este reintegro, y se debe acreditar al tribunal dentro de quinto día el pago de las remuneraciones adeudadas.

### **¿Qué pasa en el caso de despido de un trabajador sin fuero?**

Aquí se aumentan las posibilidades y las indemnizaciones al trabajador. Se le da un derecho de opción al trabajador, este se puede:

A) reintegrarse a la empresa (ocurriendo lo mismo que trabajador con fuero, salarios caídos y multa)

B) Puede el trabajador optar por el derecho a indemnización que contemplara, las indemnizaciones de mes por año de servicio o fracción superior a seis meses, la indemnización sustitutiva del aviso previo, más los aumentos que contempla el artículo 168 y adicionalmente una indemnización que fijara el juez que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Para las prácticas desleales es el mismo procedimiento con el agregado de que una vez al año la Dirección del Trabajo debe publicar en un diario de circulación nacional a todos las empresas infractoras y que hayan incurrido en prácticas antisindicales.

### **En conclusión:**

Por lo que vimos anteriormente las diferencias entre los procedimientos son sutiles, varia la participación de la inspección del trabajo, las fechas para realizar las audiencias, la forma en que se apreciara la prueba, la participación del juez, y por supuesto la gravedad de las multas. Todo esto nos llevara a realizar el análisis de esta materia en forma más específica.

## TERCER CAPITULO

### Procedimiento por práctica antisindical de la ley 20.087

#### 1. Antecedentes

Para analizar el nuevo procedimiento por prácticas antisindicales que contempla la ley 20.087 es necesario precisar el marco en el cual este se encuentra.

La idea de modificar el procedimiento laboral en general, parte de la gestación de una reforma global de la justicia laboral, puesto que es necesario dar cumplimiento a las indicaciones realizadas por el Presidente de la República don Ricardo Lagos Escobar en su Mensaje del día 21 de mayo del 2003<sup>29</sup>. Como consecuencia de estas indicaciones se despachan por el ejecutivo el día 22 de mayo de 2003, tres proyectos de ley:

- Proyecto de ley que sustituiría el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código de Trabajo
- Proyecto de ley encargado de crear los Nuevos Juzgados Laborales, Previsionales y de Cobranza Laboral
- Proyecto de ley para la creación de un procedimiento ejecutivo para cobranzas provisionales.

La reforma al procedimiento por práctica antisindical surge de la realización del primero de los proyectos enunciados, el cual quedo plasmado en la Ley 20.087 la cual "Sustituye el Procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo", los otros dos proyectos son las actuales leyes 20.022 y 20.023. Todos estos proyectos en teoría deberían haber empezado a funcionar en Marzo del año 2007, pero o hasta

---

<sup>29</sup> Respecto a la materia el Presidente de la Época Ricardo Lagos Escobar indicó específicamente los objetivos que su gestión tenía entorno a las leyes laborales: "... reformar la justicia del trabajo forma parte también de la Agenda Pro- Crecimiento. Vamos a modernizar los Tribunales Laborales para tener más seguridad legal frente a las malas prácticas patronales y sindicales. Una justicia oral, más rápida, ágil y gratuita. Se multiplicarán por tres los Tribunales Laborales en Chile y crearemos juzgados especiales de cobranza previsional.". Mensaje Presidente de la Republica, Año 2003. Pagina 7.

el día de hoy sólo se ha puesto en marcha los nuevos tribunales de Cobranza<sup>30</sup>, postergándose el inicio de funcionamiento de los Nuevos Juzgados Laborales.

Una de las grandes reformas a la justicia laboral que plantea la Ley 20.087, es el hecho de establecer expresamente la tutela de los derechos fundamentales al interior de la empresa, a través de la creación de un procedimiento especial para el tratamiento de las denuncias por estas causales denominado "Procedimiento de Tutela Laboral", el cual está contemplado en el capítulo II, Párrafo 6°. Para el procedimiento de Tutela, la cuestión del fondo tiene relación con el conjunto de derechos de carácter fundamental reconocidos en la Constitución Política, que pueden ser vulnerados en función del ejercicio de las facultades de administración por parte del empleador. Ésta es una de las innovaciones más relevantes de la reforma.

El Código del Trabajo en su artículo 5°<sup>31</sup> resguarda los derechos fundamentales, pero su protección estaba entregada al procedimiento ordinario laboral, ya que no existía un procedimiento que regulara esta materia en forma específica. Con la creación de este nuevo procedimiento la ley se hace cargo de una demanda histórica, lo que pone a nuestra legislación a la altura de los estándares internacionales en la materia.

---

<sup>30</sup> La entrada en vigencia de la nueva justicia laboral ha sido dividida en 5 etapas, cuestión que ha sido aprobada en forma unánime por la Comisión de Constitución del Senado, en el marco de la tramitación del proyecto que refuerza los tribunales laborales. Así lo manifestaron los senadores José Antonio Gómez, Hernán Larraín y Carlos Kuschel, quienes participaron de la sesión en que la citada instancia legislativa respaldó la proposición que hicieron los ministros de Justicia y del Trabajo, Carlos Maldonado y Osvaldo Andrade, respectivamente. En dicha sesión se aprobó el proyecto que aumenta de 40 a 83 los jueces laborales, y de 228 a 468 los funcionarios de tales tribunales.

La nueva gradualidad contempla una primera etapa que se inicia el 31 de marzo de 2008, iniciándose en la Tercera y Duodécima región; La segunda se iniciará el 31 de octubre del 2008 en las regiones Primera, Cuarta, Quinta y Decimocuarta; La tercera se iniciará el 30 de abril de 2009 y considera la Segunda, Sexta, Séptima y Octava regiones; La cuarta etapa está fijada para el 30 de septiembre de 2009 con la entrada en vigencia de estos tribunales en la Región Metropolitana. La quinta y última etapa se iniciará el 30 de noviembre de 2009 con la incorporación de la Novena, Décima, Undécima y Decimoquinta regiones.

<sup>31</sup> "Artículo 5°.- El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos." Este inciso fue incorporado al Código del Trabajo con la ley 19.759.



Respecto a las prácticas antisindicales en forma específica, estas se tramitarán conforme al procedimiento de Tutela Laboral, lo que significa también un gran avance. En la ley 19.759, existía un procedimiento por práctica antisindical, el cual estaba contemplado en los artículos 292 y siguientes (Prácticas Desleales o Antisindicales) y 387 y siguientes (Prácticas Desleales en la Negociación Colectiva) del Código del Trabajo. La ley 20.087 modifica expresamente el artículo 292 en su inciso 3°, señalando expresamente que la tramitación de las causas por prácticas antisindicales, se sustanciarán frente al Procedimiento de Tutela: *“El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código”*. Lo mismo se contempla en el tratamiento de las prácticas desleales frente a la negociación colectiva en el artículo 387 y siguientes.

El artículo 486 de la ley 20.087 también hace alusión al tema señalando que: *“Cuando el trabajador afectado por una lesión de derechos fundamentales haya incoado una acción conforme a las normas de este Párrafo, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante”*. Lo anterior, es por el carácter constitucional que supone el Derecho a Libertad Sindical ya que se consideran a estas infracciones, atentatorias de un derecho colectivo de los trabajadores que ayuda a igualar las relaciones frente al empleador.

El artículo 292 también se modifica en lo que respecta a las sanciones hacía el empleador aplicando mayores multas, las que ahora serán de 100 a 150 UTM, anteriormente iban de 10 a 100 UTM según la gravedad de la infracción y si es o no una reincidencia.

Todo lo anteriormente mencionado, el legislador lo señala a través de la historia fidedigna de la ley, en su Sesión N° 51 de la Cámara de Diputados, del día miércoles 16 de marzo del 2005<sup>32</sup>, al señalar el espíritu de este procedimiento,

---

<sup>32</sup> Durante esta sesión de la Cámara de Diputados, se da inicio al Primer Trámite Constitucional, en el que se da inicio al conocimiento de la ley de **SUSTITUCIÓN DE PROCEDIMIENTO LABORAL CONTENIDO EN EL LIBRO V DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**. Siendo el Diputado informante de la Comisión del Trabajo y Seguridad Sociales el señor Boris Tapia. Esta comisión se encargó de la confección del mencionado proyecto de ley.

señalando en forma expresa que: *“Se diseña un nuevo procedimiento de tutela de derechos fundamentales omnicomprendivo de las prácticas antisindicales. No obstante lo anterior, también se perfeccionan y fortalecen las normas procesales tendientes a dar protección específica a la libertad sindical.*

*En efecto, se explicita en el artículo 292 que tratándose de trabajadores aforados en caso de despidos, el juez junto con ordenar la reincorporación, deberá ordenar el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquella en que se materialice la reincorporación, todo ello bajo apercibimiento de multa de 100 a 150 UTM. Asimismo, se señala que el tribunal, para los efectos de dar cumplimiento a la orden de reincorporación, deberá señalar el día y la hora en que ésta se deberá cumplir y el funcionario que la practicará, pudiendo encargar dicha diligencia a un funcionario de la Inspección del Trabajo designado por ésta, así como también dispondrá que se acredite dentro de los cinco días siguientes a la reincorporación, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas, aplicándose a este respecto la forma de establecer las remuneraciones a que se refiere el artículo 71 del Código del Trabajo.*

*Con esto se busca solucionar problemas prácticos que se han suscitado en la tramitación de estos juicios, y que se traducen, en definitiva, en el incumplimiento de lo ordenado por el tribunal, lo que obviamente incide en forma notable en la eficacia de la tutela dispensada.*

*También se aumenta el monto de las sanciones por prácticas antisindicales, como una forma de dar mayor efectividad a las normas que tutelan la libertad sindical, dado que su trasgresión constituye un atentado gravísimo al orden jurídico”*

Otro aspecto importante a considerar frente a la aplicación de este procedimiento, es el hecho de que las causas por denuncias de prácticas antisindicales gozarán de preferencia respecto de las demás causas laborales, es decir, se tramitarán con prioridad a las otras, además el juez tiene la facultad de dictar todas las medidas precautorias que considere necesarias, mientras este pendiente la resolución del conflicto. Lo anterior se consagra en el artículo 488: *“La tramitación de*

*estos procesos gozará de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal.*

*Con igual preferencia se resolverán los recursos que se interpongan”.*

**- Nueva ley 20.260 que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N°20.087, que establece un nuevo procedimiento laboral.**

Esta ley fue dictada con fecha 29 de marzo del 2008, y su principal objetivo es subsanar los vicios del procedimiento contenidos en la ley 20.087. Esto a iniciativa de la actual Presidenta de la República doña Michelle Bachellet a quien en su gobierno en definitiva le corresponderá la implementación de este procedimiento laboral. Por eso el Mensaje de la Ley 20.260 deja claro los aspectos que la dicha ley busca subsanar:

#### **“OBJETIVOS DEL PROYECTO.**

Tal como ya se ha expresado precedentemente, el proyecto de ley que presento a vuestra consideración busca esencialmente mejorar el procedimiento laboral regulado por la ley N° 20.087, que sustituye el Libro V del Código del Trabajo, perfeccionando aquellos aspectos que han motivado ciertas inquietudes por parte de diversos actores vinculados tanto al mundo del trabajo, como a los operadores del sistema.

En este contexto, las reformas que se proponen se orientan principalmente a los siguientes aspectos:

1. Profundizar los principios de celeridad y concentración, que resultan claves para la oportuna resolución del conflicto, la que viene exigida por la naturaleza de los derechos que se reclaman en sede laboral.

2. Reforzar el principio de intermediación que inspira todo el proceso, entregando al juez del trabajo las herramientas que le permitan conocer directamente y a cabalidad la controversia que debe resolver.

3. Evitar potenciales dificultades e incertidumbres que algunas de las normas aprobadas podrían producir en la tramitación de los procedimientos.

4. Introducir reformas a los procedimientos monitorio y de reclamación de multas, con el fin de simplificarlos y darles un carácter más breve y expedito.

Para el Ejecutivo, a partir de estos objetivos, las modificaciones propuestas por el presente proyecto de ley, resguardarán de mejor forma los principios en los que se basa el nuevo procedimiento laboral y darán a las partes mayor certeza y más garantías de enfrentar un juicio equitativo y justo.”<sup>33</sup>

Las modificaciones a la ley 20.087 no afectan directamente a los art. 292 y 294 del Código del Trabajo que regulan las sanciones y la protección a los trabajadores sindicalizados, pero sí afectará a los principios que regulan el procedimiento por práctica antisindical, el procedimiento en sí, puesto que modifica las reglas del procedimiento de tutela, así como algunas del procedimiento ordinario que deben utilizarse en el procedimiento laboral.

Todas aquellas modificaciones serán consideradas dentro del desarrollo del procedimiento por práctica antisindical.

---

<sup>33</sup> Mensaje de S.E, la Presidenta de la Republica que inicia un proyecto de ley que modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley 20.087, que establece un nuevo procedimiento laboral. Este mensaje es el N° 455- 354, de fecha 5 de enero de 2007.

## **2. Principios de la ley 20.087 y su relación con el nuevo procedimiento por prácticas antisindicales.**

Si bien la ley 20.087 contempla un procedimiento particular por prácticas antisindicales, conocido como “Procedimiento de Tutela Laboral” contemplado en el artículo 485 y siguientes de la Nueva Ley 20.087, el cual regula expresamente el procedimiento a seguir en caso de violación de los derechos fundamentales de los trabajadores ( se utiliza este procedimiento por el carácter constitucional que tienen las prácticas sindicales libres sin estar sujetas a restricción alguna), el procedimiento por práctica antisindical se rige por los mismos principios de la nueva legislatura laboral, cuestión que el artículo 491 señala expresamente: *“Admitida la denuncia a tramitación, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3°”*.

El procedimiento contemplado en el Párrafo 3°, es el procedimiento ordinario laboral, por tanto respecto al procedimiento por práctica antisindical, se aplicaran los mismos principios, los cuales están contemplados en el artículo 425 de la ley el cual señala: *“Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad”*,

### **2.1. Principio de Oralidad**

La regla general en este procedimiento serán las actuaciones orales, lo que significa que se basará en un proceso en que las intervenciones de las partes serán directas y verbales. En esta materia el jurisconsulto Ignacio Rodríguez Papic define los procedimientos orales de la siguiente manera: “Los procedimientos orales son aquellos que se ventilan de palabra o cuyas adecuaciones son verbales, aún cuando se deje constancia escrita de alguna de sus actuaciones o resultados.”<sup>34</sup>

La principal justificación de este principio es facilitar y hacer más efectiva la comprensión para los usuarios del sistema, pues las actuaciones orales serán mucho

---

<sup>34</sup> RODRIGUEZ Papic Ignacio. Procedimiento Civil. Juicio Ordinario de Mayor Cuantía. Quinta Edición. Año 1998. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, Chile. pág. 9

más entendibles por las partes, lo que generará en estas la sensación de una mayor cercanía con la justicia. Se traduce, además, en una menor burocratización, ya que hay una mayor sencillez respecto a las actuaciones por que el procedimiento es más reducido, pues la audiencia de contestación, conciliación y prueba, es el eje central en torno al cual gira el conjunto del procedimiento.

Según la historia fidedigna de la ley 20087<sup>35</sup>, los legisladores señalaron que este principio es la tendencia dentro del Derecho Comparado, así como también destacaron que a esta vía apuntan las distintas modificaciones a los sistemas procesales dentro del país, buscando la modernización y más fácil realización de los procedimientos, tales son los casos de los Tribunales Orales en materia penal y los Nuevos Tribunales de Familia, advirtiéndose en estos resultados positivos en la resolución de conflictos (aún considerando los problemas de implementación que estos sistemas pueden tener) y por tanto frente a esa realidad y por la importancia que recubre las materias laborales, se intento reformar el sistema siguiendo esas experiencias y reflejándolo en la actual ley.

El Diputado Fernando Meza en la sesión N° 75 de la Cámara de Diputados, del día miércoles 11 de mayo de 2005 (Ordinaria, de 17.09 a 19.34 horas), resume el pensamiento anterior en las discusiones del proyecto: *“...Se ha advertido que este principio responde a la tendencia predominante en las experiencias comparadas, lo que supone que todas las actuaciones judiciales y, en particular, las resoluciones sean entendibles para los ciudadanos, lo que redundará en mayor grado de legitimidad del sistema de administración de justicia. La oralidad se verifica fundamentalmente en los actos de conciliación y juicio”*.

En resumen, la nueva ley 20.087 establece la oralidad de las actuaciones judiciales, estableciéndolo expresamente en el artículo 425 inciso 2°: *“Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley.*

---

<sup>35</sup> En materia de principios nos remitiremos a las actas de tramitación de la ley 20.087, especialmente al informe realizado por la Comisión del Trabajo, en la cual, se resumen los principios de la ley 20.087, y se indicará en forma expresa cuando un Diputado, confiera alguna opinión respecto a un determinado principio. Las actas de tramitación de la ley fueron encontradas en la pagina del Congreso Nacional [en línea] <[www.cbn.cl](http://www.cbn.cl)> (Consulta: 15 de enero de 2007)

*Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido.*

*Se considerarán válidos, para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella.”*

Lo anterior implica que todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones que han sido expresamente establecidas en el Código del Trabajo. No obstante, la demanda deberá ser interpuesta por escrito y el demandado podrá contestar por escrito, siempre y cuando la contestación haya sido acompañada al tribunal con al menos un día de anticipación a la fecha de la realización de la audiencia preparatoria.

Otra novedad es que en la prueba testimonial, no se tendrá que realizar el pliego por escrito como debía hacerse en el procedimiento anterior, esto lo contempla el artículo 454 N° 4: *“Las posiciones para la prueba confesional se formularán verbalmente, sin admisión de pliegos, y deberán ser pertinentes a los hechos sobre los cuales debe versar la prueba y expresarse en términos claros y precisos, de manera que puedan ser entendidas sin dificultad. El tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá rechazar las preguntas que no cumplan con dichas exigencias.*

La oralidad no es pura, sino que esta debe realizarse de la forma que se asegure que quedará registro de las actuaciones de la audiencia, esto por que es posible que el procedimiento valla a segunda instancia, por lo que los tribunales superiores no podrían conocer lo acaecido en las audiencias, por que sólo le quedaría confiar en la memoria, por eso se acepta que queden registro electrónicos, de audio y video entre otros. El legislador a tomado este requisito en sentido amplio, pudiéndose dar fe de los hechos acaecidos en la audiencia por cualquier medio, sin detallar taxativamente cuales pueden utilizarse.

## **2.2. Principio de Publicidad**

La ley contempla este principio conjuntamente con el principio de la oralidad, al señalar que las audiencias que contempla el procedimiento serán orales y públicas, siendo esto garantía de que se producirá un procedimiento libre de vulneraciones al respeto a la dignidad humana. La publicidad del procedimiento se genera en dos frentes: Respecto a la publicidad que debe darse entre las partes y la publicidad respecto a las demás personas o terceros. Frente a esto, el procedimiento se entiende público.

La ley 20.087 contempla este principio en la primera parte del artículo 425 que señala lo siguiente: *“Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad”*.

A mayor abundamiento, es necesario señalar que el Código Orgánico de Tribunales en su artículo 9 establece este principio de publicidad para todas las actuaciones de los tribunales: *“Los actos de los tribunales son públicos, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley”*.

La publicidad al igual que el principio de la oralidad se condice con las nuevas tendencias a nivel mundial en relación a los procedimientos.

## **2.3. Principio de Bilateralidad de la Audiencia.**

Este principio está consagrado en todo el procedimiento por práctica antisindical, en cada una de sus fases y tiene que ver:

- 1) Con la posibilidad de conocer y escuchar a cada una de las partes involucradas en el proceso.
- 2) Con el plano de igualdad en que estas se encuentran para ejercer todas las facultades y garantías del procedimiento, y por último,
- 3) Como a una defensa efectiva que el proceso les entregue, conociéndose también este principio como principio contradictorio.



Es importante destacar que este principio es la regla general, siendo la expresión del debido proceso el cual se reconoce en el artículo 19 N°3, inciso 5<sup>36</sup>, por tal razón este principio contradictorio sigue siendo la piedra angular en el procedimiento reformado por la ley 20.087, siendo la unilateralidad de la audiencia una excepción.

Podemos mencionar a modo de ejemplo del principio los artículos 451 inciso 2°, que se refiere a la citación a audiencia en el juicio oral, también los artículos 438, 439 y 450, y el 494 que se refieren al emplazamiento, siendo este último en segunda instancia.

En la reforma queda de manifiesto la importancia que se le dio al emplazamiento, y al conocimiento que las partes deben tener respecto de las actuaciones del tribunal.

#### **2.4. Principio de Gratuidad**

Este principio se consagra en el artículo 431 de la ley 20.087 y señala que: *“En las causas laborales, toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes. El encargado de la gestión administrativa del tribunal será responsable disciplinariamente de la estricta observancia tanto de esta gratuidad como del oportuno cumplimiento de las diligencias.”*

La segunda parte de este inciso señala que para que se cumpla la obligación de gratuidad, existirá un encargado administrativo, que se encargará de estas diligencias, por lo que se puede hablar de seriedad respecto a este tema.

---

<sup>36</sup> Artículo 19 N° 3, inciso 5° de la Constitución Política de la República: “Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado”.

Otro punto, aquí hay una gratuidad de las actuaciones del tribunal cuestión que es una novedad, puesto que permite que las partes que están en desventaja no tengan que cargar con los costes de la tramitación naturales de todo proceso, esto sin perjuicio de lo que señalaré a continuación.

El inciso siguiente se refiere a la asistencia judicial gratuita para los que gocen de privilegio de pobreza: *“Las partes que gocen de privilegio de pobreza tendrán derecho a defensa letrada gratuita por parte de las respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial o, en su defecto, por un abogado de turno, o del sistema de defensa gratuita que disponga la ley. Asimismo, tendrán derecho, a que todas las actuaciones en que deban intervenir auxiliares de la administración de justicia se cumplan oportuna y gratuitamente.”*

La ley 20087, en este artículo fue modificada, superándose una importante crítica realizada al nuevo procedimiento laboral. La ley 20.260 de fecha 29 de marzo de 2008, cambio el inciso final del art. 431 que establecía que en las audiencias laborales podían comparecer los postulantes de las Corporaciones de Asistencia Judicial, cuestión que dada su importancia fue modificada, estableciendo que sólo podrán realizarse las defensas orales por abogados habilitados<sup>37</sup>. De esta forma, se busca proteger al trabajador, y mantener el principio de igualdad frente a la defensa, pues los empresarios por regla general pueden contratar buenos profesionales, en cambio, los trabajadores debían representarse con alumnos en práctica, quienes carecen de la experiencia necesaria, por eso, el nuevo artículo 431, en resguardo de los derechos de los trabajadores, limito la posibilidad de representación en las audiencias orales, estableciendo que debe ser patrocinado por abogados habilitados, en este caso por los defensores laborales o los abogados jefes de las Corporaciones de Asistencia Judicial.

Por tanto, la gratuidad a que se refiere este principio engloba también lo que respecta al patrocinio judicial en una causa para aquellos trabajadores de escasos

---

<sup>37</sup>El antiguo inciso final de la ley 20087 antes de la modificación de la ley 20.260 decía: “Para estos efectos los postulantes de las Corporaciones de Asistencia Judicial estarán autorizados a hacer las defensas orales en las audiencias respectivas”  
El actual Art. 431 inciso final dice: “Las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados”

recursos, ya que pueden obtener dicha representación de abogado dentro del proceso, ya sea a través de las respectivas Corporaciones Municipales, de los abogados de turno y cualquier otro medio de defensa que la ley señale para dejar en un plano de igualdad a las partes en el proceso, por tanto, es la regla general para aquellos que carezcan de los recursos necesarios para asesorarse debidamente dentro del proceso.

Pero a las partes que gocen de privilegio de pobreza se les establece una restricción respecto a las costas, la cual se establece en el artículo 445 inciso 2º: *“Cuando el trabajador ha litigado con privilegio de pobreza, las costas personales a cuyo pago sea condenada la contraparte pertenecerán a la respectiva Corporación de Asistencia Judicial, al abogado de turno, o a quien la ley señale”.*

## **2.5. Principio de inmediación:**

La historia fidedigna de la ley señala la importancia de este principio, al señalarse por el Diputado Fernando Meza en la sesión N° 75 de la Cámara de Diputados, del miércoles 11 de mayo de 2005, el pensamiento de los legisladores respecto a la materia: *“El contacto directo del juez con las partes, con el objeto del litigio y con las pruebas rendidas resulta ser el sistema más idóneo, ya que favorece enormemente la formación de la convicción del juez. Por ello, el proyecto contempla que las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad de las actuaciones, la que el juez deberá declarar de oficio o a petición de parte.*

El artículo 427 de la ley N° 20.087 establece el principio de inmediación expresamente al señalar que: *“Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad insaneable de las actuaciones y de la audiencia, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte.*

Este principio hace alusión a que de ninguna manera el juez dentro del procedimiento podrá hacer delegación de sus competencias, o negarse a conocer del caso sin causal aparente, es decir, debe ser el mismo juez para todas las audiencias dentro del procedimiento, y en caso de que esto ocurriese la sanción sería la nulidad.

A pesar de todo esto, este artículo tiene una excepción, la cual es la que se establece en el inciso siguiente y en el caso de aquellos tribunales que solo tengan un juez y un secretario, y se señala lo siguiente: *“Sin embargo, en los juzgados de letras que cuenten con un juez y un secretario, y sólo cuando la Corte de Apelaciones respectiva no ejerza la atribución que le confiere el artículo 47 del Código Orgánico de Tribunales, el juez, cuando hubiere retardo en el despacho de los asuntos sometidos al conocimiento del tribunal o cuando el mejor servicio judicial así lo exigiere, podrá autorizar al secretario abogado, para que, en calidad de suplente, asuma en todo el curso del juicio. En este caso, se entenderá para todos los efectos legales que el juez falta en su despacho, y sólo aquél podrá presidir la audiencia, dictar el fallo y llevar a cabo todas las actuaciones que correspondan, aplicándose a su respecto lo señalado en el inciso primero.*

Entonces sólo se exceptuará el principio de inmediación en el caso de aquellos tribunales que cuentan sólo con un juez y un secretario, pero esta norma también tiene una excepción, ya que esta operara siempre y cuando la Corte de Apelaciones no haya solicitado al juez contar con una dedicación exclusiva en la tramitación de una o más materias,

La principal crítica a este principio es la fijación de la fecha de las audiencias, esto por que puede suceder lo que paso en los Tribunales de Familia, los cuales no dieron abasto y se produjo el colapso, ya que puedeo crearse un atochamiento de causas, y por tanto, dificultarse el acceso, otorgando audiencia para meses después. Pero también tiene aspectos positivos, pues permite una mayor cercanía entre el juez y las partes en el proceso, permitiendo conocer a cabalidad las pretensiones de cada parte, así como también los medios de prueba otorgadas dentro del procedimiento.

## 2.6. Principios de concentración y celeridad

Estos principios están íntimamente ligados puesto que el fin que persiguen es el mismo, hacer un procedimiento más expedito y con menos burocracia.

El principio de Concentración en forma general supone que se realicen la mayor cantidad de actos jurídicos procesales dentro de un solo acto complejo sin solución de continuidad. Dentro del procedimiento esta se expresa en el establecimiento de una única audiencia de conciliación y juicio, sin que exista la posibilidad de suspender la audiencia que ya ha sido iniciada, maximizando, en consecuencia, los recursos judiciales, lo que conlleva un mayor grado de certeza para los justiciables.

El principio de celeridad por su parte, establecido en la ley ordena a el juez que lleva un determinado proceso hacia una máxima abreviación de las actuaciones y plazos, debiendo el juez evitar toda dilación y actos burocráticos que sean ajenas al pleito en cuestión. Es decir, debe respetar los plazos que se le imponen tanto en el procedimiento ordinario laboral, como en el especial de prácticas antisindicales, que tiene el carácter de un procedimiento sumarísimo.

Ambos principios están contemplados en el artículo 428 que señala lo siguiente: *“Los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible”*. De esto se desprende que la celeridad es el efecto del principio de concentración

También el legislador hace especial atención a las actuaciones dilatorias que puedan producirse dentro de un procedimiento y el artículo 430 inciso 3º define que se entiende por estas: *“Se entenderá por actuaciones dilatorias todas aquellas que con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio sean intentadas por alguna de las partes. De la resolución que declare como tal alguna actuación, la parte afectada podrá reponer para que sea resuelta en la misma audiencia”*. Además señala este

mismo artículo que el juez de plano puede rechazar estas conductas, para no entorpecer el normal acaecer de las audiencias.

## 2.7. Impulso procesal de oficio

Respecto a este principio es la intención del legislador que el juez tenga mayores facultades que en los anteriores procedimientos laborales, entregándole la responsabilidad de una expedita marcha de este y agregando atribuciones que un sistema dispositivo no hubiese permitido. Esto por que las materias laborales son la matriz de las relaciones sociales, por lo que, el legislador le entrega a las partes una participación activa dentro de la contienda, auxiliados por la participación directa del juez, en aquellas situaciones que las partes no puedan hacer valer por si mismo, o tiendan a dilatar el procedimiento.

Según la historia fidedigna de la ley, en la Sesión 51<sup>a</sup>, del día miércoles 16 de marzo de 2005, el Diputado Tapia señala expresamente la orientación que se quiere dar a este principio, y cuales son sus principales manifestaciones dentro del nuevo procedimiento laboral: *“En cuanto al impulso procesal de oficio se prescribe, entre otras materias, que el juez podrá decretar las pruebas que sean necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes, y rechazará aquellas que considere inconducentes. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida, no siendo aplicable, en consecuencia, la figura del abandono del procedimiento.”*

El reconocimiento legal del principio esta dado por el artículo 429 que señala: *“El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada<sup>38</sup> aquellas que considere inconducentes. De esta resolución se podrá deducir recurso de reposición en la misma audiencia. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización*

---

<sup>38</sup> La frase “resolución fundada” fue agregada por la ley 20.260 de 29 de marzo de 2008. El Mensaje de la ley es claro al justificar este agregado: *“ En primer lugar, se modifica el artículo 429, en el sentido de establecer que las resoluciones relativas al rechazo de prueba inconducente, deben ser fundadas, como una forma de garantizar de mejor manera el derecho a la defensa de las partes de las partes”*. Mensaje de la ley 20.260, página 4.

*del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento.*

*El tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptará las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento. La nulidad procesal sólo podrá ser decretada si el vicio hubiese ocasionado perjuicio al litigante que la reclama y si no fuese susceptible de ser subsanado por otro medio. En el caso previsto en el artículo 427, el tribunal no podrá excusarse de decretar la nulidad.*

*No podrá solicitar la declaración de nulidad la parte que ha originado el vicio o concurrido a su materialización.*

Así como esta disposición encontramos otras disposiciones que contemplan este principio como son los artículos 435 que habla de los plazos, los cuales son fatales y por tanto *“En consecuencia, la posibilidad de ejercer un derecho o la oportunidad para ejecutar un acto se extingue, por el solo ministerio de la ley, con el vencimiento del plazo.*

*En estos casos, el tribunal, de oficio o a petición de parte, proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio, sin necesidad de certificado previo”*

Dentro de las prácticas antisindicales, encontramos disposición expresa que hace alusión a este principio en el artículo 292 inciso 6°: *“Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 09, el juez, en su primera resolución deberá disponer, **de oficio** o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquélla en que se materialice la reincorporación, todo ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales”.*

A pesar de todo, este principio puede suscitar críticas, ya que al delegar tanta responsabilidad en la figura del juez, la carga de trabajo de este será mayor, tal como ocurre dentro de los procedimientos de familia, lo que puede provocar que las audiencias deban posponerse, o bien extenderse más del tiempo por que no se alcanzan a realizar dentro de una audiencia, todas las diligencias necesarias para la prosecución del procedimiento.

## **2.8. Buena fe procesal**

Según la historia fidedigna de la ley, en la Sesión 51ª, del día miércoles 16 de marzo de 2005, el Diputado Tapia, nos relata el sentido e inspiración que los legisladores le dieron a este principio señalándonos que se dispone que *“los actos procesales deben ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias”*.

El principio se consagra en el artículo 430 de la ley y dispone que: *“Los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias”*.

Este principio se aplica a todos los que participan del procedimiento, en todas sus actuaciones, para evitar actuaciones dolosas o dilatorias, sancionándose tanto a la parte, al juez y demás intervinientes o terceros. La idea es que el procedimiento se realice con el máximo de probidad y de transparencia posible, lo que va de la mano con el principio de publicidad, anteriormente mencionado.



### **3. Disposiciones comunes a todo procedimiento de la Ley 20.087**

La ley establece al igual que los principios anteriormente señalados que ciertas disposiciones se aplicaran en forma general a todos los procedimientos que se establecen dentro de la ley 20.087, es decir, al procedimiento ordinario, al de práctica antisindical, al de tutela y al procedimiento monitorio. Estas reglas están contempladas en el Párrafo II, en los artículos 432 al 445.

#### **3.1. Procedimientos supletorios.**

El artículo 432<sup>39</sup> de la ley 20.089, establece todas aquellas normas de “supletoriedad”. Es decir, señala que normas se utilizarán en el caso de que ciertos aspectos procesales dentro de un procedimiento, no estén expresamente regulados.

Este artículo señala que la regla supletoria por excelencia es el Código de Procedimiento Civil, señalando expresamente que en todo lo que no este regulado en el nuevo procedimiento ordinario, se regulará por las reglas del Código de Procedimiento Civil supletoriamente.

Respecto a los procedimientos de carácter especial (tutela y monitorio), se aplicara en forma supletoria el procedimiento ordinario laboral, y en todo lo que este no regule se utilizarán las normas del Código de Procedimiento Civil.

---

<sup>39</sup> Artículo 432.- En todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. En tal caso, el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva. No obstante, respecto de los procedimientos especiales establecidos en los Párrafos 6° y 7° de este Capítulo II, se aplicarán supletoriamente, en primer lugar, las normas del procedimiento de aplicación general contenidas en su Párrafo 3°.

### 3.2. Actuaciones procesales

Respecto a los modos de actuación de las partes dentro de un procedimiento, la regla general se consagra en el artículo 433, el cual establece que si bien las partes pueden usar los medios tradicionales de actuación (escrituración y oralidad), cualquiera de las partes puede solicitar al tribunal, que se realice la tramitación del procedimiento por medios electrónicos, con excepción de las audiencias orales, aunque no obsta a que se utilicen cuando esta se rinde medios electrónicos, los cuales pueden usarse como medios probatorios dentro de esta, y de esta forma dar por cumplida la obligación de dejar registros electrónicos para probar la existencia de la audiencia, los dichos y alegaciones de las partes.

*Artículo 433: “Siempre que alguna de las partes lo solicite para sí, y el tribunal acceda a ello, las actuaciones procesales, a excepción de las audiencias, podrán realizarse por medios electrónicos que permitan su adecuada recepción, registro y control”*

Para que el tribunal autorice las actuaciones procesales por medios electrónicos estas deben dar suficientes garantías de fiabilidad, es decir, que estas no podrán alterarse, además deben ser de fácil registro, accesibilidad y copia.<sup>40</sup>

Respecto a lo anterior señalado el Mensaje de la ley establece en forma específica: *“La posibilidad de litigar en forma electrónica, aprovechando por esta vía las posibilidades que la tecnología entrega en la actualidad. Para ello, se dispone que será la Corte Suprema la que deberá regular esta Modalidad”*. Será la Corte Suprema la que deberá generar un autoacordado sobre estas materias, a modo de generar los estándares que deberán utilizarse para la autorización de dichos medios.

Frente a todo lo anterior, la ley 20.260 viene a agregar al inciso 433 una frase final: *“En este caso el administrador del tribunal deberá dejar constancia escrita de la forma en que se realizó dicha actuación”*. Esto busca dar aún más garantías a la parte que busca utilizar medios electrónicos y otros distintos a los convencionales,

---

<sup>40</sup>El hecho de permitirse dentro del procedimiento las Técnicas de Registro electrónico de la audiencia, y por otro lado que también se permita este tipo de prueba, se condice con las reformas procesales de familia y penal, en los cuales también se permite y es de uso obligatorio para las audiencias.

para los efectos de probar su existencia, puesto que el administrador del tribunal deberá dejar constancia en el expediente del procedimiento de la incorporación de dichos instrumentos y que estos han sido autorizados debidamente, y que deberá considerarlos el juez al momento de tomar una decisión.

Fue el Diputado Nicolás Monckeberg quien presentó dicha indicación fundamentándola en los términos señalados, según el parecía de toda conveniencia que quedara, en caso de emplearse medios electrónicos, una constancia escrita de la forma en que se efectuó la actuación procesal, como un medio de dar certidumbre acerca de su realización. Fue el Diputado Bustos quien solicitó que dicha constancia la efectuara el administrador del Tribunal. Lo destacable de esta modificación es que esta fue aprobada por unanimidad.<sup>41</sup>

### **3.3. Obligación de patrocinio de abogado**

Todas las partes dentro del procedimiento deben actuar a través del patrocinio de un abogado, lo cual ha generado diversas opiniones, las negativas apuntan a los altos costos que supondrá para el trabajador dicha disposición, ya que muchas veces estos no tendrán el dinero suficiente para costearlo, por lo que aquí corren las reglas del principio de gratuidad del procedimiento, para todos aquellos casos en que las partes gocen de privilegio de pobreza. La idea que motiva esta obligación, es buscar la igualdad de partes, ya que obviamente el trabajador aparece desprotegido frente al empleador, y frente a su capital. Las opiniones positivas apuntan a asegurar al trabajador una asesoría legal y a una mayor posibilidad de hacer valer los principios y derechos del trabajador.

La regla se consagra en el artículo 434: *“Las partes deberán comparecer con patrocinio de abogado y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio”*.

---

<sup>41</sup> Segundo Informe de Comisión Constitución, Historia de la Ley N° 20.260, Santiago, Chile. 2008. pagina 125.

### **3.4. Reglas respecto a los plazos**

La regla general en esta materia, es que los plazos sean fatales, lo que quiere decir que la oportunidad para ejercer derechos o actos se extingue por el sólo cumplimiento del plazo. Se exceptúan de estas reglas las actuaciones propias del tribunal. Esta materia esta regulada en el artículo 435<sup>42</sup>.

Cuando los plazos sean de días, estos se suspenderán en el caso de días feriados, y si el plazo finaliza en un día feriado, el mismo se aplazará para el día siguiente hábil. Se dice que el feriado señalado en el artículo 313, el cual es más bien conocido como “feriado judicial” que se aplica en los tribunales civiles desde el primero de febrero hasta el primer día hábil de marzo, no corre en materia laboral<sup>43</sup>.

### **3.5. Notificaciones**

Esta materia esta regulada sistemáticamente en los artículos 436 hasta el 442 de la Ley, estableciendo algunas novedades en relación con el antiguo procedimiento.

---

<sup>42</sup> Artículo 435.- Los plazos que se establecen en este Libro son fatales, salvo aquellos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal, cualquiera que sea la forma en que se expresen. En consecuencia, la posibilidad de ejercer un derecho o la oportunidad para ejecutar un acto se extingue, por el solo ministerio de la ley, con el vencimiento del plazo.

En estos casos, el tribunal, de oficio o a petición de parte, proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio, sin necesidad de certificado previo. Los términos de días que establece este Título se entenderán suspendidos durante los días feriados. El feriado de vacaciones a que se refiere el artículo 313 del Código Orgánico de Tribunales no regirá respecto de las causas laborales.

<sup>43</sup> Art. 313. Las obligaciones de residencia y asistencia diaria al despacho cesan durante los días feriados. Son tales los que la ley determine y los comprendidos en el tiempo de vacaciones de cada año, que comenzará el 1. de febrero y durará hasta el primer día hábil de marzo. Lo dispuesto en este artículo no regirá, respecto del feriado de vacaciones, con los jueces letrados que ejercen jurisdicción criminal.

La gran novedad de la reforma laboral en esta materia, es que las notificaciones ya no se realizarán como en materia civil por un **receptor judicial**, puesto que esta institución resulta ser lenta así como onerosa para los intervinientes, esto por la cantidad de causas que los receptores deben notificar, cuestión que se agrava más aún en aquellas causas que están bajo privilegio de pobreza (Las cuales cuentan con la institución del receptor de turno), en este procedimiento se realizarán las notificaciones por cualquier funcionario del tribunal que el juez estime, es decir, existirá en el tribunal un funcionario que se encargará de ellas, aunque no cierra la posibilidad de que exista receptor encargado de las notificaciones, pero este deberá ser contratado por la parte interesada.

Respecto a los tipos de notificación, se establece que la primera notificación debe ser realizada **en forma personal** al demandado, mientras que al demandante se le notificará **por el estado diario**.

***Artículo 436.-** “La primera notificación a la parte demandada deberá hacerse personalmente, entregándosele copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído. Al demandante se le notificará por el estado diario.*

*Esta notificación se practicará por el funcionario que el juez determine, atendiendo a las circunstancias del lugar en que funcione el tribunal y restantes consideraciones que miren a la eficacia de la actuación.*

*La parte interesada podrá siempre encargar a su costa la práctica de la notificación a un receptor judicial”.*

Otra innovación respecto al tema, es que la única notificación que debe realizarse en forma personal es la primera, las demás notificaciones pueden ser realizadas por cualquier medio idóneo que las partes señalen para informarse de estas, como lo puede ser llamadas a celulares, teléfonos fijos y el envío de correos electrónicos, dependiendo del criterio que las partes establezcan, esto se señala en el artículo 442 de la ley, la única limitación es que el medio no puede ser ilícito.

**Artículo 442.** “Salvo la primera notificación al demandado, las restantes podrán ser efectuadas, a petición de la parte interesada, en forma electrónica o por cualquier otro medio que ésta señale. En este caso, se dejará debida constancia de haberse practicado la notificación en la forma solicitada”.

Respecto al cuando y donde deben realizarse las notificaciones, la ley es bien explícita y establece las siguientes reglas contenidas en los artículos 436 al 439.

Respecto a la “**notificación personal**”, habrá que distinguir si es día hábil o no.

- **Días hábiles:** Hay que distinguir según el lugar en la cual se efectuará.
  - a) Recintos de libre acceso público: La notificación se podrá realizar en cualquier día y a cualquier hora, tratando de causar las menores molestias al notificado.
  - b) En el hogar o morada donde pernocta, el lugar donde ejerce su profesión, industria o empleo, o bien en el recinto del tribunal: Las notificaciones se realizarán de 6:00 hasta las 22:00 horas. (Excepción: salvo que el juez por motivos fundados declare otras horas)
- **Días inhábiles:** No se puede efectuar ningún tipo de notificación, por tanto los plazos empezarán a correr desde las 0 horas del día hábil siguiente.

La Ley 20.260 en este punto viene a modificar el inc 6° del art 436, eliminando lo siguiente: “*Todos estos plazos deben regirse por las reglas el emplazamiento que están señaladas en el artículo 259 del CPC*”<sup>44</sup>. La justificación de esto, en texto

---

<sup>44</sup> Art. 259 (256) del Código de Procedimiento Civil: “Si el demandado se encuentra en un territorio jurisdiccional diverso o fuera del territorio de la República, el término para contestar la demanda será de dieciocho días, y a más el aumento que corresponda al lugar en que se encuentre.

Este aumento será determinado en conformidad a una tabla que cada cinco años formará la Corte Suprema con tal objeto, tomando en consideración las distancias y las facilidades o dificultades que existan para las comunicaciones. Esta tabla se formará en el mes de noviembre del año que preceda al del vencimiento de los cinco años indicados, para que se ponga en vigor en toda la República desde el 1 de marzo

expreso del Mensaje de la ley 20.260 es la siguiente: “En el artículo 436, se elimina la referencia a la tabla de emplazamiento, a fin de privilegiar la celeridad del juicio, y evitar dilaciones innecesarias, considerando que los actuales medios de comunicación no justifican la prolongación de los plazos que dicha tabla contempla.”<sup>45</sup>

El artículo 438 señala una regla muy importante en materia de notificaciones, puesto que tiene por fundamento el que efectivamente se lleve a cabo la notificación cuando esta se realiza dentro de las dependencias donde presta sus servicios el trabajador, para que esta no sea impedida por cualquier medio desleal ejercido por el empleador, ya que bien puede este esconder la correspondencia al trabajador o bien simplemente nunca comunicarle dicha notificación, esto con los efectos de impedir que se presente en la audiencia. El artículo señala que esta deberá ser llevada a cabo siempre de manera personal, a modo de evitar lo anteriormente señalado.

**Artículo 438:** *“Cuando se notifique la demanda a un trabajador en el lugar donde ordinariamente preste sus servicios, deberá efectuarse siempre en persona, si dicho lugar corresponde a la empresa, establecimiento o faena que dependa del empleador con el cual litigue”.*

Una vez que se han realizado todas las diligencias anteriormente señaladas y estas han resultado infructuosas, es decir, no ha sido posible localizar al sujeto al cual debe efectuarse la notificación a modo personal, surgen nuevas reglas, las cuales dependen directamente de si el encargado de la notificación o el receptor pudo determinar o no habitación o lugar donde se ejerce su profesión, oficio o empleo, por tanto si:

1) El encargado de la notificación ha determinado cual es el lugar en que debe realizarse la notificación, puesto que ya ha determinado cual es el su morada o habitación, o sino el lugar donde el sujeto realiza su profesión, oficio u empleo, deberá realizar la notificación en el acto, sin necesidad de solicitud de orden alguna al tribunal, como se realiza en los procedimientos civiles, en los cuales la actora debe

---

siguiente; se publicará en el "Diario Oficial", y se fijará a lo menos, dos meses antes de su vigencia, en los oficios de todos los secretarios de Cortes y Juzgados de Letras”.

<sup>45</sup> Mensaje de la ley 20.260, Santiago, Chile, 2007, página 4.

solicitar expresamente notificación por cédula o del artículo 44<sup>46</sup>, pero para realizar la notificación en el acto debe distinguirse atendiendo a si encontramos a persona adulta en el recinto o no.

- Si hay persona adulta: Se le entregara a esta persona la notificación de la actuación judicial y de su proveído.
- No hay persona adulta: Aquí nuevamente hay que realizar una distinción, atendiendo a si este lugar es de libre acceso publico o no:
  - a) Si el lugar es de libre acceso público: Se debera dejar “un aviso” en estampado en cualquier lugar visible.(notificación por cédula). El cual deberá cumplir con una serie de requisitos, que a continuación se enuncian:
    - Individualización exacta de las partes involucradas en el litigio.
    - Materia que fundamenta la causa.
    - Juez que conoce de la causa
    - Resoluciones que se notifican.
  - b) Si el lugar es de acceso privado: el aviso y las copias se entregarán al portero o encargado del edificio, dejándose testimonio expreso de esta circunstancia.

Hay que tener presente que si se realiza este tipo de notificación por medio de avisos, se establece una obligación para el encargado de la notificación o el ministro de fe, ya que este deberá dar aviso de la realización de esta notificación a ambas

---

<sup>46</sup> **Artículo 44 del Código de Procedimiento Civil:** “Si buscada en dos días distintos en su habitación, o en el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, no es habida la persona a quien debe notificarse, se acreditará que ella se encuentra en el lugar del juicio y cuál es su morada o lugar donde ejerce su industria, profesión o empleo, bastando para comprobar estas circunstancias la debida certificación del ministro de fe.

Establecidos ambos hechos, el tribunal ordenará que la notificación se haga entregando las copias a que se refiere el artículo 40 a cualquiera persona adulta que se encuentre en la morada o en el lugar donde la persona que se va a notificar ejerce su industria, profesión o empleo. Si nadie hay allí, o si por cualquiera otra causa no es posible entregar dichas copias a las personas que se encuentren en esos lugares, se fijará en la puerta un aviso que dé noticia de la demanda, con especificación exacta de las partes, materia de la causa, juez que conoce en ella y de las resoluciones que se notifican.

En caso que la morada o el lugar donde pernocta o el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, se encuentre en un edificio o recinto al que no se permite libre acceso, el aviso y las copias se entregarán al portero o encargado del edificio o recinto, dejándose testimonio expreso de esta circunstancia.



partes, la cual deberá efectuarse el mismo día en que se realice dicha notificación o a más tardar el día hábil siguiente, **a través de carta certificada**. Si esta carta no es enviada, la notificación no se invalida, pero se puede sancionar al que debía realizarla por los daños o perjuicios que esto hubiera traído para alguna de las partes, para esto, el tribunal, previa audiencia del afectado, deberá imponerle alguna de las sanciones que se señalan en los números 2, 3 y 4 del artículo 532 del Código Orgánico de Tribunales<sup>47</sup>.

2) Si el encargado de la notificación no ha podido determinar con exactitud cual es el lugar en que debe realizarse la notificación, pues no ha podido determinar cual es su morada u habitación, el lugar donde el sujeto realiza su profesión, oficio o empleo o bien esta deba notificarse a una pluralidad de individuos, en estos casos las reglas a seguir son las siguientes:

- Se le deberá comunicar la situación al juez de la causa, el cual podrá disponer que se efectúe dicha notificación mediante la publicación de avisos en diarios de circulación local regional o local, o por cualquier medio idóneo que garantice el derecho a la defensa y los principios de igualdad y de bilateralidad de la audiencia.
- Si el juez señala que la notificación debe realizarse por medio de avisos, el aviso deberá realizarse por una vez en el Diario Oficial o bien en cualquier otro diario que tenga una circulación nacional o regional.
- Respecto a las formalidades que debe cumplir dicho aviso, se señala que debe contener un extracto que emana del tribunal, el cual contiene

---

<sup>47</sup> **Art. 532 primera parte del Código Orgánico de Tribunales:** “A los jueces de letras corresponde inmediatamente mantener la disciplina judicial en toda la extensión del territorio sujeto a su autoridad, haciendo observar las leyes relativas a la administración de justicia, y los deberes de los empleados de secretaría y demás personas que ejercen funciones concernientes a ella. En consecuencia, deberán vigilar la conducta ministerial de todas las personas que ejercen funciones concernientes a la administración de justicia y que se hallan sujetas a su autoridad. Las faltas o abusos en la conducta ministerial de las personas expresadas en el inciso anterior, así como las infracciones u omisiones en que éstas y los empleados de la secretaría incurrieren en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones, podrán ser corregidas por los jueces de letras con algunas de las siguientes medidas:

1) Amonestación privada;

2) Censura por escrito;

3) Multa de uno a quince días de sueldo o de una cantidad que no exceda de ocho y media Unidades Tributarias Mensuales, y

4) Suspensión de sus funciones hasta por un mes, gozando del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, cuando procediere”.

un resumen de la demanda entablada y una copia íntegra de la resolución en la cual recae.

- Si el aviso se realiza en el Diario Oficial, será gratis para los trabajadores (nada se dice respecto a los diarios de circulación nacional o regional, pero en virtud del principio de la gratuidad del procedimiento, se estima que esta publicación debiera ser gratuita de igual forma)

Lo anteriormente señalado es la regla general en materia de notificaciones, pero para el caso en que se ordene “la comparecencia personal” de alguna de las partes, y esta no se haya realizado en la audiencia, la notificación de la resolución se hará a través de **carta certificada**, la que se entiende practicada al quinto día siguiente a la fecha de entrega de la carta en la oficina de correos, de lo que se dejará constancia.

Es importante señalar que cada parte dentro del proceso en su primera actuación debe designar un domicilio para estos efectos, el cual deberá consignarse dentro del radio urbano del tribunal en el cual se ha entablado la denuncia o demanda, en caso de que esto no se realizará la notificación se realizará a través de estado diario.

Todas las demás notificaciones que no requieran de la comparecencia personal de las partes, se realizarán a través de estado diario.

### **3.6. Incidentes**

Respecto a las reglas sobre incidentes, se establece que estos deberán interponerse dentro de la audiencia respectiva, y a sí mismo deberán fallarse en ella, siendo excepcional que su resolución quede para la sentencia definitiva, lo que es contrario al anterior procedimiento laboral, puesto que la mayoría de las cuestiones que se suscitaban en el comparendo de conciliación y prueba quedaban para resolverse en la sentencia definitiva. Lo anterior tiene directa relación con los principios de concentración y celeridad. La regla se consagra en el artículo 443:

*Artículo 443.- Los incidentes de cualquier naturaleza deberán promoverse preferentemente en la audiencia respectiva y resolverse de inmediato. Excepcionalmente, el tribunal podrá dejar su resolución para la sentencia definitiva.*

Este artículo fue modificado por la ley 20.260 en su artículo único N° 7, puesto que antes donde ahora esta la palabra “preferentemente” decía “sólo”, los propulsores de dicho cambio fueron los Los Diputados señor Burgos y Nicolás Monckeberg fundamentandolo en el hecho de que no todos los incidentes podrían resolverse en la audiencia, como es el caso del relativo a las costas. No se produjo respecto a este tema un mayor debate, , aprobándose dicha indicación por unanimidad<sup>48</sup>.

### **3.7. Medidas cautelares**

*Artículo 444.- En el ejercicio de su función cautelar, el juez decretará todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, así como para la protección de un derecho o la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio en términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado.*

*Con todo, las medidas cautelares que el juez decreta deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio.*

*Las medidas cautelares podrán llevarse a efecto antes de notificarse a la persona contra quien se dicten, siempre que existan razones graves para ello y el tribunal así lo ordene. Transcurridos cinco días sin que la notificación se efectúe, quedarán sin valor las diligencias practicadas.*

La redacción inicial del artículo 444, no contemplaba limitación alguna a las medidas cautelares o precautorias que se pueden interponer en el procedimiento laboral, con la nueva ley 20.260 se limito dicha libertad con el nuevo inciso 2°, el que establece que las medidas cautelares deben ser proporcionales a la cuantía del juicio, esta limitación a juicio del Diputado señor Nicolás se justifica pues busca asegurar la

---

<sup>48</sup> Segundo Informe de Comisión Constitución, Historia de la Ley N° 20.260, Santiago, Chile, 2008. pagina 125.

proporcionalidad entre la entidad de la medida cautelar y la cuantía de lo demandado, cuestión que los representantes del Ejecutivo consideraron innecesaria, pues según el inciso 1° se deben decretar todas las medidas que se estime necesarias para asegurar el resultado de la acción y no más de eso. Esta indicación fue aprobada por unanimidad en el primer trámite constitucional.<sup>49</sup>

El inciso primero se modificó en el 2° trámite constitucional, a propuesta del Diputado Nicolás Monckeberg quien agregó al inciso final del art. 444 la frase “ en consideración al monto de lo demandado”. Esto pues es excesivo y nocivo, que una gran empresa tuviera que singularizar la totalidad de su patrimonio frente a una demanda de escaso monto. Por eso la singularización del patrimonio a la que se refiere el inciso, debe guardar relación con el objeto de la demanda. El Diputado Ceroni, estableció que es más ajustado a los fines de la medida cautelar, que dicha singularización patrimonial se efectuara en términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado. Esto también fue aprobado por unanimidad.<sup>50</sup>

Respecto al momento procesal en que pueden decretarse, existe amplia libertad, puesto que estas pueden decretarse desde antes de que se notifique la demanda a la contraparte y también pueden decretarse como medidas prejudiciales precautorias ( con la limitación de que deben expresarse las razones y los perjuicios que se podrían llevar de no aplicarse la medida) e incluso se pueden llevar a efecto estas medidas antes de que se notifiquen a la parte contraria, esto cuando el juez de los antecedentes que reciba, le quede de manifiesto que sino se realiza lo solicitado se puedan generar graves perjuicios en los intereses de la parte que lo solicita, sin perjuicio de ello, debe notificársele a la parte a la cual se le impuso la medida dentro de los 5 días siguientes, por que sino estas medidas quedarán sin valor alguno, caducarán de pleno derecho, quedando el solicitante responsable por este sólo hecho de los perjuicios que hubiere causado.

Si presentada la demanda, se mantienen las circunstancias que motivaron su adopción, se mantendrán las medidas cautelares como precautorias. Con todo, por

---

<sup>49</sup> Primer Informe Comisión Constitucional. Historia de la ley 20.260. Santiago, Chile, 2008. Página 42.

<sup>50</sup> Segundo Informe Comisión Constitucional. Historia de la ley 20.260. Santiago, Chile, 2008. Página 122.

motivos fundados y cuando se acredite por el demandado el inminente término de la empresa o su manifiesta insolvencia, el juez podrá prorrogar las medidas prejudiciales precautorias por el plazo prudencial que estime necesario para asegurar el resultado de la litis.

### **3.8. Costas del procedimiento**

Las costas son todos los gastos en lo cuales debe incurrir cada una de las partes involucradas en un la tramitación de un procedimiento en cualquier tipo de juicio, ya sea civil, penal, laboral etc, y son por ejemplo, los gastos inherentes al proceso: notificaciones, tasas y demás, así como, en ciertos casos, los gastos de asistencia letrada (coste del abogado y procurador).

Es obligación del juez, que después de que resuelva un incidente o ponga término a un procedimiento se pronuncie respecto de las costas, cuestión que ocurre en todos los procedimientos existentes en nuestro ordenamiento jurídico, debiendo por tanto el juez analizar a quien le corresponde pagar las costas procesales y debe determinar cuales costas son netamente personales<sup>51</sup>, esta materia esta regulada en el artículo 445.

*Artículo 445.- En toda resolución que ponga término a la causa o resuelva un incidente, el juez deberá pronunciarse sobre el pago de las costas del procedimiento, tasando las procesales y regulando las personales, según proceda.*

*Cuando el trabajador ha litigado con privilegio de pobreza, las costas personales a cuyo pago sea condenada la contraparte pertenecerán a la Corporación de Asistencia Judicial, al abogado de turno, o a quien la ley señale.*

---

<sup>51</sup>Existen costas personales y costas procesales. Los salarios de los abogados y demás personas que han intervenido en el juicio (por ejemplo, procuradores, receptores y peritos), se denominan *costas personales*, en oposición a los gastos causados en la tramitación del proceso, llamadas *costas procesales*. Aunque ambos conceptos se engloban bajo el término general de *costas*.

Es importante señalar que las costas en el caso de que se actúe bajo privilegio de pobreza serán a favor de la Corporación de Asistencia Judicial o del abogado de turno, lo que favorece al principio de la gratuidad.

#### **4. Procedimiento por práctica antisindical**

##### **4.1. Introducción**

El procedimiento por prácticas antisindicales, es un procedimiento que se regula según las normas del procedimiento de tutela, en todo aquello que no este regulado expresamente en los artículos 292 y 294. Pero respecto a todo lo que no este regulado procesalmente en el procedimiento de tutela se deberá seguir las reglas del procedimiento ordinario laboral.

El artículo 292 en su inciso 3° nos remite al Procedimiento de Tutela contemplado en el Párrafo sexto de la ley 20.087, pero esta remisión no es completa, sólo lo es respecto a tópicos específicos procesales, como lo son la carga de la prueba, la indicación del procedimiento laboral a seguir y las preferencias respecto a la substanciación, esto por que los artículos 292 y 294, establecen reglas propias respecto a las multas en caso de infracción y cuales son las alternativas posibles que puede seguir un trabajador en el caso de ser despedido y que este despido se deba a una causa de práctica antisindical, aquí la vía dependerá del tipo de trabajador afectado, es decir si este se encuentra aforado o no.

Una vez dentro de las normas del Procedimiento de Tutela (artículos 485 y siguientes), vemos que este no resuelve todas las cuestiones procesales, sino que nos vuelve a remitir al procedimiento ordinario, en el artículo 491, respecto de todo lo que es su tramitación, pero no a lo que respecta a las reglas de la sentencia, ya que esto nace del 292 y del procedimiento de tutela.

**Artículo 491:** *“Admitida la denuncia a tramitación, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3°”.*

Lo anterior puede verse muy complicado, pero a continuación detallaré el procedimiento en forma específica para hacer más claro su entendimiento.

## 4.2. La denuncia

Para determinar las reglas de la denuncia, hay que remitirse al procedimiento de tutela.

El procedimiento de tutela según el artículo 490 se inicia con una denuncia, la cual se presentará ante los Nuevos Juzgados Laborales o ante la Judicatura Común (civil) cuando corresponda. Esta denuncia debe cumplir con ciertos requisitos formales los cuales están resumidos en el artículo 490:

*“La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.*

*En el caso que no los contenga, se concederá un plazo fatal de cinco días para su incorporación.”*

Este artículo fue modificado con la ley 20.260 la cual estableció la obligación de acompañar junto a la denuncia todos los antecedentes necesarios para justificar la pretensión. En la redacción original de la ley 20.087 sólo se exigía que en la denuncia se hiciera una relación clara de los hechos que la motivarón<sup>52</sup>.

Fue el Diputado señor Bustos quien solicitó que se cambiara el inciso segundo, estableciendo un plazo de 5 días para subsanar la denuncia en el caso de que no se hicieran las indicaciones correspondientes. Cuestión que fue aprobada por

---

<sup>52</sup> Anterior artículo 490, sin las modificaciones introducidas por la ley 20.260: *“La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada. El tribunal no admitirá a tramitación las denuncias que no cumplan con los requisitos establecidos en este Párrafo”.*

unanimidad. Esto, para no declarar no admisibles las denuncias realizadas, por el hecho de faltar algún antecedente. Busca que el trabajador pueda ejercer efectivamente su denuncia, en el evento que no cumpla con los requisitos que exige la ley<sup>53</sup>.

En resumen, en esta materia, se nos remite al procedimiento ordinario laboral para determinar las formalidades de la denuncia, especificando eso sí, que es necesario señalar cuales son los hechos que han sido constitutivos de la infracción, en forma “**clara y precisa**”, es decir con el mayor detalle posible, cuestión que se aplica en el tema que nos interesa, ya que debería indicarse que infracción del artículo 289,290 o 291 se han infringido.<sup>54</sup> Así como también deberán acompañarse todos los antecedentes que sean necesarios para justificarla.

---

<sup>53</sup> Oficio de Corte Suprema. Historia de la ley 20.260. Santiago, Chile. 2008. página 97.

<sup>54</sup> **Artículo 289.** *Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.*

*Incurrir especialmente en esta infracción:*

- a. *El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato. Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;*
- b. *El que se niegue a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los incisos quinto y sexto del artículo 315;*
- c. *El que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;*
- d. *El que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;*
- e. *El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;*
- f. *El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical, y*
- g. *El que aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346, sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone.*

**Artículo 290.** *Serán consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical.*

*Incurrir especialmente en esta infracción:*



Los requisitos mínimos formales los señala el artículo 446 primera parte estableciendo los siguientes:

**Artículo 446 primera parte:** “La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:

1. La designación del tribunal ante quien se entabla;
2. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y en su caso de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación;
3. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado;
4. La exposición clara de los hechos y circunstanciada de las consideraciones de derecho en que se fundamenta, y
5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal”.

Estas enunciaciones deben ir incluidas en toda denuncia realizada en el procedimiento de Tutela.

- 
- a. El que acuerde con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;
  - b. El que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;
  - c. Los que apliquen sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla;
  - d. El que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste, y
  - e. Los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a éste los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.

**Artículo 291.** *Incurrén, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical:*

- a. Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical, y
- b. Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.

La ley 20.260 modifico este artículo en su N°4, agregando al original de la ley 20.087, la frase “circunstanciada”. Fueron los Diputados señora Soto y señores Araya, Burgos, Bustos, Ceroni y Saffirio quienes hicieron esa indicación, la cual se justifica, pues busca que la parte demandante no sólo se limite a formular la exposición de los hechos, sino que el relato circunstanciado, en detalle, de los mismos, ya que ello constituye una de las bases sobre las que el juez deberá fijar los hechos a probar. Esta indicación se aprobó, sin mayor debate, por unanimidad.<sup>55</sup>

#### **- Plazos para la interposición de la denuncia**

Respecto a esta materia, la ley señala claramente cuales son estos, señalando que el plazo para la interposición de la denuncia (derivado del procedimiento de tutela) no puede ser mayor a 60 días desde que ocurrió el hecho que se denuncia.

**Artículo 486 inciso final:** “ *La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.*”

El artículo 168 señala que el plazo de sesenta días para la interposición de la denuncia **se suspenderá** por la interposición de cualquier reclamo ante la Inspección del Trabajo, y se reanudará desde que se gesta el reclamo, aunque establece reglas específicas respecto a los plazos, señalando que la suspensión no podrá superar los 90 días desde el hecho objeto de denuncia ante el tribunal o que se demande, es decir, se establece una suspensión máxima de 30 días. (Es igual que las reglas respecto al plazo para accionar respecto al despido injustificado)

**Artículo 168 inciso final:** “*El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No*”

---

<sup>55</sup> Primer Informe Comisión Constitucional. Historia de la Ley 20.260. Santiago, Chile, 2008. Página 44.

*obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador”*

### **4.3. Legitimados activos**

Para la determinación de quienes son efectivamente legitimados activos dentro del procedimiento, es decir, quienes pueden ser parte en la tramitación de la denuncia o demanda por práctica antisindical, tenemos que recurrir a las disposiciones específicas de materia antisindical y en lo que no se señala por el procedimiento de tutela.

Según el artículo 292 inciso 4°, la denuncia se debe efectuar por la Inspección del Trabajo, luego de haber tomado conocimiento de que dentro de una empresa, se ha cometido una práctica antisindical, ya sea por un trabajador o el empleador, lo cual se consagra directamente en el inciso 4° del artículo 292: *“La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento”*.

Si bien el legislador nos señala en la ley que es responsabilidad de la inspección denunciar la infracción, no nos deja claro cual es el rol que debe tener el trabajador en estos asuntos, por lo cual, debemos remitirnos aquí al procedimiento de tutela que señala las reglas respecto de esta materia:

**“Artículo 486.-** *Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.*

*Cuando el trabajador afectado por una lesión de derechos fundamentales haya incoado una acción conforme a las normas de este Párrafo, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante.*

*Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia, y actuará en tal caso como parte principal.*

*La Inspección del Trabajo, a requerimiento del tribunal, deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados. Podrá, asimismo, hacerse parte en el proceso.*

*Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.*

*Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este Párrafo. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.*

*No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.*

*La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168”.*

De este artículo se desprende entonces que la denuncia puede realizarla:

- 1) La Inspección del trabajo
- 2) El o los trabajadores afectados,
- 3) El sindicato afectado
- 4) Cualquier persona a la cual le afecte la práctica antisindical o que tome conocimiento de esta.

También se desprende de este artículo la obligación de la Inspección del Trabajo de realizar un procedimiento de mediación, entre las partes, esto con el fin de buscar solución al conflicto suscitado entre las partes antes de iniciar un procedimiento judicial, para así, resolver más rápidamente el problema. Puesto que si en este momento se logra un acuerdo, se da fin a este procedimiento, el cual aún se encuentra en sede administrativa.

**En resumen legitimados activos para ser parte dentro del procedimiento son:**

**a) El Trabajador:** Por el sólo hecho de ver vulnerados sus derechos, puede acudir ante el Juez laboral competente y ser parte.

**b) Sindicatos:** Hay que distinguir, ya que esta institución puede o bien ser parte o actuar como tercero coadyuvante.

- **Puede ser parte directa:** Cuando es la propia institución la que se ha visto vulnerada en sus derechos, o bien cuando el sindicato actúa a nombre del trabajador al cual se le han vulnerado sus derechos, es decir, lo represente.

- **Tercero coadyuvante:** Cuando el demandante es el trabajador y este pertenece a algún sindicato.

**c) Inspección del Trabajo:** Actúa dentro del proceso de varias maneras:

- **Como denunciante:** La inspección del Trabajo esta obligada a denunciar cuando tome conocimiento de hechos que atenten contra la libertad sindical.

- **Como parte o como tercero coadyuvante:** Cuando sin salirse de sus atribuciones considere que es necesario su intervención.

- **A través de informe de Fiscalización:** Este informe se realiza a petición del Juez, es la Inspección del Trabajo quien debe realizar una investigación en torno a la denuncia, este informe hará de plena prueba.

#### - **Otras facultades de la Inspección del Trabajo**

Antes del inicio del procedimiento y dentro de las atribuciones que tiene la inspección del trabajo se señala que esta deberá citar a las partes a mediación, lo cual se establece dentro de las reglas del procedimiento de tutela, en su artículo 486 inciso 6° que señala: *“No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas”*. Esto procederá cuando sea ella la que haya tomado conocimiento de una infracción y deba denunciarla.

#### **4.4. Examen de admisibilidad**

La denuncia una vez presentada, pasa por un proceso de revisión, el cual queda en manos del juez, quien debe realizar un “examen de admisibilidad”, mediante el cual revisará si esta denuncia adolece o no de vicios que impidan su sustanciación.

Si apareciere de manifiesto que existen vicios el juez “de oficio” deberá rechazarla, esto en los casos en que del examen de admisibilidad se constate que el tribunal:

- 1) No es competente para conocer de las denuncias, en este caso deberá señalar que tribunal lo es y deberá remitirle los antecedentes.
- 2) Los plazos de interposición de la denuncia sean extemporáneos. En este caso, el juez deberá declarar la caducidad de la acción intentada por el denunciante.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Artículo 447.- El juez deberá declarar de oficio cuando se estime incompetente para conocer de la demanda, en cuyo caso así lo declarará, señalará el tribunal competente, y le enviará los antecedentes.

Si de la revisión, consta que no se presentan vicios, entonces se entiende que la denuncia a pasado el examen de admisibilidad y por tanto, se aceptará a tramitación y se deberá iniciar el procedimiento según las normas del procedimiento ordinario laboral.

**Artículo 491:** *“Admitida la denuncia a tramitación, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3º”.*

Por tanto, para la determinación en específico de la realización del procedimiento utilizare las reglas generales en todo lo que sea necesario por no estar cubierto por los artículos 292, 294 y 485 y siguientes.

#### **4.5. Primera resolución del juez**

Esta materia se encuentra expresamente regulada en los artículos 292 y 294 de la ley 20.087, los cuales entregan reglas particulares respecto a las gestiones que debe realizar el juez en su primera resolución, gestión que dependerá del tipo de trabajador, es decir, si se trata de trabajador sujeto a fuero laboral o no.

Cabe hacer mención que estas reglas son totalmente distintas al procedimiento ordinario laboral, ya en este, la primera resolución que dicta el juez, **es la citación a la audiencia preliminar**, en cambio en el procedimiento por práctica antisindical, en su primera resolución, **el juez soluciona el conflicto en forma directa**, esto en virtud de lo expresado por las partes, aunque sin perjuicio de esto, cita a las partes a una audiencia en el mismo acto, con el fin de que se respeten los principios formativos del procedimiento, más específicamente el principio de la bilateralidad de la audiencia.

---

Si de los datos aportados en la demanda se desprendiere claramente la caducidad de la acción, el tribunal deberá declararlo de oficio y no admitirá a tramitación la demanda respecto de esa acción.

A continuación detallare la actuación del juez según del tipo de trabajador, es decir, si el trabajador se encuentra aforado según las reglas del Código del Trabajo, o es un trabajador de la empresa sin que tenga el carácter de aforado.

#### **4.5.1. Se trata de trabajador aforado**

El artículo 292 nos da las reglas en su inciso 4°:

*“Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el juez, en su primera resolución deberá disponer, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquélla en que se materialice la reincorporación, todo ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales”*

En resumen, este artículo señala que son trabajadores aforados los siguientes:

- Todos aquellos trabajadores que concurren a la asamblea de constitución de sindicatos ya sea de empresa, de establecimiento de empresa o sindicato interempresa, quienes tendrán fuero desde los dos días anteriores a la celebración de la audiencia de constitución, hasta los 30 días siguientes de realizada esta. (artículo 221)
- Aquellos que forman parte de la Directiva del Sindicato respectivo, estos tienen fuero desde la fecha de la Asamblea Constitutiva, pero sólo si depositan dentro del plazo de 15 días en la Inspección de Trabajo el acta original de la constitución del sindicato y 2 copias de los estatutos sindicales, certificados por el ministro de fe que concurrió a la asamblea. (artículo 224)



- Los que hayan adquirido la calidad de delegado sindical en aquellas empresas que estén afiliados a sindicatos interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios los cuales contarán con fuero desde su elección hasta los 6 meses después de terminado su cargo (artículo 229)
- Aquellos trabajadores que sean candidatos a ser dirigentes sindicales dentro de sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, los cuales serán aforados desde el momento en que se comunica al empleador la fecha de las elecciones y a la Inspección del Trabajo y hasta la fecha de celebración de la elección. (artículo 238)
- Aquellos que tienen el cargo de directores sindicales, su fuero se extiende desde la celebración de las elecciones en donde fue electo hasta seis meses después de terminar su cargo (artículo 243 inciso 1)
- El representante de los trabajadores en aquellas empresas que estén obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, tendrá fuero desde el momento de su constitución hasta el término de su mandato (artículo 243 inciso 4)
- Aquellos trabajadores que estén involucrados en una negociación colectiva desde los diez días anteriores a la negociación y los 30 días siguientes al contrato o fallo arbitral que dirime la negociación.(artículo 309).
- Directores de sindicatos eventuales o transitorios: el fuero los ampara sólo hasta expiración de su contrato (art. 243 C.T.)
- Delegado del personal: en iguales términos que dirigente sindical (art. 302 C.T.)

- Comisión Negociadora del grupo de trabajadores: desde 10 días anteriores a presentación de proyecto de contrato y hasta 30 días después de concluido el procedimiento (art. 310 C. T.)
- Representantes de federaciones y confederaciones: por el número que no exceda del total de directores con derecho a fuero de sindicatos afiliados a ellas (art. 274 C.T.)

Respecto al contenido de la disposición, esta no se aparta mucho del antiguo artículo 292, ya que consagra el reintegro del trabajador aforado a sus labores dentro de la empresa (obviamente sin perjuicio de los procedimientos de desafuero que se hubiesen llevado en contra del trabajador y en el cual este hubiese perdido) tal como se consagraba originalmente.

La innovación se da en materia pecuniaria, ya que le ofrece al trabajador aforado garantías que no se consagraban expresamente anteriormente como lo son el derecho al reintegro de las remuneraciones y todas aquellas prestaciones que le hubiesen correspondido si este hubiese seguido desempeñando normalmente sus funciones, como lo son las cotizaciones provisionales y otras cotizaciones obligatorias. Estas obligaciones se cuentan desde que se produjo la separación del trabajador aforado hasta la reincorporación.

Todo lo anteriormente señalado es sin perjuicio de las multas que deben imponérsele al empleador por el despido injustificado que van desde las 50 a 100 UTM, cuestión que igualmente se señala en el artículo 292 anterior pero que era discrecional para el juez determinar, no exigiéndosele un mínimo.

Hay que destacar que la ley le da una protección al trabajador aforado que vuelve a ejercer sus labores, ya que la resolución judicial señala el día y la hora en que esta reincorporación deberá realizarse, y además indicará el funcionario que debe realizarla, siendo este un funcionario de la Inspección del Trabajo u otro Ministro de fe que este considere.

Respecto del cumplimiento de la obligación de pagar las remuneraciones, indemnizaciones y otras prestaciones debe usarse el método que señala el artículo 71 del Código del Trabajo. Este artículo señala que se entiende por remuneraciones ya sea a plazo fijo y variables.

*“Artículo 71: Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.*

*En el caso de trabajadores con remuneraciones variables la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.*

*Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.*

*Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.*

*Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra”*

El artículo 292 inciso 7° señala que en caso de negativa del empleador a reincorporar al trabajador, lo despide nuevamente o no realiza el pago de lo ordenado, puede ordenar de oficio los apremios que se le habían señalado, sin perjuicio de aplicar una y otra vez las sanciones hasta que se consiga el objetivo requerido.

Otro resguardo que les otorga la ley a los trabajadores aforados, es que respecto de las resoluciones de reincorporación de trabajador aforado no procederá recurso alguno.

#### **4.5.2. Trabajadores no sujetos a fuero laboral**

Respecto a esta materia es que la normativa se hace más explícita y la somete a una nueva regulación dando mayores protecciones a los trabajadores que no están protegidos por el fuero laboral y que pueden perder su trabajo a través de la figura del artículo 161 “necesidades de la empresa” u otra argucia.

*El antiguo artículo 294 anterior a la dictación de la ley 20.087 señalaba “ Si una o más de las prácticas antisindicales o desleales establecidas en este Libro o en el Título VIII del Libro IV, han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno.*

*El trabajador deberá intentar la acción correspondiente dentro del plazo a que se refiere el artículo 168.*

*El trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.*

*En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.*

*El juez de la causa, en estos procesos, deberá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 292.*

En otras palabras el trabajador podía optar por volver al trabajo o a las indemnizaciones del 163, más una indemnización que el juez de la causa fijará de los antecedentes que se le presenten, más obviamente la multa correspondiente que fijara el juez discrecionalmente atendiendo a la gravedad de la infracción y si se trata de una reiteración, pero esta multa es a beneficio fiscal, no entra al patrimonio del trabajador no aforado. En resumen el empleador :

- Deberá pagar las indemnizaciones por año de servicio.
- La sustitutiva del aviso previo cuando corresponda.
- Indemnización que el juez fijará según meritos de la infracción.

La actual regulación es más amplia en torno al tema del trabajador no sujeto a fuero, señalando el nuevo artículo 294 lo siguiente: *“Si una o más de las prácticas antisindicales o desleales establecidas en este Libro o en el Título VIII, del Libro IV, han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno y se aplicará lo dispuesto en el artículo 487, con excepción de sus incisos tercero y cuarto.*

*El trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.”*

Aquí la norma nos reenvía nuevamente al procedimiento de tutela, señalando que el despido antisindical no tendrá valor alguno y nos remite al artículo 487, que señala *“Este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485.*

*No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos”.* Por tanto, no se tendrá que recurrir al procedimiento laboral ordinario en el cual la tramitación se llevara a cabo extensamente, sino que el trabajador deberá defender su pretensión basado en el procedimiento de tutela, aunque igualmente deberá realizarlo en audiencia oral pero con menos exigencias que más adelante tratare de maneta específica.

Respecto a las sanciones que se le imponen al empleador que despide a un trabajador sin fuero, desde el momento en que el juez realiza su primera actuación es exigir:

- Pago de la sustitutiva del aviso precio.
- Indemnización por año de servicio
- Los recargos que contempla el artículo 168<sup>57</sup>.
- Indemnización adicional que fijara el juez de la causa dentro de los límites, es decir, no podrá sumar más de 11 remuneraciones mensuales pero tampoco puede ser inferior a seis.

Lo anterior es sin perjuicio de la multa a beneficio fiscal que impone la ley por actuar contra la libertad sindical.

---

<sup>57</sup> Artículo 168: El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;
- b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;
- c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.

Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

Por tanto, la nueva normativa protege al trabajador no sujeto a fuero, aumentando las indemnizaciones a pagar, en el caso de que este no quiera volver a su trabajo y obliga al juez a otorgar una indemnización discrecional, al igual que en la normativa anterior, pero con la diferencia de que actualmente esta regulada en torno a sus montos, exigiéndole al juez que cumpla los límites establecidos, cuestión que anteriormente no se daba, lo cual puede ser un motivo para que los empleadores no incurran en prácticas antisindicales. Además no se hace necesario el informe de fiscalización obligatorio que el anterior artículo 294 exigía para el pago de las indemnizaciones, lo que hace más expedita la sentencia.

#### **4.6. Citación**

La citación es la primera resolución judicial que dicta el juez dentro del procedimiento por práctica antisindical, una vez que haya pasado la demanda o la denuncia el examen de admisibilidad obligatorio que establece el artículo 490 y siempre en el caso de que se trate de trabajadores no aforados, de aquellos trabajadores a quienes se les ha puesto en duda su calidad de aforado, y en el caso de que el juez no haya podido formarse plena certeza de la práctica antisindical. Con la citación se realiza el emplazamiento al denunciado y se materializa el principio de la bilateralidad de la audiencia, y el debido proceso.

Con este trámite, se cita a las partes a una audiencia, fijándose con especificidad la hora y el día de realización de esta, señalándole a los presuntos afectados, que en esta audiencia deberán concurrir y presentar todos los antecedentes que dispongan del caso (y que no hayan sido presentados conjuntamente con la denuncia), y los medios de prueba que utilizarán, si es que de los antecedentes que aportan en esa audiencia, no son suficientes para llegar a una decisión respecto de la materia.

## **- Mención especial respecto a la notificación**

Respecto a las notificaciones que deben realizarse a la parte demandada, si bien ya analizamos en específico la forma en que esta debe realizarse, hay ciertos aspectos que deben destacarse, puesto que sólo desde la ley 20.087 se consagran.

En el procedimiento por práctica antisindical desde la ley 20.087, la primera notificación dentro del procedimiento, es decir la citación a la audiencia, debe ser realizada al demandado en forma personal y al demandante se le notificara por el estado diario.

Esto supone un avance respecto del antiguo procedimiento por práctica antisindical de la ley 19.759 ya que en esta, la primera notificación debía realizarse por carta certificada, no asegurándose que las partes afectadas tengan un efectivo conocimiento de este asunto.

**Artículo 292 inciso 7°, Ley 19.759:** *“La citación se efectuará por carta certificada, dirigida a los domicilios que figuren en el informe de fiscalización y se entenderá practicada en el plazo que se refiere el artículo 478 bis.”*

En esta etapa el procedimiento de tutela nos remite al procedimiento ordinario laboral, señalando el procedimiento ante el juez, de las partes entre ellas, la forma de rendir prueba y los plazos entre otros.

### **4.7. La audiencia**

#### **4.7.1. Objetivos:**

Los principales objetivos que tiene esta audiencia es que las partes señalen las siguientes informaciones:

- Una dirección a la cual puedan llegar las notificaciones que deban realizarse por medio de carta certificada.
- Señalar el medio y la forma en que deben realizarse las notificaciones.



- Materializar las alegaciones del demandante, y en la misma conocer las respectivas defensas de la parte demandada.
- Las partes deben indicar cuales medios de prueba harán valer dentro de la audiencia de juicio oral (si es que procede).
- Las partes pueden presentar antecedentes y demás medios probatorios que encuentren necesarios.
- La Inspección del Trabajo podrá presentarle al tribunal su informe de fiscalización.
- Las partes pueden solicitar al tribunal diligencias de prueba que estas por si mismas no pudieran realizar, y que deben contar con la autorización del juez para que las decrete.

#### **4.7.2. Plazos**

Una vez que el tribunal dicta la primera resolución que ordena el inicio del procedimiento y se realiza la primera notificación que es la que tiene que ver con la citación a la audiencia, empiezan a correr los plazos para la realización de la audiencia preliminar o única audiencia según el caso.

El artículo 451 en su inciso 1° señala las reglas:

*“Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando para tal efecto, dentro de los treinta y cinco días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y citación, y la celebración de la audiencia, a lo menos, quince días”.*

Es importante destacar que la ley 20.087 fue modificada en este aspecto. Antes los plazos para la citación a la audiencia eran de 30 días como máximo, y los plazos que debían mediar entre la demanda y la citación no podían ser más de 10 días.<sup>58</sup> La justificación a esto según la historia fidedigna de la ley, es para concordar

---

<sup>58</sup> Artículo 451 inciso 1° original: Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando para tal efecto, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su

esta disposición con aquella que modifíco los plazos para contestar la demanda, puesto que la ley 20.260, los acorta, esto también por que se suprimió la tabla de emplazamiento, por eso, se debió aumentar los plazos que deben mediar entre la notificación y la celebración de la audiencia.

**En resumen:**

- Se realizará la audiencia dentro de los 35 días siguientes de realizada la notificación.
- Debe mediar un plazo de 15 días como mínimo entre la fecha de la resolución, su notificación y la audiencia.

Lo anteriormente nos muestra que en la práctica, el procedimiento sigue siendo de tramitación ordinaria, con la salvedad que indica el artículo 488, que consagra el privilegio de preferencia de conocimiento, frente a las de más causas que le corresponda al tribunal conocer, asegurándose así el principio de celeridad.

**Artículo 488.-** *“La tramitación de estos procesos gozará de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal.*

*Con igual preferencia se resolverán los recursos que se interpongan”.*

**4.7.3 Importancia de la audiencia para el procedimiento por práctica antisindical**

Esta audiencia es de vital importancia, ya que a través de ella se puede dar término al procedimiento por práctica antisindical, si es que de los antecedentes señalados o expuestos en la audiencia, por la parte demandante y la Inspección del Trabajo aparece de manifiesto que la parte demandada ha incurrido en alguna de las causales que el Código del Trabajo identifica como prácticas antisindicales. Lo anterior está expresamente consagrado dentro de las reglas del procedimiento de tutela en los artículos 493 y 494.

---

celebración, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y citación, y la celebración de la audiencia, a lo menos, diez días.

En esta audiencia es de vital importancia el informe de fiscalización que la Inspección del Trabajo elabora, ya que si en este informa consta que el demandado ha incurrido en una práctica antisindical, este informe hará de plena prueba para el juez y ayudará a este a dictar sentencia favorable dentro del procedimiento.

**Artículo 494.-** *Con el mérito del informe de fiscalización, cuando corresponda, de lo expuesto por las partes y de las demás pruebas acompañadas al proceso, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de decimo<sup>59</sup> día. Se aplicará en estos casos, lo dispuesto en el artículo 457.*

Otro aspecto importante a considerar, es lo señalado por el artículo 493, respecto a la carga de la prueba. Aquí se consagra una ventaja para el trabajador que denunció una práctica antisindical y comparece a la audiencia, ya que establece que le corresponderá al demandado probar el hecho de que no incurrió en la práctica antisindical, es decir, el demandado debe probar que no incurrió en la práctica que se le imputa, o bien que lo que realizó no configura una práctica antisindical. Esto ayuda al trabajador, pues probar estas prácticas supone una dificultad, sobre todo en el caso de la prueba testimonial, puesto que muchas veces los compañeros de trabajo se niegan a actuar de testigos por temor a las represalias que el empleador puede tomar en su contra. También le salva de probar el despido injustificado.

**Artículo 493.-** *“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.*

También no se puede dejar de destacar el artículo 453 número 3 parte final, el cual señala que en caso de que no existiesen en mérito de los antecedentes presentados en la audiencia hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos esta se dará por concluida inmediatamente y dictará sentencia.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> Esto fue modificado por la ley 20.260, se cambió “quinto día” por “décimo día”, esto con la única justificación de darle al juez, plazo para tomar una mejor decisión en aquellos casos en que la resolución del conflicto requiera un análisis más detallado.

<sup>60</sup> Este artículo fue modificado en su parte final por la ley 20.260, la anterior redacción le daba un plazo de 5 días al juez para dictar sentencia, pero atendido el principio de celeridad

Si no se presenta ninguna de las situaciones que puedan dar termino al procedimiento dentro de la audiencia preliminar, según el la ley, debe pasarse a la siguiente etapa dentro del procedimiento y esta es la etapa de prueba, la cual debe rendirse dentro de la audiencia de juicio.

#### **4.8. Audiencia de Juicio**

No es el objetivo del legislador en materias de practica antisindical llegar a esta audiencia, ya que espera que la solución del conflicto este entregada a la audiencia o audiencia preliminar, esto en virtud de los principios que inspiran estos procedimientos que son la celeridad y la concentración, en virtud de la calidad del bien jurídico involucrado, pero en el caso de que el juez de inicio al término probatorio se debe seguir las siguientes reglas:

- Respecto al plazo para realizar la audiencia:

- La audiencia se realizará dentro del periodo de los 30 días siguientes a la audiencia preliminar y no es necesario efectuar a las partes ninguna notificación expresa de esta, por que se entienden notificados desde que el juez la fija en la audiencia preliminar.

**Artículo 453, N°7:** *Se fijará la fecha para la audiencia de juicio, la que deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a treinta días. Las partes se entenderán citadas a esta audiencia por el solo ministerio de la ley.*

- **Objetivos de la audiencia oral:**

- La audiencia tiene por principal objetivo comprobar que si se realizó la práctica antisindical por parte del empleador.

---

imperante en la legislación laboral, la nueva redacción le impone al juez dictar sentencia en la misma audiencia.

## - Procedimiento de Prueba.

- Para probar el objetivo anterior, y a modo de protección del trabajador se invierte la carga de la prueba, ya que no le corresponderá a este probar que existió la práctica, sino que le corresponde al demandado presentar pruebas primero y comprobar el hecho de que se incurrió en una correcta causal de despido y que no se debe a un despido para perjudicar la libre sindicalización.
- Se establece el siguiente orden de presentación de la prueba, primero la documental, luego confesional, testimonial y los otros medios que parezcan pertinentes.<sup>61</sup>
- Las partes pueden formular observaciones a la prueba y sus conclusiones una vez que terminen de presentarse todas las pruebas de la audiencia, las observaciones deberán realizarse en forma oral, breve, concreta y precisa.
- La prueba que se presente será evaluado por el juez siguiendo las reglas de la sana crítica. Según Hugo Alsina *"Las reglas de la sana crítica, no son otras que las que prescribe la lógica y derivan de la experiencia, las primeras con carácter permanente y las segundas, variables en el tiempo y en el espacio"*<sup>62</sup>. Lo anterior significa una garantía para el trabajador ya que el juez

---

<sup>61</sup> **Artículo 464 N°1 ley 20.087:** La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado.

No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documental, confesional, testimonial y los otros medios ofrecidos, sin perjuicio de que el tribunal pueda modificarlo por causa justificada.

<sup>62</sup> GONZALES Castillo, Joel; Fundamentación de las sentencias y Sana Critica, Revista Chilena del Derecho, vol. 33 N° 1, Chile. 2003. pp. 93 – 107.

tiene mayores facultades para apreciar la prueba que a través de un sistema legal o tasado, el cual es mucho más rígido por sólo apegarse a la letra de la ley y no adecuarse al caso concreto, que es la libertad que ofrece la sana crítica.

- El juez dictara sentencia al finalizar la audiencia o dentro de los 5 días siguientes a la realización de esta.

#### 4.9. Medios de prueba:

- Como ya lo mencione anteriormente se puede presentar todo tipo de prueba, pero el Mensaje de la Ley 20.087 señala respecto de la materia excepciones: *“Con todo, de manera novedosa, se incorpora en el proyecto una regla dirigida a privar de valor probatorio a las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales.”*<sup>63</sup> Esto quiere decir, que no se aceptara aquella prueba considerada prueba ilícita, por más que demuestre fehacientemente la pretensión alegada, ya que el modo de obtenerlo es ilícito<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> Mensaje de S.E. el Presidente de la Republica, con el que se inicia un proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. 22 de septiembre de 2003, página 14

<sup>64</sup> El Oficio N°167, del Fiscal Nacional Orienta a los fiscales en el tema de la exclusión de la prueba ilícita, del día 16 de abril de 2002, pagina 3, se refiere específicamente a que se entiende por prueba ilícita, señalando lo siguiente: *“En doctrina se acostumbra distinguir entre prueba irregular o ilegal, por una parte, y prueba ilícita, por la otra. La primera resulta de la inobservancia de meras normas procesales, mientras que la segunda es aquella obtenida con infracción de normas sustantivas, sean de rango constitucional o legal, que reconocen derechos fundamentales”*<sup>64</sup>. Pero, según vimos más arriba, no puede trazarse una línea divisoria absoluta entre ambas clases de normas, ya que gran parte de las garantías procesales o derechos fundamentales relativos al proceso penal están incorporados en la misma ley procesal. Por eso es preferible designar como prueba ilegal a la que vulnera disposiciones procesales de carácter meramente formal, esto es, aquellas establecidas para la ritualidad del proceso (por ejemplo, las que fijan plazos para la práctica de determinadas actuaciones), y reservar la expresión prueba ilícita para los casos en que hay infracción de garantías procesales”.

- Respecto a la forma de realizarse la prueba, en lo que respecta a la prueba testimonial y la confesional, se innova, ya que se prescinde de los pliegos con preguntas que deban entregarse en sobres cerrados, sino que estas se harán verbalmente en la audiencia, en forma directa por las partes, aunque actuarán bajo la supervigilancia del juez, el que puede rechazar aquellas preguntas que no estime pertinentes, además puede pedir precisiones o aclaraciones de respuestas.
- Se elimina la actuación de la tacha de testigos, será en las conclusiones donde las partes podrán manifestar sus opiniones respecto a la veracidad e idoneidad del testigo.
- Respecto a los oficios, si se trata de entidades públicas, se deberán pedir a la oficina local en cuya jurisdicción hayan ocurrido los hechos. Para evitar las dilaciones, respecto a la respuesta de estos oficios, pueden realizarse dichas respuestas por cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de textos que permita una pronta entrega de la información.
- Se eliminan los apercibimientos a la prueba instrumental, la impugnación sólo puede realizarse en la audiencia oral.
- El que esta llamado a confesar y no aparece a la audiencia justificadamente, o comparece y da respuestas evasivas o no lo hace, se configurara una *presunción simplemente legal* en su contra como sanción, presumiéndose verdaderos los hechos que señale la otra parte.
- Sólo pueden haber en la audiencia hasta un máximo de 4 testigos, que actúan bajo juramento o promesa de decir la verdad en juicio. El juez esta obligado de comunicarle las sanciones legales del artículo 209 del Código Penal<sup>65</sup> si incurre en falso testimonio.

---

<sup>65</sup> Art. 209. El falso testimonio en causa civil, será castigado con presidio menor en su grado medio y multa de once a veinte unidades tributarias mensuales. Si el valor de la demanda no excediere de cuatro sueldos vitales, las penas serán presidio menor en su grado mínimo y multa de seis a diez unidades tributarias mensuales.

#### **4.10. Medidas para mejor resolver**

- El juez esta autorizado para disponer medidas para mejor resolver una vez que ya se haya presentado la prueba, las cuales según el Mensaje de la Ley pueden ser a modo de ejemplo: la agregación de documentos, confesión judicial de las partes, inspección personal del tribunal, informe de peritos, comparencia de testigos, presentación de otros autos que tengan relación con el pleito e informe de los organismos públicos a los cuales la ley asigna la facultad de interpretar la legislación laboral y de seguridad social sobre jurisprudencia administrativa que hubieren emitido.

#### **4.11. Sentencia.**

El procedimiento de tutela se encarga de regular los requisitos que debe cumplir toda sentencia en un procedimiento por práctica antisindical, indicando el artículo 495 lo siguiente:

*“La sentencia deberá contener, en su parte resolutive:*

- 1. La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada;*
- 2. En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492;*
- 3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan, y*
- 4. La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código.*



*En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.*

*Copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro.*

Debe señalarse que todo lo que he mencionado, es sin perjuicio de la regulación específica que realizó, el artículo 294, en esta materia señalando sanciones específicas, las cuales deberán contenerse en la sentencia, y en lo que no indica este artículo se aplicará las reglas del procedimiento de tutela, lo mismo cuando el empleador no haya podido probar que el trabajador no se encontraba sujeto a fuero, en tal caso se aplican las sanciones del artículo 292. Es obligación la copia de la sentencia a la Inspección del Trabajo.

En resumen, los aspectos que regula la sentencia, son netamente condenatorios, es decir, se busca la nulidad de todo lo obrado, que se retrotraigan los efectos de la misma, buscando que se vuelva al estado anterior al de producirse la práctica antisindical, además la sentencia establece cuales son las obligaciones que se le imponen al infractor, es decir, además se señalan los apremios y se deja abierta la posibilidad de que se le imponga el pago de una indemnización. También respecto al contenido de la sentencia, se señala que esta debe ser justificada por el juez, señalando como aprecio la prueba presentada y cuales hechos fueron considerados como verdaderos.

#### **4.12. Recursos**

El artículo 292 inciso final dice: *“Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.”*. Esto quiere decir, que no procede recurso alguno en contra de las resoluciones que imponen las sanciones de la práctica antisindical, esto es un beneficio para el trabajador, pero no queda claro que sucede con las otras resoluciones que se dictan dentro del procedimiento y si procede o no el recurso de apelación en esta materia respecto a la sentencia.

Según el Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social establece lo siguiente al momento de tocar el tema respecto de la apelabilidad en el procedimiento de tutela: *“se dispone en el proyecto que la sentencia dictada en estos procesos será susceptible de recurso de apelación laboral, el que se tramitará y resolverá por el tribunal de segunda instancia con preferencia respecto de cualesquiera otros, despejando de paso la discusión existente en relación con la apelabilidad de las sentencias en materia de prácticas antisindicales”*

Por tanto, procede recurso de apelación en materias de prácticas antisindicales, pero la apelabilidad laboral contemplada es distinta a la que se establece en materia civil, ya que la sentencia nace de una audiencia oral, por tanto se requeriría una sala en segunda instancia con las mismas características, por eso el Mensaje de la ley 20.087 señala expresamente los fundamentos que debe reunir un recurso de apelación para que este sea procedente:

*“Así, el proyecto dispone que el recurso de apelación laboral sólo podrá tener por objeto:*

- a) revisar la sentencia de primera instancia cuando ésta haya sido dictada con infracción de normas;*
- b) revisar los hechos declarados como probados por el tribunal de primera instancia cuando se advierta que en su determinación se han infringido, en forma manifiesta, las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; y*
- c) alterar la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior”.*

Para la Corte Suprema<sup>66</sup>, el recurso de apelación es una de las principales falencias de las que adolece la ley, puesto que no contempla una sala especializada para la Corte de Apelaciones para que conozca de las materias laborales, por lo que se producirá un mayor atochamiento en segunda instancia, ya que esta también se vera afectada por la reforma procesal penal, por tanto en forma específica expresa:

---

- <sup>66</sup> “Oficio N° 2346 de la Corte Suprema” , emanado de su Presidente Mario Garrido Montt, de fecha 4 de noviembre de 2003, pagina 1

*“Se esperaba que la reforma de la justicia laboral y provisional considerara no solamente tribunales especializados para la primera instancia sino que también para la segunda instancia lo que, lamentablemente, no ocurre en los Proyectos que se informan.*

*Al margen de que no resulta conveniente recargar el trabajo de las Cortes de Apelaciones con esta jurisdicción especial, de atención preferente en su vista y fallo, en presencia de la labor que les significa y significará la reforma procesal penal, es de toda evidencia la necesidad de crear, para la segunda instancia en estas materias, ya sea Cortes Especiales o bien Salas Especializadas y, en esta última hipótesis, la consiguiente generación de los cargos de Ministros indispensables para ello.*

## **Capitulo IV**

### **Anteriores procedimientos por prácticas antisindicales.**

#### **Avances del procedimiento por práctica antisindical con la ley 20.087**

Para poder desarrollar este capítulo, necesito remitirme a los anteriores procedimientos por prácticas antisindicales que se han desarrollado en nuestra legislatura del trabajo, es decir, es necesario realizar una comparación de procedimientos, si bien, ya he notado las diferencias más específicas al abordar el desarrollo específico del procedimiento que contempla la ley 20.087.

#### **1. Procedimientos anteriores a la ley 20.087**

Me referiré expresamente a la ley 19.759 y a la legislación anterior a esta, no analizaré en extenso la normativa de la ley 20.087, puesto que ya le asigne un capítulo de esta memoria. Respecto a los dos procedimientos que analizaré, enunciare las desventajas que ese sistema presentaba y luego analizaré si el siguiente los supera.

##### **1.1 El procedimiento judicial y jurisprudencia antes de la promulgación de la Ley Nº 19.759 de 2002**

La ley 19.069, del año 1991, es la ley que directamente incorpora al Código del Trabajo el reconocimiento oficial a las prácticas antisindicales, incluyéndolas en el Libro III, en el Capítulo IX el cual es denominado "De las prácticas desleales o antisindicales y de su sanción" y en el Libro IV, el Título VIII denominado "De las prácticas desleales en la negociación colectiva y de su sanción", señalando que el conocimiento y resolución de las infracciones por estas prácticas estaría radicado en los Juzgados de Letras del Trabajo.

La ley 19.069 fue considerada insuficiente por el legislador para hacer frente a esta materia en un gobierno en vías de recuperación de la democracia, esto por que el principal problema era la presentación de la prueba por parte de los trabajadores, por lo cual se atentaba contra el principio de la libertad sindical, cuestión que se comprueba en tribunales, pues desde la dictación de esa ley sólo se fallaron tres

causas hasta la dictación de la ley 19.481, la cual fue publicada el 3 de diciembre de 1996.

La Ley 19.481, nace de la idea, de otorgarle una mayor participación a la Dirección del Trabajo en estas materias, para una mayor rapidez en la solución de los conflictos, para que ella entonces resolviera de las causas en una primera instancia, lo cual a la larga no sucedió.

La ley incorpora modificaciones a los artículos 292 y 294 que a continuación pasaré a detallar:

Artículo 292 de la ley 19.481: *Las prácticas antisindicales o desleales serán sancionadas con multas de una unidad tributaria mensual a diez unidades tributarias anuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.*

*Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.*

*El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, los que conocerán de las reclamaciones en única instancia, sin forma de juicio, y con los antecedentes que le proporcionen las partes o con los que recabe de oficio.*

*El Juez deberá pedir un informe a la respectiva Dirección Regional del Trabajo. Los hechos constatados de los que dé cuenta dicho informe, constituirán presunción legal, con arreglo al inciso final del artículo 23 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este informe deberá evacuarse dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde su despacho por el tribunal. Vencido el plazo sin que se haya recibido el señalado informe, el juez podrá prescindir de él.*

*Una vez recibido el informe a que se refiere el inciso anterior o vencido el plazo para evacuarlo, si el juez lo estima necesario abrirá un período de prueba de diez días, la que apreciará en conciencia.*

*Además, deberá disponer que se subsanen o enmienden los actos que constituyen prácticas desleales, salvo los que importen la terminación del contrato de trabajo, en cuyo caso, sin perjuicio de aplicarse las normas que regulan la materia, se deberá imponer una multa no inferior a una unidad tributaria anual.*

**ARTICULO 294:** *Cualquier interesado podrá denunciar conductas antisindicales o desleales.*

*Una vez recibida la denuncia, el Juzgado de Letras del Trabajo seguirá conociendo de oficio hasta agotar la investigación y dictar sentencia. La Inspección del Trabajo y cualquiera organización sindical interesada podrán ser parte en las reclamaciones a que den lugar las infracciones de las normas de este Capítulo. Las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado.*

*La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras que sean reincidentes. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos.*

A continuación expondré los aspectos de la norma que son avances dentro de la legislatura y aquellos aspectos que todavía no son resueltos.

#### **1.1.1 Aspectos positivos:**

- El hecho de que se consagre una acción popular para la denuncia de las prácticas antisindicales, señalándose expresamente que cualquier interesado puede interponerla.
- La nomina semestral y pública que deberá elaborar la Inspección del trabajo, de todas aquellas empresas que sean sancionadas por prácticas antisindicales.

- Que el tribunal pueda actuar de oficio para recabar pruebas, puesto que ayuda al trabajador, quien muchas veces se encuentra incapacitado frente al empleador para poder obtenerlas.
- Que sea obligatorio el informe de la Inspección del Trabajo.
- El aumento de las multas, y que estas se otorguen según la gravedad de la infracción y que se considere el si se trata de una reiteración o no para otorgarlas, con la condición de que si se despide al trabajador, la multa no puede ser menor a una Unidad Tributaria Anual (UTA) .

### 1.1.2 Aspectos negativos:

- La tramitación del procedimiento contemplado para las prácticas antisindicales, era un “procedimiento sin forma de juicio”, por lo cual, no era necesario que se le diera una tramitación judicial, pues a la larga se resolvía a partir de los antecedentes que aportan las partes, y sólo excepcionalmente el juez habría un termino probatorio de 10 días, para que se aclararen las dudas y se presentaren más antecedentes.
- Si bien era obligatorio para el juez encargado de llevar el procedimiento, requerir a la inspección del Trabajo para que realizará un informe de fiscalización que debía ser confeccionado en el plazo de 30 días desde que se evacuó el trámite, se puede prescindir del, si dentro de ese plazo no se presenta. Lo anterior es grave, pues los hechos que constaren en el informe se consideraban presunción legal, por tal la carga de la prueba se alteraba a favor del trabajador, ya que le corresponde probar al demandado el que no incurrió en la práctica que se le imputa.
- La prueba se aprueba en conciencia, es decir, este sistema otorga una absoluta libertad al Juez ya que puede apreciar con entera libertad las pruebas e incluso apartarse de ellas, dictando la sentencia conforme a lo que le dicta su conciencia o íntima convicción. Como consecuencia de esto, *“el sistema no exige al Juez que exprese las razones por las cuales concede o no eficacia a una prueba”*<sup>67</sup>.

---

<sup>67</sup> TORRES Neuquen, MANUAL de Procesal II. Tomo 1. Primera Edición. Santiago, Chile. [199-]

- El afectado por la práctica antisindical podía actuar en el procedimiento sin necesidad de abogado, lo cual lo dejaba en clara desventaja frente a su empleador, además, es muy poco común que un trabajador pudiera actuar por su cuenta dentro del procedimiento.
- El procedimiento se realizaba en única instancia por lo que no daba cabida a la interposición de recurso de apelación, en el cual se pudiera revisar la sentencia.
- Si bien la idea de esta ley era darle una mayor trascendencia a la Inspección, esta como ya mencionamos, sólo elabora informe, pero no tiene la facultad directa de solucionar el conflicto.
- Si bien se incorporan multas para el empleador, en el caso de que ocurriese el despido de trabajadores, la regulación queda dada a la figura de despido injustificado, no se decreta la inmediata reincorporación en términos explícitos, sino que sólo se remite a las normas generales.
- No se protege en forma específica al trabajador que no esta sujeto a fuero.
- Las sanciones incorporadas para el empleador infractor no son lo suficientemente eficientes, para influir y lograr disminuir la realización de las prácticas antisindicales.

## **1.2. Ley 19.759 del año 2001**

La ley 19.759 surge de la necesidad entonces de superar las falencias que tenía aparejada la ley 19.481, puesto que no se logró realizar un procedimiento expedito y de fácil solución para los afectados por las prácticas antisindicales. A continuación presentaré los artículos que modifíco esta ley respecto a el procedimiento que debe seguirse por prácticas antisindicales y luego expondré las virtudes y las falencias que presenta.

**Artículo 292.** *Las prácticas antisindicales o desleales serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.*



*Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.*

*El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo.*

*La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente, los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, y acompañará a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente. Los hechos constatados de que dé cuenta dicho informe, constituirán presunción legal de veracidad, con arreglo al inciso final del artículo 23 del decreto con fuerza de ley del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Asimismo, la Inspección podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.*

*Sin perjuicio de lo anterior, cualquier interesado podrá denunciar conductas antisindicales o desleales y hacerse parte en el proceso. Las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado.*

*Recibida la denuncia, el juez citará a declarar al denunciado, ordenándole acompañar todos los antecedentes que estime necesarios para resolver.*

*Citará también a la misma audiencia al denunciante y a los presuntamente afectados, para que expongan lo que estimen conveniente acerca de los hechos denunciados.*

*La citación se efectuará por carta certificada, dirigida a los domicilios que figuren en el informe de fiscalización y se entenderá practicada en el plazo a que se refiere el artículo 478 bis.*

*La referida audiencia deberá realizarse en una fecha no anterior al quinto ni posterior al décimo día siguiente a la fecha de la citación. Con el mérito del informe de fiscalización, de lo expuesto por los citados y de las demás pruebas acompañadas al proceso, las que apreciará en conciencia, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de tercero día.*

*Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el Juez, en su primera resolución dispondrá, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 174, en lo pertinente.*

*Si la sentencia da por establecida la práctica antisindical o desleal, además, dispondrá que se subsanen o enmienden los actos que constituyen dicha práctica; el pago de la multa a que se refiere este artículo, fijando su monto, y que se reincorpore en forma inmediata a los trabajadores sujetos a fuero laboral separados de sus funciones, si esto no se hubiere efectuado antes.*

*Copia de esta sentencia, deberá remitirse a la Dirección del Trabajo, para su registro.*

**Artículo 294.** *Si una o más de las prácticas antisindicales o desleales establecidas en este Libro o en el Título VIII del Libro IV, han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno.*

*El trabajador deberá intentar la acción correspondiente dentro del plazo a que se refiere el artículo 168.*

*El trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.*

*En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.*

*El juez de la causa, en estos procesos, deberá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 292.*

### 1.2.1. Aspectos positivos:

- Se establecen plazos para la realización de la audiencia en la cual se conocerá de la infracción, no pudiendo realizarse dentro de un plazo no anterior a quinto día ni superior a al décimo desde que se realiza la citación a la audiencia.
- El hecho de que a la audiencia deban presentarse todas las partes involucradas, favorece al principio de la bilateralidad de la audiencia, y hace más rápido el conocimiento del asunto para todos los intervinientes, y también para el juez.
- Señala la obligatoria reincorporación del trabajador del cual se haya acreditado que se encuentra amparado por fuero sindical, por tanto el juez en su primera resolución encargará tal reintegro.
- Regula en forma específica el procedimiento que se debe seguir en caso de que un trabajador no sujeto a fuero laboral sea despedido por alguna de las causales de práctica antisindical. Estableciendo un derecho de opción para este, para que se reintegre a las faenas, o bien acepte las indemnizaciones del artículo 163 del Código del Trabajo<sup>68</sup>.
- El hecho de que la sentencia deba dictarse inmediatamente al término de la audiencia o dentro de tercero día, es una novedad, ya que permite que el procedimiento sea de rápida solución atendido a la importancia del derecho a la libre sindicalización.
- Establece la obligación de que se emita informe de fiscalización, el cual no podrá omitirse, por que es requisito que el juez lo requiera, y si la inspección es la que denuncia de adjuntarlo, ya que debe ser considerado para dictar sentencia

---

<sup>68</sup> En resumen: Debe pagar las indemnización por año de servicio que correspondan, la sustitutiva del aviso previo si es que procede y las multas, pero estas son a beneficio fiscal.

### 1.2.2. Aspectos negativos:

- Se mantiene el conocimiento de la prueba en conciencia, por lo que sigue siendo la discrecionalidad del juez lo que impera para decretar si procede o no una conducta antisindical
- Las notificaciones dentro del procedimiento se realizan por carta certificada, por tanto, no se asegura el efectivo conocimiento de las resoluciones que dicta el juez, ni siquiera la primera notificación se realiza de esta manera, ya que se señala expresamente que esta deberá realizarse por carta certificada al domicilio que aparezca en el informe de fiscalización que presentará la Inspección del Trabajo. Se dice que esta norma atenta contra el debido proceso y a la regla general de todo procedimiento señalado en el artículo 40 del Código de Procedimiento Civil, que indica que la primera notificación dentro de un procedimiento debe realizarse en forma personal.
- No indica plazos para que se entregue el informe de fiscalización de la inspección en el caso de que esta no se hubiese hecho parte.
- No existe obligación de las partes de pasar por el trámite de conciliación, aunque el juez puede hacerlo en virtud del artículo 444 del Código del Trabajo<sup>69</sup>, pero no es una obligación de este, por lo cual, bien puede ser que las partes no solucionen sus conflictos de forma

---

<sup>69</sup> **Artículo 444.** La audiencia se celebrará con las partes que asistan. El tribunal someterá a éstas las bases sobre las cuales estima posible una conciliación y el juez personalmente las instará a ello. Las opiniones que el tribunal emita al efecto no serán causal de inhabilitación. De producirse la conciliación, se estará a lo que se establece en el artículo 267 del Código de Procedimiento Civil.

De no producirse la conciliación y haberse recibido la causa a prueba, se procederá a recibir de inmediato la prueba ofrecida por las partes, como también cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuere pertinente y que las partes hubiesen ofrecido con anterioridad. El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documental, confesional y testimonial, sin perjuicio de que el tribunal pueda modificarlo por causa justificada. La prueba documental a que se refiere este inciso es la ordenada exhibir de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 443.

Siempre que no alcanzare a rendirse la prueba el día fijado para la audiencia, el tribunal continuará recibiendo al día siguiente hábil, y si ello no fuere posible en los días hábiles más próximos hasta su conclusión.

De no haber conciliación ni hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal dictará sentencia de inmediato o, a más tardar, dentro del decimoquinto día.

afectuosa, y sea más difícil que se cumplan las sanciones que se establecen.

- Si bien el informe de fiscalización esta provisto de una presunción de veracidad, es una presunción simplemente legal por lo que puede presentarse prueba en contrario.
- Respecto a la carga de la prueba, si el demandado o denunciado se opone a lo que dice la parte demandante cada uno de los partícipes en la audiencia deben probar los hechos que alega, por lo cual nos encontramos con que muchas veces el trabajador se encuentra en la imposibilidad de presentar pruebas que puedan avalar su pretensión, sobretodo por el temor de los demás trabajadores por las represalias que puede asumir contra ellos el empleador.
- Se mantiene el hecho de que el denunciante pueda acudir a la audiencia sin necesidad de abogado que lo patrocine, lo cual como ya mencione anteriormente va en desmedro del propio trabajador.
- Las sanciones que se le asignan a los trabajadores no sujetos a fuero, por la baja gravedad que estos tienen no han sido motivantes para que el empleador no incurra en ellas, es sumamente difícil su prueba por que corresponde principalmente al trabajador.

## **2. Nuevo procedimiento de la ley 20.087**

La ley modifica los artículos que hemos estudiado en esta memoria que son el 292 y el 294, en esta ocasión enunciaré directamente las ventajas y desventajas que se le asignan a este procedimiento que aun no empieza a operar, a pesar que originalmente se dijo que operaria desde marzo de este año, pero que por cuestiones técnicas tuvo que desplazarse hasta marzo de el próximo año, por lo cual, las referencias obtenidas en este párrafo, serán exclusivamente basados en los informes que la Cámara de Diputado a elaborado al respecto.

## 2.1. Aspectos positivos:

- Respecto a las notificaciones, aquí se supera la falencia del procedimiento anterior en virtud del cual, la primera notificación debía realizarse por carta certificada, ahora se deberá realizar personalmente, asegurándose que la parte demandada ha recibido la información, con esto, se resguardan las normas del debido proceso.
- El procedimiento se iniciara por demanda, aunque puede realizarse una denuncia en la inspección, la cual deberá realizar informe de fiscalización y realizar la respectiva demanda si es que procede. En el caso de que la Inspección del Trabajo dentro de sus actividades de fiscalización conoce de alguna práctica antisindical, debe hacerse parte dentro del procedimiento en forma obligatoria.
- Cualquiera puede denunciar una práctica antisindical, independiente de si tiene interés o no en la sanción de esta.
- Se contempla a través de las normas del procedimiento de tutela una mediación de carácter obligatorio antes de iniciar procedimiento, a cargo de la Inspección del Trabajo.
- Se aumentan las sanciones en el caso de los trabajadores no sujetos a fuero.
- Le corresponde al demandado probar que ha actuado de conformidad a las normas del código del trabajo, lo que favorece al trabajador.
- El informe de fiscalización hace plena prueba de la efectividad de la práctica antisindical.
- La prueba se analiza por el juez conforme a las reglas de la sana crítica.
- Se establece una preferencia de conocimiento respecto del procedimiento por práctica antisindical, en tribunales, frente a los demás que se presentan.
- Es obligatorio comparecer con abogado a las audiencias, cuestión que protege al trabajador a defenderse frente al empleador.

## 2.2. Aspectos negativos:

- La idea inicial del legislador era simplificar la tramitación de este tipo de procedimientos, pero a la larga las normas que reglan el procedimiento, hacen una serie constantes de reenvíos ya sea desde el procedimiento que establecen los artículos 292 y 294, al procedimiento de tutela y este al procedimiento ordinario, por lo cual no se hace más clara su sustanciación, así que a la larga, le corresponderá a los jueces establecer los criterios y pautas de resolución tanto de las materias de prácticas antisindicales como las de resguardo de derechos fundamentales.
- No existe la posibilidad de interponer recurso alguno contra las resoluciones que emanen del procedimiento, lo cual es favorable al trabajador en el caso de que la resolución sea para el favorable, pero no en el caso de que no lo sea y requiera revisión.
- No existe criterios fijos para la aplicación de las multas sino que quedan a la discreción del juez, la única regla que indica la ley establece que debe considerarse para aplicarlas *“la gravedad y si se trata de una reiteración o no”*
- El procedimiento esta realizado en base a audiencias orales, al igual que los procedimientos de familia, respecto a esto la misma Corte Suprema en oficio a la Cámara de Diputados<sup>70</sup> señala la insuficiencia de tribunales orales para el país, por lo que se ve dificultado que se pueda dar tramitación al procedimiento en los términos que se señalan en la ley, y dentro de los plazos, ya que se prevé una saturación de causas, sobretodo con la eliminación de la figura del secretario del tribunal. Dice Mario Garrido Montt: *“Se propone la creación de un número de tribunales especializados de primera instancia altamente insuficiente para los fines que se persiguen. En efecto, resulta fundamental para el cumplimiento de los objetivos tenidos en cuenta con el proyecto la existencia de un número adecuado de jueces que así lo permita so pena - cabe insistir -de verse frustradas tales*

---

<sup>70</sup> Oficio N° 2346 de la Corte Suprema, emanado de su Presidente Mario Garrido Montt, de fecha 4 de noviembre de 2003, paginas 1-2.

*finalidades... Es menester tener también presente que, según lo propuesto, la audiencia causa, el que debe presidirla y quien no puede delegar su ministerio, bajo sanción de nulidad insaneable, lo cual resulta inviable en la práctica, por la carga de trabajo que los jueces habrán de soportar, máxime si se considera que se propone la eliminación de los Secretarios de Juzgados que - como se dijo - desarrollan hoy una importante función jurisdiccional. Es manifiesto, entonces, que existirán menos profesionales idóneos en cada nuevo tribunal.*

- Existe la posibilidad de que este procedimiento simplificado, no pueda realizarse en aquellos tribunales en los que exista judicatura común, es decir, se tramiten en conjunto ya sea tanto causas laborales como civiles, ya que la creación de tribunales es limitada a ciertas comunas, algunas quedarán con judicatura común. Por lo cual, es muy probable que en estos los problemas de saturación sean mayores y también de que no pueda utilizarse el procedimiento oral.



## CAPITULO V

### RECONOCIMIENTO JURISPRUDENCIAL DE LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES

En este capítulo realizare una recopilación de jurisprudencia que reconoce las prácticas antisindicales, así como algunas que desestiman las denuncias efectuadas por los trabajadores. Los tribunales de la justicia, cada año resuelven los conflictos suscitados entre las partes, en relación a las prácticas antisindicales, y sus sentencias, establecen claramente su reconocimiento.

#### **1) Obligación de la Inspección del Trabajo de presentar lista semestral de infractores a las prácticas antisindicales.**

En la ley 19.759 se estableció la Obligación para la Inspección del Trabajo, de llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales y asimismo de publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras, esto se consagra en el nuevo artículo 294 bis.

*Art. 294 bis: " La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos."*

A continuación presentaré el listado de empresas infractoras en el segundo semestre del año 2007, además en dicho listado se indica la infracción por la que fue condenada, además el monto de las multas cursadas<sup>71</sup>.

---

<sup>71</sup>Empresas condenadas por prácticas antisindicales.[En línea]. Pagina de la Dirección del trabajo: < [http://www.dt.gob.cl/1601/article-94445.html#h2\\_4](http://www.dt.gob.cl/1601/article-94445.html#h2_4) > (consulta: 25 de junio de 2008)

<b>Razón Social/Nombre de Fantasía</b>	<b>Juzgado / Rol</b>	<b>Fecha ejecutoria-cúmplase</b>	<b>Monto multa</b>	<b>Hechos sancionados</b>
1.- EXPLONOR S.A.	1º JLT IQUIQUE/30358	28.12.07	60 UTM	Requerir de un grupo de trabajadores la renuncia al Sindicato Nº 1 y solicitar la renuncia a la empresa a 2 trabajadores sindicalizados, debilitando así la organización sindical.
2.- IMPORTACIONES EXIBEM S.A.C.	1º JLT IQUIQUE/32547	30.07.07	30 UTM	Actos de discriminación a dirigente sindical.
3.- SALAZAR Y REYES LTDA.	1º JL QUILLOTA/10583-2006	15.11.07	20 UTM	Despido ilegal de dirigente sindical. Se ordena reincorporación.
4.- SOCIEDAD DE SUPERMERCADOS CUGAT LTDA.	1º JLT RANCAGUA/93485-CV -2007	10.10.07	JUZGADO NO APLICA MULTA	Despido ilegal de delegada sindical. Se ordena reincorporación inmediata y pago de las remuneraciones y demás beneficios adeudados.
5.- FORESTAL REGIONAL S.A.	JL PERALILLO/16-2007	01.10.07	100 UTM	Despido ilegal del presidente, secretario y socios del sindicato en proceso de negociación colectiva. Se ordena la reincorporación de todos los trabajadores y el pago de las remuneraciones y demás beneficios devengados durante el periodo de la separación.
6.- SUPERMERCADO EL PILAR	2º JL LINARES/8769-2007	21.11.07	10 UTM	Presiones a los trabajadores para que se desafilien del sindicato produciéndose la renuncia del 40% de

				los socios.
7.- ADM ACEITES DEL MAULE S.A.	4º JL TALCA/965-2006	26.10.07	25 UTM	Despido ilegal del presidente y secretario del sindicato. Se ordena la reincorporación inmediata.
8.- DISTRIBUIDORA ALIMENTICIA HVC LTDA.	1º JLT CONCEPCIÓN/53-2007	30.11.07	160 UTM	Despido de trabajadores afiliados al sindicato; presiones e incentivos para la desafiliación de 27 socios; mejoramiento de remuneraciones para los que renunciaron; discriminación a los dirigentes sindicales al excluirlos de la jornada extraordinaria. Conductas destinadas a desarticular el sindicato recién formado.
9.- CASAGRANDE S.A.	1º JL CIVIL TEMUCO/1738-2007	30.10.07	25 UTM	Cambio de funciones de dirigente sindical; despido de socios del sindicato y renuncia de los mismos a la organización, causando una disminución de afiliados; actos de hostigamiento a dirigentes y socios.
10.- FUNDACIÓN COLEGIO SANTA CRUZ DE TEMUCO	2º JL CIVIL TEMUCO/47711-2003	03.12.07	10 UTM	No deducir de las remuneraciones las cuotas sindicales; no descontar el 75% de la cuota sindical a trabajadores no sindicalizados a los se hicieron extensivos beneficios de contrato colectivo; despidos de socios del sindicato; presiones para que

				otros socios renuncien a la organización; negativa a recibir a la directiva sindical.
11.- PRESTADORA DE SERVICIOS EL VOLCÁN LIMITADA	JL PUCON/611-2005	15.12.07	70 UTM	Dificultar o impedir la afiliación sindical, a través de amenazas de despido y ofrecimiento de mejores condiciones para los no sindicalizados; actos de hostigamiento a dirigentes y socios: amonestación injustificada a dirigente sindical, despido de 2 socias del sindicato, cambio de funciones de los dirigentes sindicales, despido de socios del sindicato.
12.- SOCIEDAD DE DESARROLLO EDUCACIONAL S.A./ SODEVAL	2º JLT VALDIVIA/309-2007	30.10.07	30 UTM	Despido ilegal de dirigente sindical. Se ordena la reincorporación de la trabajadora y el pago de las prestaciones devengadas desde su separación hasta la fecha de su efectivo reintegro.
13.- FORESTAL RUCAPEQUEN S.A.	2º JLT VALDIVIA/1035-2004	18.05.07	100 UTM	Despido ilegal de dirigentes sindicales y trabajadores con fuero de constitución de sindicato. Se ordena la reincorporación y el pago de todas las remuneraciones y demás prestaciones devengadas durante el periodo de la separación de los dirigentes sindicales.
14.- FORESTAL RUCAPEQUEN S.A.	JLG PAILLACO/873-	18.05.07	120 UTM	Despido ilegal de dirigentes sindicales y

	2004			trabajadores con fuero de constitución del sindicato.
15.- ASERRADEROS PAILLACO S.A.	JLG PAILLACO/877-2005	08.05.07.	120 UTM	Despido ilegal de 2 trabajadores con fuero de constitución de sindicato.
16.- DETROIT SERVICIOS S.A.	2º JL CIVIL PTO. MONTT/1526-2006	06.12.07	15 UTM	Actos de hostigamiento a los socios del sindicato, expresados en presiones para renunciar a aquél mediante el envío de cartas de renuncia.
17.- SERVICIOS SANITARIOS LOS LAGOS S.A. (ESSAL)	2º JL CIVIL PTO. MONTT/507-2005	24.09.07	50 UTM	Presiones a los trabajadores para que se desafilien del sindicato, ofreciendo a cambio ascensos; discriminaciones entre trabajadores que renunciaron y los que permanecieron en el sindicato; no efectuar descuento de 75% cuota sindical a desafiados del sindicato a los que se hicieron extensivos los beneficios del contrato colectivo.
18.- SOCIEDAD DE TRANSPORTES VÍA LAGOSUR LIMITADA	1º JL PTO. VARAS/3889	03.09.07	10 UTM	Despido ilegal de dirigente sindical.
19.- MONTECARLO ADMINISTRADORA S.A./ SUPERMERCADO SANTA ISABEL	1º JLT STGO./7856-2005	29.11.07	150 UTM	Reemplazo ilegal de trabajadores en huelga.
20.- TRANSPORTES AGUILA DORADA LTDA.	1º JLT STGO./820-2005	29.10.07	150 UTM	Despido ilegal de dirigente sindical.
21.- INGENIERÍA ELÉCTRICA	2º JLT STGO./2846-2006	30.10.07	30 UTM	Presiones a los trabajadores para que

MAPESO Y CÍA. LTDA.				se desafilien del sindicato.
22.- SERVEX ADMINISTRADORA DE SERVICIOS LTDA./ SERVEX LTDA.	3º JLT STGO./2257-2006	09.11.07	25 UTM	Reemplazo ilegal de trabajadores en huelga.
23.- COMICROM S.A.	3º JLT STGO./2504-2006	29.11.07	20 UTM	Reemplazo ilegal de trabajadores en huelga.
24.- DRILCO TOOLS S.A.	3º JLT STGO./3938-2004	04.06.07	50 UTM	Presión moral y amenazas de pérdida de empleo contra dirigente sindical, que tiene como resultado la renuncia inmediata a su cargo. Despido masivo de socios del sindicato, luego de proceso de negociación colectiva.
25.- BANCO INTERNACIONAL	3º JLT STGO./3199-2005	07.06.07	15UTM	Hostigamientos y discriminación respecto de los socios del sindicato (vulneración de derechos fundamentales).
26.- CONSTRUCTORA SIGRO S.A.	4º JLT STGO./2642-2006	29.10.07	30 UTM	Despido ilegal de delegado sindical.
27.- SOCIEDAD TOURING CLUB LTDA.	4º JLT STGO./5408-2002	06.02.06	80 UTM	Actos de hostigamiento a socios del sindicato, consistentes en traslado y posterior despido de trabajadores amparados por fuero de negociación colectiva, obstaculizar el funcionamiento del sindicato y discriminación indebida entre trabajadores.
28.- SOCIEDAD	5º JLT	13.09.07	10 UTM	No enterar cuotas

EDUCACIONAL LICARAYEN LTDA.	STGO./2876-2006			sindicales descontadas a los socios del sindicato.
29.- EXPRESS DE SANTIAGO UNO S.A.	5º JLT STGO./2374-2006	07.06.07	120 UTM	Despido ilegal de dirigente sindical. Se ordena la reincorporación de la trabajadora y el pago de las prestaciones devengadas desde su separación hasta la fecha de su efectivo reintegro, con los intereses y reajustes legales.
30.- COMPAÑÍA DE LÁPICES Y AFINES LTDA.	6º JLT STGO./2593-2006	27.08.07	20 UTM	Hostigamientos a dirigentes sindicales, consistentes en no pagarles íntegramente las remuneraciones.
31.- SERVICIOS DE ALIMENTOS BRAVÍSSIMO LTDA.	6º JLT STGO./2941-2006	04.12.07	25 UTM	Despido ilegal de dirigente sindical.
32.- CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN CENTRO COMERCIAL PARQUE DE LOS REYES	6º JLT STGO./449-2007	27.09.07	12 UTM	Despido ilegal de dirigente sindical.
33.- FERNANDO BARRAZA Y CÍA. LTDA.	6º JLT STGO./3197-2004	24.01.06	50 UTM	Despido ilegal de dirigente sindical y de trabajadores con fuero de constitución de Sindicato. Se ordena la reincorporación inmediata del dirigente a sus funciones y el pago de las remuneraciones por el periodo en que estuvo ilegalmente separado. Respecto de los trabajadores aforados, ordena el pago de las remuneraciones por el

				periodo de la separación.
34.- KENSINGTON S.A.	6º JLT STGO./2464-2006	17.07.07	10 UTM	Separación ilegal de trabajador con fuero de negociación colectiva. El trabajador fue reincorporado en la audiencia.
35.- GENERAL BAKERY S.A./ PANADERÍA LA BOMBONERA	7º JLT STGO./2475-2004	17.07.07	20 UTM	Ejercer discriminaciones indebidas con los trabajadores, con el objeto de hacer disminuir el número de socios del sindicato.
36.- EMPRESA INVERSIONES MARAZUL LTDA.	8º JLT STGO./5292-2005	21.08.07	100 UTM	Despido de socios del sindicato.
37.- COLEGIO POLITÉCNICO AVENIDA INDEPENDENCIA	8º JLT STGO./4727-2005	28.06.07	50 UTM	Despido de socios del sindicato.
38.- AFP PLANVITAL	8º JLT STGO./2520-2006	29.11.07	150 UTM	Despido ilegal del presidente, tesorero y secretario del sindicato. Se ordena la reincorporación inmediata de los trabajadores y el pago de todas las remuneraciones y demás prestaciones devengadas durante el periodo de la separación de los dirigentes sindicales.
39.- COPESA PRODUCCIONES E IMPRESOS S.A.	8º JLT STGO./1202-2004	22.05.06	25 UTM	Acciones discriminatorias en contra de tesorero del sindicato.
40.- UNIVERSIDAD CENTRAL DE CHILE	9º JLT STGO./978-2006	04.09.07	120 UTM	Otorgar beneficios especiales a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato existente y



				no descontar 75% cuota sindical respecto de 97 trabajadores no sindicalizados que recibieron beneficios del contrato colectivo suscrito con el sindicato.
41.- JOHNSON'S S.A.	9º JLT STGO./1531-2005	29.08.07	120 UTM	Hostigamiento y presiones para que los socios del sindicato renuncien a la organización.
42.- MANUFACTURAS FORMUDATA S.A.	2º JLT S. MIGUEL/1695-2006	01.10.07	50 UTM	Actos discriminatorios hacia la organización sindical, consistentes en descuentos efectuados por concepto de permisos sindicales al presidente y secretario de la organización.
43.- TRASNPOTES LO ESPEJO LTDA.	2º JLT S. MIGUEL/2289-2005	13.11.06	50 UTM	Actos de hostigamiento hacia dirigente sindical.
44.- ADMINISTRADORA DE FRANQUICIAS GRAN AVENIDA LTDA./MC DONALD'S GRAN AVENIDA 6150	2º JLT S. MIGUEL/3767-2003	28.12.06	20 UTM	Despido ilegal de dirigente sindical. Se ordena la reincorporación inmediata de la trabajadora y el pago de todas las remuneraciones y demás prestaciones devengadas durante el periodo de la separación.
45.- HORMIGONES TRANSEX LTDA.	2º JL S. BERNARDO/12738-2007	10.12.07	10 UTM	Despido ilegal de delegado sindical. Se ordena el pago de todas las remuneraciones y demás prestaciones devengadas durante el periodo de la separación del trabajador.

Todas estas fueron las empresas que fueron sancionadas por prácticas antisindicales en el segundo semestre del año 2007, estableciendo multas que van desde 0 UTM hasta 160 UTM, en el caso de la empresa DISTRIBUIDORA ALIMENTICIA HVC LTDA, la cual fue juzgada en Concepción, atendido a la gravedad de su infracción. (Despido de trabajadores afiliados al sindicato; presiones e incentivos para la desafiliación de 27 socios; mejoramiento de remuneraciones para los que renunciaron; discriminación a los dirigentes sindicales al excluirlos de la jornada extraordinaria. Conductas destinadas a desarticular el sindicato recién formado) .Se debe destacar que hubo un aumento de las empresas sancionadas respecto al primer semestre del año 2007 en la cual fueron sentenciadas 31 empresas, es decir hubo un aumento de 14 sanciones.

Por otro lado, las prácticas antisindicales más recurrentes son los despidos ilegales respecto a trabajadores con fuero, ya sea por que son dirigentes sindicales o delegados de estos. En el segundo semestre fueron 21 las empresas que fueron sancionadas por estas conductas versus los 13 del semestre pasado. La segunda causa más recurrente es la de realizar prácticas de hostigamiento a la organización sindical, ya sea a esta misma como a sus afiliados, produciéndose por esto renuncias de trabajadores afiliados a sindicatos.

## **2) Jurisprudencia respecto a prácticas antisindicales.**

Lo siguiente son extractos de sentencias que han dictado nuestros tribunales, a partir del año 2001, las cuales consagran las ideas que hemos trabajado respecto de la libertad sindical y de las prácticas antisindicales.

### **2. 1. Reconocimiento de los tratados internacionales en materia de Libertad Sindical:**

*“Primero: Que la libertad sindical está consagrada en la Constitución Política de la República y regulada en el Código del Trabajo y en los Convenios Básicos de Libertad Sindical 87, 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo, formando éstos*

*parte del derecho interno al haberse ratificado conforme al ordenamiento constitucional y a las normas contenidas en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, que establece los mecanismos de tutela cuando se trate de actos que perturben el ejercicio de los derechos de libertad sindical.”*

En fallo contra recurso de casación en la forma con apelación en Subsidio de la decima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha diecinueve de julio de dos mil siete. Rol N° 4.344-2.006, presidida por el ministro don Carlos Cerda Fernández y conformada por el fiscal judicial don Daniel Calvo Flores y por el abogado integrante don Francisco Tapia Guerrero.

## **2.2. Definición de Libertad Sindical:**

*“la libertad sindical es la facultad de los trabajadores y empleadores para constituir sindicatos y afiliarse libremente a los mismos, del mismo modo, que la facultad de las organizaciones sindicales, una vez constituidas, para desarrollar libremente su programa trazado, tanto en lo referente a su vida interior como externa respecto de sus contrapartes sociales”*

Así en sentencia dictada por el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago el 31 de marzo de 2003, rol 2.862-2002, en autos caratulados “Inspección Provincial del Trabajo con Inversiones La Piccola Italia”. En el mismo sentido, entre otras, sentencia dictada el 12 de febrero de 2004 por el Noveno Juzgado Laboral de Santiago, conociendo en los autos por prácticas antisindicales rol 1.568-2003, caratuladas “Loi Calfuquir con Empresa Orden S.A.”)

## **2.3. Protección Jurisdiccional de la Libertad Sindical**

*“...que el derecho interno, consagra no sólo el reconocimiento efectivo de dicho principio, sino además, ha establecido los mecanismos correspondientes, destinados a una efectiva tutela de los derechos de libertad sindical, entre otros, disponiendo los mecanismos de sanción en sede jurisdiccional, de aquellas conductas que lesionen su efectivo ejercicio”*

Fallo de recurso de apelación de la décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha 2 de febrero de 2003, Rol N° 717-03. presidida por el Ministro don Juan Manuel Muñoz Pardo y conformada por el Ministro don Alejandro Solís Muñoz y Abogado Integrante don Francisco Tapia Guerrero. No firma el ministro señor Solís, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo por encontrarse haciendo uso de feriado.

#### **2.4. Concepto de Práctica Antisindical.**

*“(...) debe entenderse por práctica antisindicales o desleales, toda acción u omisión que atente contra la actividad sindical, y en estos autos, la injerencia del empleador en la vida interna de la organización sindical impiden a ésta organizar sus actividades y cumplir los programas de acción que se ha fijado el sindicato”*

Sentencia dictada, por el Segundo Juzgado del Trabajo de San Miguel el 7 de noviembre de 2002, en los autos por prácticas antisindicales caratuladas “Inspección Comunal del Trabajo con Sociedad Educacional y Cultural San Pablo”

#### **2.5. Fines de las prácticas antisindicales: Protección del Principio de Libertad sindical.**

*“Quinto: Que de acuerdo a lo establecido en los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo, se sancionan las prácticas desleales o antisindicales, que son aquellas definidas en el inciso primero de esa disposición, que establece como ilícitos, aquellas acciones que atenten contra la libertad sindical, de modo que el bien jurídico protegido es la libertad sindical en sus diversas manifestaciones, sin perjuicio de aquellas conductas que se consideran especialmente como constitutivas de ilícitos de antisindicalidad, de acuerdo a lo establecido en las citadas disposiciones legales, como aquellas específicas relativas a la negociación colectiva, consagradas en los artículos 387 y siguientes del mismo Código, normas éstas en concordancia con lo dispuesto en el Convenio 98 y que consagran la tutela contra todo acto que menoscabe la libertad sindical, en especial aquellos que dicen relación con la participación en actividades sindicales, de entre las que se encuentra la negociación colectiva, conforme lo establece el artículo tercero del Convenio 87, ambos de la*

*Organización Internacional del Trabajo, en cuanto consagran el derecho de los sindicatos a organizar sus actividades y a formular sus programas de acción.”*

Fallo de recurso de apelación de la décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha 2 de febrero de 2003, Rol N° 717-03. presidida por el Ministro don Juan Manuel Muñoz Pardo y conformada por el Ministro don Alejandro Solís Muñoz y Abogado Integrante don Francisco Tapia Guerrero. No firma el ministro señor Solís, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo por encontrarse haciendo uso de feriado.

*“Tercero: Que lo que se sanciona como práctica antisindical, corresponde a las conductas que afecten el ejercicio de los derechos de libertad sindical, de modo que lo discutido en autos es la circunstancia de haberse verificado los hechos cuya ilicitud se imputa y que afectan al bien jurídico protegido, sin perjuicio de aquellos razonamientos que pueda hacer el juez como consecuencia de la íntima convicción que se ha podido formar, siendo lo relevante para la decisión, que los hechos denunciados se subsumen o se excluyen como constitutivos de práctica antisindical.”*

En fallo contra recurso de casación en la forma con apelación en Subsidio de la décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha diecinueve de julio de dos mil siete. Rol N° 4.344-2.006, presidida por el ministro don Carlos Cerda Fernández y conformada por el fiscal judicial don Daniel Calvo Flores y por el abogado integrante don Francisco Tapia Guerrero.

**2.6. Necesidad de Mala fe:** Se requiere intencionalidad para incurrir en un atentado a la libertad sindical, y para que procedan las prácticas antisindicales.

*“Séptimo: Que de ello se sigue que para que dichas actuaciones del empleador tengan el carácter de práctica desleal punible, deben haberse llevado a cabo con manifiesta mala fe y con la finalidad de obstruir el desarrollo regular de la negociación colectiva, de modo que es dable señalar que el reemplazo de trabajadores durante una huelga de la empresa con infracción de los requisitos que impone al efecto el artículo 381 del Código del ramo, por si solo, no tiene tal naturaleza, si no se realiza con patente mala fe y con dicho propósito.”*

Fallo dictado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema de Santiago, de fecha 20 de junio de 2007, N° 4.984-05.- integrada por los Ministros señores Marcos Libedinsky T., Urbano Marín V., Patricio Valdés A. y los Abogados Integrantes señores José Fernández R. y Juan Carlos Cárcamo O.

*“ Que, por consiguiente, la conducta imputada a la denunciada se encuentran establecida en la letra f) del artículo 289 del Código tantas veces citado, el que al efecto expresa: f) El que ejerza discriminación indebida entre los trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical”.*  
*“ Que de lo expuesto se concluye que no obstante imputar la conducta señalada al denunciado, ésta no expresa que haya tenido como fin exclusivo desestimular la afiliación sindical como lo exige la letra f) de la norma en estudio.”*

Fallo dictado por la Corte Suprema, de fecha 5 de octubre de 2007, rol 4.109-2006, en autos sobre recurso de casación, caratulados “Inspección Provincial del Trabajo de Talagante con Agroindustrial El Paico Ltda.”

*“Sexto: Que aún cuando fuere efectivo que el demandado procedió al despido de un trabajador que gozaba del fuero a que se refiere el inciso tercero del artículo 221 del Código del Trabajo, este hecho, por sí mismo, no configura una practica antisindical, por cuanto siendo una actuación aislada, debió necesariamente acreditarse que tuvo por objeto atentar en contra de la libertad sindical, lo que no ocurrió, máxime si se estableció como hecho de la causa, la ignorancia de parte del empleador de la constitución de un nuevo sindicato.”*

Fallo de la Cuarta Sala de la Corte Suprema, de fecha 26 de enero de 2006, Rol N° 2801 – 04, integrada por los Ministros señores Urbano Marín V., Domingo Yurac S. y Rubén Ballesteros C. y los Abogados Integrantes señores Juan Infante Ph. y Roberto Jacob Ch.

## **2.7. No taxatividad de las practicas antisindicales.**

*“Sexto: Que, por último, esta Corte reiteradamente ha señalado que las conductas descritas en las normas que rigen la materia no constituyen una enumeración taxativa y que la determinación en orden a que otros hechos pueden o no configurar prácticas antisindicales, se encuentra entregada al criterio de los falladores e importa una cuestión de naturaleza fáctica que escapa al control de casación. En tal sentido debe considerarse la circunstancia que se califique de práctica antisindical el traslado de lugar de trabajo.”*

Fallo dictado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema, de fecha 23 de marzo del 2004, Rol N° 1967-03 integrada por los Ministros señores José Benquis C., Orlando Álvarez H., Urbano Marín V. y Jorge Medina C. y el abogado integrante señor Roberto Jacob Ch.

*“Que, de acuerdo a lo que se ha anotado, es dable concluir, en primer lugar, que, en la sentencia atacada, no se ha dado carácter de taxativa a la disposición contenida en el artículo 291 del Código del ramo, habiéndose limitado, los jueces de la instancia, a sostener que las prácticas antisindicales están constituidas por acciones del empleador que atenten contra la libertad sindical o que entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un Sindicato, es decir, sólo han interpretado la norma en cuestión. Quinto: Que, en segundo lugar, es dable asentar que si la determinación en orden a que otros hechos pueden o no constituir prácticas antisindicales, se encuentra entregada al criterio de los falladores, importa una cuestión de naturaleza fáctica que escapa al control de casación.”*

Fallo dictado por la Corte Suprema, de fecha 10 de junio de 2003, rol 4.088-2002, referente a un recurso de casación, caratulado “Sindicato de Trabajadores N°1 Empresa Minera Zaldívar con Empresa Minera Zaldívar”

**“Segundo:** *Que como se ha señalado reiteradamente, el bien jurídico protegido es la libertad sindical, de modo que las conductas a que se hace referencia en los artículos 289 a 291 no son taxativas, por lo que corresponde al juez subsumir o excluir las*

*conductas de la norma que establece las prácticas antisindicales, de acuerdo a la valoración que haga según su recta conciencia.”*

En fallo contra recurso de casación en la forma con apelación en Subsidio de la décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha diecinueve de julio de dos mil siete. Rol N° 4.344-2.006, presidida por el ministro don Carlos Cerda Fernández y conformada por el fiscal judicial don Daniel Calvo Flores y por el abogado integrante don Francisco Tapia Guerrero.

## **2.8. El fuero sindical como manifestación de la Libertad Sindical**

*“9º) Que es preciso tener presente que el fuero sindical es una manifestación de la libertad sindical, la que está amparada en la ley laboral y encuentra también reconocimiento en la propia Constitución Política, en su artículo 19 N° 19, en cuanto consagra expresamente el derecho de sindicalización, y en las normas contenidas en los Convenios N°s. 87,98 y 135, de la Organización Internacional del Trabajo, las que se han incorporado al derecho interno en virtud de su ratificación, de acuerdo a los mecanismos que la Constitución Política establece.”*

Fallo pronunciada por la Quinta Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha 4 de octubre del 2004, Rol N° 2459-2004 , integrada por los Ministros señor Jorge Zepeda Arancibia, señora Amanda Valdovinos Jeldes y la Abogada Integrante señora Angela Radovic Schoepen.

## **2.9. Efectividad de que el despido de un trabajador con fuero sindical constituye una practica antisindical.**

*“4º Que el despido de los antes individualizados Dirigentes Sindicales, en las condiciones que en los precedentes considerandos se señala, constituye de por sí una práctica antisindical, toda vez que el mismo, impide totalmente el ejercicio de la actividad sindical; más aún cuando el despido ha afectado a la totalidad de los Dirigentes Sindicales del Sindicato y con ello se vulnera la libertad sindical de todos los trabajadores sindicalizados de la empresa”*



Fallo pronunciado por la Quinta Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha 4 de marzo de 2004, Rol N° 1999-03 , conformada por los ministros Jaime Rodríguez Espoz, Raúl Hector Rocha, y la abogada integrante Paulina Veloso Valenzuela.

*“En esta perspectiva, tanto el fuero reconocido a los directores sindicales desde su elección, cuanto la prohibición y sanción de las prácticas antisindicales, se orientan a unos mismos objetivos, que son comunes a todas las normativas que contiene el citado Libro III del Código del Trabajo.”*

*“lo cierto es que los hechos respecto de los cuales se hicieron efectivas tales multas fueron sustancialmente los mismos -separación ilegítima de directores sindicales y cambio de sus rutas de trabajo, después de que se reincorporó a los afectados y según ha quedado expuesto, los jueces de la instancia estimaron que ellos son punibles tanto como violación del fuero sindical establecido en el artículo 243 del Código del ramo, cuanto como práctica antisindical prohibida por su artículo 289”*

*“con todo, la circunstancia de que las acciones descritas hayan contravenido diversos preceptos específicos del Código Laboral no implica que necesariamente estas infracciones tengan distinta naturaleza y hayan lesionado diferentes bienes jurídicos, si se repara en que todas las reglas que encierra el Libro III de este texto legal miran a proteger la constitución de las organizaciones sindicales y a sus directores y a que ellas cuenten con la debida autonomía en el desarrollo de sus funciones de representación y tutela de los derechos e intereses de sus afiliados en sus relaciones con los empleadores.*

Sentencia dictada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema con fecha 11 de julio de 2006, Rol N° 5.889-04 recaída en recurso de casación en el fondo interpuesto por la empresa Marketing y Promociones Limitada.

## **2.10. Efectos del despido de un trabajador con fuero sindical**

*7º Que el despido de los tres Dirigentes Sindicales, ya individualizados, en los términos indicados precedentemente, es nulo, de nulidad absoluta, por ilicitud del objeto, pues se trata de un acto prohibido por la ley; debiendo retrotraerse las cosas al estado anterior, en conformidad al efecto propio de esta sanción legal.*

Fallo pronunciado por la Quinta Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha 4 de marzo de 2004, Rol N° 1999-03 , conformada por los ministros Jaime Rodríguez Espoz, Raúl Hector Rocha, y la abogada integrante Paulina Veloso Valenzuela. En el mismo sentido, esta el Fallo pronunciado por la Quinta Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha 4 de octubre del 2004, Rol N° 2459-2004 , integrada por los Ministros señor Jorge Zepeda Arancibia, señora Amanda Valdovinos Jeldes y la Abogada Integrante señora Angela Radovic Schoepen.

**2.11. Imposibilidad de sancionar dos veces a un empleador por práctica antisindical:** No es posible sancionar con multa a un empleador por vía administrativa y luego por vía jurisdiccional. Se debe aplicar sólo UNA.

*“Que este criterio es plenamente válido en la situación en que incide el recurso de autos, ya que como quiera que en ella la Inspección Comunal del Trabajo optó por sancionar con multa el atropello al fuero sindical imputado a la recurrente de casación, la que se hizo efectiva en su oportunidad mediante el procedimiento pertinente a la materia, no podía posteriormente requerir un nuevo castigo respecto del mismo hecho, pero en el carácter de práctica antisindical y, a su turno, los sentenciadores recurridos menos pudieron confirmar esa nueva multa en estos autos, sin infringir el principio de non bis in idem que reconocen las normas relacionadas en los considerados precedentes, lo que conduce a acoger el recurso deducido por la empresa afectada.”*

Fallo dictado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema, de fecha 11 de julio de 2006, rol 5889-2004, integrada por los Ministros señores Orlando Álvarez H., Urbano Marín V. y Jorge Medina C. y los Abogados Integrantes señores José Fernández R. y Roberto Jacob Ch.

## **2.12. Reconocimiento del carácter adjetivo de las normas que regulan las prácticas antisindicales.**

*“Sexto: Que, en segundo término, se hace necesario indicar que el artículo 292 del Código del ramo, reviste la naturaleza de norma adjetiva, de suerte que su infracción, tampoco es susceptible de invocarse por medio de un recurso de casación en el fondo para impetrar la nulidad del fallo”*

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema, de fecha 16 de enero del 2006, N 2.869-04, integrada por los Ministros señores Orlando Álvarez H., Urbano Marín V. y Rubén Ballesteros C. y los Abogados Integrantes señores Fernando Castro A. y Juan Infante Ph.

## **2.13. El mal estado económico de las empresas no es exención del principio de la libertad sindical.**

*“5º Que la circunstancia de que sea efectivo que la empresa denunciada esté en precarias condiciones económicas, lo cual, por lo demás, no consta en autos; y que ésta sea la razón del despido de todos los trabajadores, incluidos los Dirigentes Sindicales, no hace cambiar la conclusión de que tales despidos constituyen una práctica antisindical, ya que, justamente, en una situación como la descrita, resulta de todo interés la actuación de los Dirigentes Sindicales, en cuanto pudieren representar y defender los derechos de sus afiliados.”*

Fallo pronunciado por la Quinta Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha 4 de marzo de 2004, Rol N° 1999-03 , conformada por los ministros Jaime Rodríguez Espoz, Raúl Hector Rocha, y la abogada integrante Paulina Veloso Valenzuela.

## **2.14. Avenimiento en Materias de Prácticas Antisindicales**

*“(...) sin perjuicio, que los hechos que dieron origen a la denuncia, de acuerdo con lo señalado por los tres dirigentes sindicales afectados (...) habrían sido superados con la empresa denunciada; los acuerdos extrajudiciales celebrados entre ellos, no pueden referirse respecto a los hechos constitutivos de prácticas antisindicales, por constituir éstas últimas una cuestión de orden público laboral que debe dirimir por sentencia el Tribunal al cual se le ha asignado la causa para su conocimiento, razón por la cual lo acordado entre las partes no exime a este Juez del deber de resolver el proceso sometido a su decisión.”*

Sentencia dictada por el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago el 28.01.2005, en autos caratulados “Dirección General del Trabajo con ING Seguros de Vida S.A.”, rol 719-2004, confirmada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 05.04.2006, rol 3.022.2005.

*“(...) Que, sin perjuicio de la resolución de fojas...que tuvo por no presentado el escrito de fojas..., mediante el cual la denunciada acompañaba al proceso un avenimiento, igualmente cabe señalar que no obstante que los hechos que dieron origen a la denuncia, habrían sido superados con la empresa denunciada, según consta en la cláusula séptima del avenimiento..., los acuerdos extrajudiciales celebrados entre ellos, no pueden referirse respecto a los hechos constitutivos de prácticas antisindicales o desleales por constituir estas últimas una cuestión de orden público laboral que debe dirimir por sentencia el Tribunal al cual se le ha asignado la causa para su conocimiento, razón por la cual lo acordado entre las partes no exime a esta Juez del deber de resolver el proceso sometido a su decisión.”*

Sentencia dictada por el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, de fecha 19 de julio de 2005, rol 4.801-2004, en autos caratulados “Dirección General del Trabajo con Serviform Limitada”

**2.15. El despido de trabajadores que pertenecen a un sindicato no constituye una práctica antisindical per se.**

*“a) que el despido de trabajadores sindicalizados no constituye en sí mismo una práctica antisindical. De ser así, se estaría consagrando a los trabajadores sindicalizados un fuero que la ley no les ha otorgado. Los artículos 289, 290 y 291 del Código del Trabajo comprueban que en ninguna de dichas disposiciones se expresa que el despido de trabajadores sindicalizados constituya una conducta calificada como práctica antisindical per se. Es más, en el artículo 294 del mismo Código se señala que si alguna de las conductas antisindicales contempladas en los artículos antes referidos ha implicado el despido de trabajadores sindicalizados, la medida no surtirá efecto alguno, pero, para ello, es menester que el trabajador afectado intente la acción correspondiente dentro del plazo legal. En el caso de autos, tal hipótesis no existió, amén que tampoco existe prueba en cuanto a que alguno de los trabajadores sindicalizados despedidos haya intentado dicha acción. La demanda, por otro lado, aportó pruebas suficientes que acreditar que en la Empresa existe una alta rotación de personal y que, dentro del período en que supuestamente se habrían producido las prácticas denunciadas, fueron despedidos trabajadores sindicalizados y no sindicalizados indistintamente, estos últimos en mayor número;”*

Causa Rol 7260 – 2005, de 08 de septiembre de 2006, caratulados “Inspección comunal del trabajo Santiago Nor-Oriente con Inversiones Ronda S.A”

*“si bien el despido de trabajadores sindicalizados no puede constituir en sí una práctica antisindical, la conducta de la denunciada debe ser apreciada en su contexto global, siendo imposible desconocer que los despidos comienzan una vez terminado el fuero derivado del contrato colectivo y el conflicto judicial con el sindicato y que, al mismo tiempo, la empresa denunciada contrató nuevos trabajadores para realizar las mismas labores; situación esta última que, realizada en igual período y proximidad que los despidos, revela la intención de la denunciada de separar a los trabajadores afiliados y no se condice con los fundamentos esgrimidos para el término de la relación laboral de los mismos, sino que, por el contrario, implicó, en los hechos, cambiar trabajadores afiliados al sindicato por otros que no lo están, así como desincentivar la participación de sus trabajadores en la organización gremial; hechos*

*que explican en gran medida la importante reducción de trabajadores sindicalizados en la empresa denunciada.”*

Sentencia dictada por el Tercer Juzgado del Trabajo de Santiago el 18.07.2006, en autos caratulados “Dirección General del Trabajo con Drillco Tools SA.”, rol 3.938-2004.

*“Que de los hechos anteriormente establecidos se debe necesariamente inferir que la demandada, al despedir a trabajadores sindicalizados por necesidades de la empresa ha contribuido, en forma intencionada o no, a empequeñecer la organización sindical, y a alterar el quorum, y, en todo caso, a minimizar su esfera de acción; la causal mencionada fundada en hechos que la justifiquen, no cabe duda que autorizan al empleador para poner término a (sic) contrato de trabajadores incluso sindicalizados; pero cuando se hace uso de ella respecto de un grupo importante de trabajadores afiliados a la organización sindical de la propia empresa, de reciente formación y tan pronto como termina una negociación colectiva, y sin señalar ninguna situación que la justifique, importa necesariamente un despido unilateral e injustificado.”*

Fallo dictado por el 6° Juzgado del Trabajo de Santiago, de fecha 04 de julio de .2005, rol 2.205-2005, “Dirección del Trabajo con Hirsh y Gassmann”.

## **CAPÍTULO VI**

### **Justificación y Conclusión**

Antes de iniciar con las conclusiones de esta memoria, no puedo dejar de señalar la intención y justificación del desarrollo de esta investigación que fue el hecho de querer desarrollar el Procedimiento de Tutela pero en especial atención al Procedimiento por Practicas Antisindicales, que ha instaurado la nueva justicia laboral a través de la ley 20.087 y que ha modificado por la ley 20.260, que viene a complementar la ley 20.087 en aquellas falencias que la ley a tenido.

Respecto al por que las prácticas antisindicales, esto por la importancia que tiene la sindicalización, tanto a nivel nacional como internacional, y por ser un derecho por el cual los trabajadores e innumerables organizaciones han luchado durante años y que se ha consagrado en forma directa en la actualidad en todas las legislaciones. También por el hecho de que a pesar de esta consagración, los trabajadores, no se sienten motivados o representados por la sindicación, esto debido a que los empleadores en forma paralela a los trabajadores, se sienten amenazados frente al poder que pueden tener los sindicatos y quieren disminuirlo, por lo que se llega a las conocidas prácticas antisindicales que el artículo 289 consagra en forma especifica para los empleadores y 290, para los mismos trabajadores e organizaciones sindicales.

Además espero que esta memoria sea un complemento para conocer en forma más detallada el procedimiento, y servir de guía a los posibles interesados en el tema a futuro, ya que no existe mucha información en la actualidad acerca de las implicancias de este cambio legislativo, a nivel público, por lo reciente de tema y por que este no ha empezado a operar, así también por que esta podría servir de base para iniciar futuras investigaciones en el tema, a partir de las conclusiones a las cuales he llegado.

Por último, las motivaciones me llevaron a mi a seleccionar este tema, frente a tantos que nos presenta el sistema laboral, fue el hecho, de que en diversas conversaciones con dirigentes sindicales, estos demuestran grandes inquietudes frente al tema, así como también conocen poco sus derechos y como hacer respetar

estos, ya que al consultarles, ellos se manifestaron desprotegidos frente al poder que posee el empleador para “hacer desaparecer” a quienes se muestren más interesados en defender sus derechos a través de la sindicalización. Todo esto me motivó a conocer más en profundidad el tema, por las incontables injusticias que se producen y por que justo en la actualidad se presenta un cambio en la legislación, lo que hace más interesante el estudio, ya que aún no se conoce que va a suceder a nivel de los tribunales de justicia, y a efectos de la protección del trabajador, ya sea protegido con los fueros que plantea la ley o no.

Entonces, en resumen mi interés es dar a conocer de forma detallada el procedimiento por práctica antisindical que se utilizará a partir del año 2009 en todos los tribunales orales de nuestro país, ya que es necesario para que los abogados sindicales y los mismos directores del mismo conozcan como se tramitará ahora con la reforma laboral. Por otro lado, estoy buscando ser una contribución para todos aquellos interesados en los derechos laborales y que quieran conocer más a cabalidad el procedimiento que protege los derechos de los trabajadores a sindicalizarse libremente y la negociación colectiva. Así también servir de herramienta a los mismos trabajadores sindicalizados para que conozcan sus derechos, y en que modo pueden defenderlos ante los tribunales de justicia chilenos.

Los principales falencias que presenta un sistema laboral están dadas a través del principio de igualdad y el respeto a la dignidad de todas las personas, esto en lo que respecta a una igual defensa de los trabajadores frente a la defensa que podrían tener las grandes empresas, así como también en todo lo que respecta a las pruebas para justificar las pretensiones de los trabajadores, pues estos últimos le temen a las represalias que puedan tomar para con ellos, y a los posibles despidos, cuestión que ya señale en su momento, al indicar las causas del porque los trabajadores no acudían a la Inspección a denunciar cualquier tipo de infracción laboral.

Respecto a un procedimiento por prácticas antisindicales los desafíos son lograr que los trabajadores sientan una efectiva protección frente al empleador que no quiere que sus trabajadores se sindicalicen y puedan tener una efectiva representación de sus intereses, y también se busca que motive a los trabajadores a



que se sindicalicen, por tanto debe asegurar el derecho fundamental de libre asociación.

En virtud de todo lo expuesto a lo largo de esta memoria, y del análisis del procedimiento por prácticas antisindicales que plantea la nueva ley, y una vez que hemos analizado las falencias y aspectos positivos de todos los procedimientos anteriores, puedo concluir que la nueva ley 20.087 realiza una importante modificación al procedimiento laboral, y más específicamente respecto de las prácticas antisindicales, siendo un fundamental avance, ya que la mayoría de los procedimientos a nivel mundial apuntan a principios como la oralidad, celeridad y concentración.

La principal justificación de esto, esta dada por la importancia que tiene para todos los individuos el trabajo, ya que es la principal forma de mantenimiento de millones de familias, que en el caso de que no se respeten sus derechos puedan verse afectados, por esa razón es que los legisladores buscaron la alternativa que representara la mejor alternativa frente a la realidad actual, ya que en palabras del legislador, y del mensaje de la ley<sup>72</sup>, se busca con la reforma los siguientes aspectos:

1. Brindar un mejor acceso a la justicia.
2. Posibilitar la efectividad del derecho sustantivo.
3. Asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales.
4. Agilización de los juicios del trabajo.
5. Modernización del sistema procesal laboral.
6. Configuración del proceso laboral como un instrumento de pacificación social.
7. Potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral.
8. Diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales.

Todos los aspectos anteriores en términos generales parecen subsumirse en el espíritu de la norma, pero en realidad, todo esto esta en el plano del “poder ser”, ya

---

<sup>72</sup> Mensaje de S.E. el Presidente de la Republica, con el que se inicia un proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. 22 de septiembre de 2003, paginas 4 - 7

que aún no tenemos conocimiento práctico de si los 8 puntos que contempla el mensaje de la ley quedarán plasmados al momento de llevar a la ejecución esto, así como tampoco se indica que va a suceder en aquellos lugares en que existe una judicatura común. Por tanto, las principales conclusiones a los que he llegado a través del conocimiento de este procedimiento, se resume en lo siguiente:

- El procedimiento que plantea la nueva ley 20.087 respecto a las prácticas antisindicales, supera la mayoría de las falencias procedimentales de los anteriores procedimientos señalados, y que han servido de base para la dictación de este procedimiento.
- La principal falencia es que las normas que regulan la tramitación del procedimiento, hacen constantes reenvíos a otros procedimientos, lo que hace que a la larga la tramitación no sea de un procedimiento sumarísimo como se pensó en una primera instancia, sobre todo para el caso de los trabajadores no sujetos a fuero, por que, el juez, si de los antecedentes recabados no puede dictar sentencia se puede abrir una audiencia de prueba, entonces a la larga se termina reenviando al procedimiento ordinario que regirá para todos los procedimientos laborales.
- Las multas no tienen un criterio de aplicación, es decir, los mínimos no están señalados, ni tampoco en cuanto tiene que aumentar cuando existe una reiteración, sino que es discrecional para el juez aplicarlas.
- Las sanciones para el empleador que despide a un trabajador que no esta sujeto a fuero aumentan, pero en el caso de que el trabajador no acepte las indemnizaciones y acepte el volver al trabajo, si bien deben pagársele todas las remuneraciones y cotizaciones que se le adeuden por el periodo en que estuvo fuera, no le da una protección en el caso de que el empleador decida volver a despedirlo por cualquier medio, es decir, no le asegura la continuidad laboral por lo menos por algún tiempo, a modo de protección al trabajador.

## BIBLIOGRAFIA

### 1) Referencias Bibliográficas de Material Impreso.

- ALBORNOZ, Marcelo. "La reforma laboral no buscaba cumplir un solo objetivo". Revista Temas Laborales. Año 7 N° 19. Mayo del 2002. Dirección del Trabajo. Departamento de estudios. Santiago, Chile. 2002.
- ARMIJO Andellicati, Mirian; GONZALES Cortés, Carla. "La Ley 19.759 y su influencia en la sindicalización y practicas antisindicales". Memoria. Universidad de Chile. Facultad de Derecho, Santiago, Chile, 2005.
- BAGLIONI, G. "Il sistema delle relazioni industriali in Italia: caratteri ed evoluzione storica", en Cella, G.P. - Treu, T., Relazioni industriali. Manuale per l'analisi dell'esperienza italiana, ed. il Mulino, Bologna, Italia. 1989.
- CANDIA Guzmán Claudio, "Reforma Procesal del trabajo". Editorial Metropolitana, Santiago, Chile. 2006.
- CASTRO Pezoa, Mauricio Alejandro. TORDESILLA Lopez, Fernanda Pamela. "Análisis jurídico y comparativo a la ley 20.087 Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código del trabajo". Memoria, Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Santiago, Chile, Año 2007
- "COMPENDIO de series estadísticas 1990 – 2004". Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Santiago, Chile, 2004.
- CORREA Achurra, Max Felipe. "Nuevo Procedimiento laboral contemplado en la ley 20.087". Memoria. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Santiago, Chile Año 2007.
- Correa Selamé Danilo, "Nuevo Procedimiento laboral". Editorial Punto Lex, Santiago, Chile, 2006
- DICCIONARIO de la Real Lengua Española, 23ava Edición. Real Academia Española. España. 2004
- "ENCUESTA Laboral 2004, Relaciones de trabajo y empleo en Chile". Dirección del Trabajo. Departamento de estudios. Santiago, Chile, 2005.
- FERREZ Nazarala, María Ester: "Guía Organizaciones Sindicales". Departamento de Estudios. Santiago, Chile. 2006. Dirección del Trabajo.

- GARCIA Jiménez, Juan; VEGA López, Julio. "Lecciones de derecho sindicales". Colección Manuales Docentes Universitarios N° 8. Universidad de las Palmas De Gran Canaria. España. 2004.
- GAZMURÍ, Consuelo. "Modernización de la justicia del trabajo: La reforma que viene". Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. 2006
- GUÍA de Organizaciones sindicales. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. 2001
- GONZALES Castillo, Joel; Fundamentación de las sentencias y Sana Critica, Revista Chilena del Derecho, vol. 33 N°1, Chile. 2003
- GUTIRREZ Adasme, María Paz, "Derechos fundamentales laborales su tutela en el nuevo procedimiento laboral y recursos relacionados", Memoria, Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Santiago, Chile. 2006
- Historia de la ley 20.087. Biblioteca del Congreso Nacional. Santiago, Chile. 2006
- Historia de la ley 20.260. Biblioteca del Congreso Nacional. Santiago, Chile. 2008
- Ley 20.087. Biblioteca del Congreso Nacional. Santiago, Chile. 2006
- Ley 20.260. Biblioteca del Congreso Nacional. Año 2008
- Macchiavello Contreras Guido, "Manual de derecho Procesal del Trabajo", Editorial Juridica Conosir LTDA. Santiago, Chile. 1997
- MANUAL de consultas Laborales y previsionales, Editorial Lexis Nexis, N°247, diciembre de 2005.
- MENGOD, Rosa María. "Libertad Sindical. Efectos de la promulgación de los convenios 87 y 98 de O.I.T, en la legislación chilena". Apunte de Cátedra, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago, Chile. 2002.
- "MENSAJE anual del Presidente de la Republica, del 21 de mayo de 2003". Santiago, Chile. 2003
- "MENSAJE de la ley 20.087, con el que se inicia un proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo". De fecha 22 de septiembre de 2003. Santiago, Chile. 2003
- "MENSAJE de S.E, la Presidenta de la Republica que inicia un proyecto de ley que modifica el Libro V del Codigo del Trabajo y la ley 20.087, que establece un nuevo procedimiento laboral". N° 455- 354, de fecha 5 de enero de 2007, Santiago, Chile, 2007.

- OFICIO N°167, del Fiscal Nacional “exclusión de la prueba ilícita”, del día 16 de abril de 2002, Santiago, Chile, 2002.
- OFICIO N° 2346 de la Corte Suprema” , emanado de su Presidente Mario Garrido Montt, de fecha 4 de noviembre de 2003. Santiago, Chile. 2003
- ORELLANA Torres Fernando, “Comentarios al Nuevo Proceso Laboral”, Editorial Libroecnia, Santiago, Chile. 2007.
- PERIBONIO Poduje, Pablo; TORREALBA Nardecchia, Mariano. “Evolución y perspectivas del procedimiento laboral actual y análisis de la implementación del juicio oral en nuestra legislación”. Memoria. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Santiago, Chile, 2005
- PIÑERA José, “La Revolución Laboral en Chile”. Primera Edición. Santiago, Chile. 1990.
- TORRES Neuquen, MANUAL de Procesal II. Tomo 1. Primera Edición. Santiago, Chile. [199]
- POZO Gutiérrez , Cristian; TAPIA Godoy ,Claudia; VILLAFENA Araya. “Importancia que tiene en el ordenamiento jurídico la modificación al actual procedimiento laboral”. Memoria, Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Santiago, Chile, 2006
- QUEZADA Barría, Isabel del Rosario; GARCÍA Concha, Maria Fernanda. “El procedimiento judicial por prácticas antisindicales”. Memoria, Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Santiago, Chile, 2004
- SALINERO, Jorge. “Denuncias por prácticas antisindicales o desleales: perfiles a un año de la aplicación de la reforma laboral”. Revista Aportes al debate laboral N° 11. Dirección del Trabajo. Departamento de estudios. [Santiago, Chile, 2003](#)
- SALINERO, Jorge. “La destrucción del sindicato. Intolerancia a un derecho fundamental”. Cuaderno de Investigación N° 20. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile, 2004.
- ROMAGNALI, Humberto. “La libertad sindical, hoy”, Apunte, Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Santiago, Chile, 2000.
- SEPULVEDA Guajardo, Geraldine. “Nuevo procedimiento de tutela de derechos fundamentales : protección jurisdiccional ley 20.087, análisis experiencia española”. Memoria, Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Santiago, Chile 2007

- VIOLACIONES a la Libertad sindical en las Américas. Magnitud y tendencias 1990 – 2005”. Paper. Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para Latinoamérica y El Caribe, Oficina de Actividades para los trabajadores ACTRAV. Latinoamerica. 2006.
- WALTER Errazuris, Francisco. “Derecho de las relaciones laborales”. Apunte. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. Santiago, Chile. 2000

## 2) Referencias de Recursos Bibliográficos en línea.

- “Acerca de la OIT”, Sitio oficial en la web en idioma español. Referencia electronica:  
[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--es/index.htm)
- “ANALISIS protección del trabajador frente al cierre de una empresa por práctica antisindical”. Comisión para la Cooperación Laboral. [en línea] <[http://www.naalc.org/spanish/nalmcp\\_6.shtml](http://www.naalc.org/spanish/nalmcp_6.shtml)> (consulta: 2 de diciembre de 2007)
- CABRERA Bazan, José. Fuentes del Derecho del Trabajo, Capitulo tercero, pagina 48, [en línea] <<http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/6.pdf>> (consulta: 25 de noviembre de 2007)
- “CHILE: Reportes Estadísticos de la base de datos "QVILIS" 1990 - junio 2007”, [en línea]  
 <[http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/basedatos/quejas/report\\_map/index\\_mapa.php?idcountry=CL](http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/basedatos/quejas/report_map/index_mapa.php?idcountry=CL)> (Consulta: 24 de marzo de 2008)
- “Estadísticas Básicas. Movimiento sindical de las Américas” [en línea]  
 < <http://www.oit.org.pe/sindi/estadisticas/index.html> > (Consulta 13 de diciembre de 2007)
- MANUAL GUÍA sobre Relaciones laborales para dirigentes sindicales latinoamericanos. [en línea]. ACTRAV. Programa de Actividades para los trabajadores. Centro Internacional de la OIT, Turín, Italia. Capitulo III. Pagina 2. < [http://www.itcilo.it/actrav/spanish/library/library\\_dl.html](http://www.itcilo.it/actrav/spanish/library/library_dl.html) > (consulta: 15 de noviembre de 2007)
- VEGA Ruz, María Luz “**Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina**” de la International Labour Office Geneva, Abril de 2004, Latinoamerica, 2004. [en línea]

<[http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD\\_BLOB?Var\\_DocumentID=2730](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=2730)> (consulta: 2 de diciembre 2007)

## INDICE

<b>Tema</b>	<b>Página</b>
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I. SINDICALIZACIÓN	
- Consideraciones generales.....	5
1) Principio de la libertad sindical.....	6
1.1) Concepto.....	7
1.2) Desarrollo Histórico.....	8
1.3) Normativa Internacional.....	13
1.4) Aplicación de los Convenios en los países De America Latina.....	16
2) Libertad Sindical en Chile.....	19
2.1) Desarrollo Histórico.....	19
2.2) Normativa actual.....	22
3) Sindicalización.....	26
3.1) Concepto de Sindicato.....	26
3.2) Tipos de sindicato.....	27
3,3) Alcances de la sindicalización.....	29
3.3.1) Situación en América Latina.....	29
3.3.2) Situación en Chile.....	32
CAPITULO II. PRACTICAS DESLEALES O ANTISINDICALES	
1) Concepto de práctica antisindical.....	34
2) Aspectos Históricos.....	37
3) Situación de las prácticas Antisindicales en Latinoamérica.....	39
4) Situación en Chile.....	42
4.1) En tribunales chilenos.....	42
4.2) En judicatura internacional.....	44
5) Tratamiento de práctica antisindical y su Procedimiento en el tiempo en nuestro país.....	49
5.1)El procedimiento judicial y jurisprudencia antes de la dictación de la	



Ley N° 19.759 de 2002.....	49
5.2) Procedimiento de la ley N° 19.759.....	50
5.3) Resumen del procedimiento que Plantea la nueva Ley 20087.....	52
CAPITULO III. PROCEDIMIENTO POR PRÁCTICA ANTISINDICAL DE LA LEY 20.087	
1. Antecedentes.....	54
2. Principios de la ley 20.087 y su relación con el Procedimiento por practica antisindical.....	60
2.1. Principio de Oralidad.....	60
2.2. Principio de Publicidad.....	63
2.3 . Principio de Bilateralidad de la Audiencia..	63
2.4 . Principio de Gratuidad.....	64
2.5 . Principio de intermediación.....	66
2.6 . Principios de concentración y celeridad....	68
2.7 . Impulso procesal de oficio.....	69
2.8 . Buena fe procesal.....	71
3. Disposiciones comunes a todo procedimiento de la Ley 20.087.....	72
3.1. Procedimientos supletorios.....	72
3.2. Actuaciones procesales.....	73
3.3. Obligación de patrocinio de abogado.....	75
3.4. Reglas respecto a los plazos.....	75
3.5. Notificaciones.....	76
3.6. Incidentes.....	81
3.7. Medidas cautelares.....	82
3.8. Costas del procedimiento.....	84
4. Procedimiento por práctica antisindical.	
4.1. Introducción.....	85
4.2 . La denuncia.....	86
4.3 . Legitimados activos.....	90
4.4 . Examen de admisibilidad.....	93
4.5 . Primera resolución del juez.....	94
4.5.1. Se trata de trabajador aforado.....	95

4.5.2. Trabajadores no sujetos a fuero laboral.....	99
4.6. Citación.....	102
4.7. La audiencia.....	103
4.7.1. Objetivos.....	103
4.7.2. Plazos.....	104
4.7.3. Importancia de la audiencia. para el procedimiento por práctica antisindical.....	105
4.8. Audiencia de Juicio.....	107
4.9. Medios de Prueba.....	109
4.10. Medidas para mejor resolver.....	111
4.11. Sentencias.....	111
4.12. Recursos.....	112
CAPITULO IV: ANTERIORES PROCEDIMIENTOS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES. AVANCES DEL PROCEDIMIENTO POR PRÁCTICA ANTISINDICAL CON LA LEY 20.087.	
1. Procedimientos anteriores a la ley 20.087.....	115
1.1 El procedimiento judicial y jurisprudencia antes de la promulgación de la Ley N° 19.759 de 2002.	128
1.1.1. Aspectos positivos.....	117
1.1.2. Aspectos negativos.....	118
1.2. Ley 19.759 del año 2001.....	119
1.2.1. Aspectos positivos.....	122
1.2.2. Aspectos negativos.....	123
2. Nuevo procedimiento de la ley 20.087.....	124
2.1. Aspectos positivos.....	125
2.2. Aspectos negativos.....	126
CAPITULO V: RECONOCIMIENTO JURISPRUDENCIAL DE LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES	
1. Obligación de la Inspección del trabajo de presentar lista de infractores a las prácticas antisindicales.....	128
2. Jurisprudencia respecto a prácticas antisindicales	137
2. 1. Reconocimiento de los tratados	

internacionales .....	137
2.2. Definición de Libertad Sindical.....	138
2.3. Protección Jurisdiccional de la Libertad Sindical.....	138
2.4. Concepto de Práctica Antisindical.....	139
2.5. Fines de las prácticas antisindicales.....	139
2.6. Necesidad de Mala fe.....	140
2.7. No taxatividad de las prácticas Antisindicales.....	142
2.8. El fuero sindical como manifestación de la Libertad Sindical.....	143
2.9. Efectividad de que el despido de un trabajador con fuero sindical constituye una practica antisindical.....	143
2.10. Efectos del despido de un trabajador con fuero sindical.....	145
2.11. Imposibilidad de sancionar dos veces a un empleador por práctica antisindical.....	145
2.12. Reconocimiento del carácter adjetivo de las normas que regulan las prácticas antisindicales.....	146
2.13. El mal estado económico de las empresas no es exención del principio de la libertad sindical.....	146
2.14. Avenimiento en Materias de Prácticas Antisindicales.....	147
2.15. El despido de trabajadores que pertenecen a un sindicato no constituye una práctica antisindical <i>per se</i> .....	148
CAPITULO VI: JUSTIFICACIÓN Y CONCLUSIÓN.....	150
BIBLIOGRAFIA.....	154
Índice.....	159

