

**UNIVERSIDAD DE CHILE**  
FACULTAD DE DERECHO  
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL.

# “LA LEY N° 19759 Y SU INFLUENCIA EN LA SINDICALIZACIÓN Y PRÁCTICAS ANTISINDICALES”.

Memoria de Prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

**ARMIJO INDELLICATI, MIRIAM.**

**GONZÁLEZ CORTÉS, CARLA.**

Profesor Guía: Víctor Ricardo Juri Sabaj.

**Santiago, Chile. 2005.**

Profesor Informante: Ximena Gutiérrez Rosa.



..	1
<b>INTRODUCCIÓN. . .</b>	<b>3</b>
<b>CAPITULO PRIMERO. “LA LIBERTAD SINDICAL”. . .</b>	<b>5</b>
1.1. Antecedentes. . .	5
1.2. La legislación internacional vigente referida a la libertad sindical y sus efectos en la legislación laboral chilena. . .	6
1.2.1. Materias del Convenio N°87. . .	7
1.2.3. Efectos de las normas de los Convenios N° 87 y 98 de la OIT y su implicancia en el orden constitucional y jurídico laboral chileno. .	9
1.3. Concepto de Libertad Sindical. . .	12
1.3.1. Libertad Sindical Individual. . .	12
1.3.2. La Libertad Sindical en nuestra Carta Suprema. .	13
<b>CAPITULO SEGUNDO. “LOS SINDICATOS”. . .</b>	<b>15</b>
2.1. Concepto. . .	15
2.2. Características. . .	16
2.3. Formación y clases de sindicatos: . . .	18
2.4. Obstáculos a la sindicalización. . .	19
2.5. Libertad Sindical Colectiva. . .	21
2.5.1. Libertad colectiva de reglamentación. . .	21
2.5.2. Libertad colectiva de representación. . .	22
2.5.3. Libertad colectiva de disolución. . .	23
2.5.4. Libertad colectiva de actuación sindical. . .	24
2.5.5. Libertad colectiva de federación. . .	24
2.6. Jurisprudencia Administrativa. . .	24
<b>CAPITULO TERCERO. “PRÁCTICAS DESLEALES O ANTISINDICALES Y DE SU SANCIÓN”. . .</b>	<b>31</b>
3.1 Concepto y su alcance. . .	31
3.2. Normas que regulan las prácticas antisindicales-desleales. . .	33

3.3 Procedimiento judicial de prácticas antisindicales. . .	35
3.3.1 Normas mínimas de procedimiento. . .	36
3.3.2 Requisitos mínimos del procedimiento judicial por prácticas antisindicales. . .	37
3.3.3 La prueba de las prácticas antisindicales. . .	37
3.3.4 Consecuencias negativas que impone la ley para el que atenta contra la libertad sindical. . .	38
3.4 Jurisprudencia Judicial. . .	39
<b>CAPITULO CUARTO. “ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA REFORMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA TASA DE SINDICALIZACIÓN Y EL AUMENTO DE LAS DENUNCIAS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES”. . .</b>	<b>45</b>
4.1 Marco y criterios de los actores sociales previos a la promulgación de la Ley N° 19.759. . .	45
4.2. Objetivos y Criterios del Gobierno. . .	46
4.3. Criterios de los empresarios. . .	47
4.4. Criterios de los trabajadores. . .	48
4.5. Evolución de la Tasa de sindicalización y la Tasa de Denuncias por prácticas antisindicales o desleales. . .	48
4.5.1. Tasa de sindicalización. . .	48
4.5.2. Denuncias por Prácticas Antisindicales o Desleales . . .	51
4.6. Sindicatos y relaciones laborales. . .	51
4.7. Anexo. . .	53
4.7.1. TABLA N°1: EMPRESAS CONDENADAS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES SEGUNDO SEMESTRE 2004. . .	53
4.7.2. TABLA N°2: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE SINDICALIZACIÓN CONSIDERANDO LA FUERZA DE TRABAJO ASALARIADA (1986-1999). . .	54
4.7.3. Grafico N° 1. EVOLUCIÓN TASA DE SINDICALIZACIÓN. . .	55
4.7.4. Gráfico N° 2. PERCEPCIÓN SOBRE EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN. (1998-2002). . .	55
<b>CAPITULO QUINTO. CONCLUSIONES. . .</b>	<b>59</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA. . .</b>	<b>63</b>

---

*A nuestros padres, hijo y amigos.*



# INTRODUCCIÓN.

Al analizar la Ley N° 19.759 podemos notar que el propósito fundamental de ella es sentar las bases para avanzar hacia relaciones laborales basadas en la cooperación y el diálogo entre trabajadores y empleadores, dejando en el olvido lógicas de confrontación que conspiran contra el desarrollo de las empresas y del país. Este cambio social y cultural de tanta envergadura, ya está presente en las empresas más grandes de Chile; sin embargo, requiere de interlocutores válidos que actúen en condiciones de equilibrio. Por ello en lo medular, la Ley N° 19.759 introduce cambios significativos tanto en el Derecho Colectivo del Trabajo como en materia de Prácticas Antisindicales o Desleales, a modo de ejemplo, citaremos los siguientes:

Fortalece la plena autonomía de las organizaciones de los trabajadores y protege a quienes quieren constituir nuevos sindicatos, para ello se rebajan los quórum y aumentan los fueros para la formación de los mismos. Así se reconoce en forma expresa el derecho a organizarse de la forma que parezca más adecuada a la representación de sus intereses, tanto en los tipos de sindicatos como en su estructura y fines.

Se establecen cambios sustanciales en materia de prácticas antisindicales o desleales y las más importantes se refieren a la modificación del procedimiento judicial para resolver las infracciones por dichas prácticas, a la elevación de los montos de las multas por tales infracciones y a la tipificación del despido antisindical.

Si bien el vuelco que produjo y está produciendo la reforma laboral pareciera basarse sólo en un aspecto teórico, debemos tener presente que la experiencia práctica refuerza la idea que desde antaño el sindicalismo ha estado sometido a fuertes tensiones

provenientes tanto de la parte empresarial como de factores estructurales y culturales del mundo contemporáneo, que le ha restado importancia y centralidad al factor trabajo.



# CAPITULO PRIMERO. “LA LIBERTAD SINDICAL”.

## 1.1. Antecedentes.

Desde el siglo XIX se pueden encontrar en los textos constitucionales disposiciones sobre la libertad de trabajo, la cual se consagraba más que por una significación laboral, como una ruptura del antiguo régimen.

La libertad de sindicación era una especie del derecho de asociación, ello como una constatación de una realidad inevitable más que un derecho natural, inalienable y sagrado del ser humano.

A principios del siglo XX se consolida el movimiento obrero y el Estado comienza a intervenir en la economía, lo que habrá de cambiar la perspectiva que hasta entonces reinaba, iniciándose un proceso denominado “Constitucionalización del Derecho Laboral”, el cual se consolidará con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial.

La Constitucionalización del Derecho Laboral ha significado la incorporación de cláusulas laborales a los textos constitucionales, donde el Estado plasma los principios esenciales del Derecho del Trabajo en su Carta Suprema.

El Derecho del Trabajo, por su parte, alcanza su consolidación definitiva al adquirir rango constitucional, lo que en ningún caso implica un idéntico grado de recepción de los diferentes derechos laborales, ni siquiera una incorporación uniforme; pues se ha observado que este reconocimiento esta en directa relación con la influencia de los trabajadores y de sus organizaciones sobre los constituyentes. Cabe hacer notar que la gran mayoría de las constituciones incorpora derechos básicos, tales como el de libertad sindical, de huelga y la seguridad social, los cuales trascienden su dimensión inmediatamente laboral para contribuir a la definición de una forma democrática de organización social y de distribución del poder en su seno.

En el presente, la libertad sindical es concebida como un derecho humano fundamental que concita amplio reconocimiento internacional.

La preocupación no es reciente. Se expresa ya en la primera mitad del siglo pasado en Declaraciones, Convenios y Pactos acordados por organismos internacionales y países adherentes, entre los que cabe citar la Declaración Universal de los derechos Humanos, adoptada y proclamada por Naciones Unidas en el año 1948<sup>1</sup>, los convenios N° 87 y N° 98 referidos a la Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación y Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva respectivamente acordados por la Organización Internacional del Trabajo, el Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales, entre otros<sup>2</sup>.

## 1.2. La legislación internacional vigente referida a la libertad sindical y sus efectos en la legislación laboral chilena.

El 12 de Mayo de 1999 se publican en nuestro país los Convenios N° 87, N° 98, N° 105, N° 138 a través del Decreto N° 227, todos ellos documentos internacionales emanados de la OIT.

Con el objeto de enmarcar el tema central de este trabajo, revisaremos someramente las materias tratadas tanto en el Convenio N° 87 (relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, aprobado en la 31.a conferencia General de la OIT, del año 1948) y el Convenio N° 98 (relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, aprobado en la 32.a reunión de la Conferencia General de la OIT, del año 1949).

<sup>1</sup> NACIONES UNIDAS. (1948) “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses”. Declaración Universal de los Derechos humanos, adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 10 de Diciembre de 1948. Art.23, numeral 4.

<sup>2</sup> Para una cronología del reconocimiento internacional de la libertad sindical ver publicación electrónica de MENGOD Gimeno, Rosa María (2002) “ **Libertad sindical. Efectos de la promulgación de los Convenios 87 y 98 de la OIT en la legislación Chilena**”. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Pág.2.

Debemos tener presente, que desde inicios del siglo XX; se incorporó en la conformación de la OIT el principio de la “**Libertad Sindical**”; más tarde en 1944 se anexó a ella la Declaración de Filadelfia en la cual se reafirmaba dicho principio como uno de aquellos que constituiría la base de las organizaciones sindicales.

Así el Convenio N° 87 es considerado por la OIT como un acuerdo relativo a los derechos humanos; ya que estima a la libertad sindical (la cual abarca tanto el derecho a la sindicalización, como el derecho a huelga) como un aspecto esencial de la condición humana, por lo que constituirá un derecho fundamental que emana de la naturaleza misma de la persona; siendo considerado un derecho amplísimo, profundo y piedra angular en pro-defensa de los intereses de los trabajadores.

### 1.2.1. Materias del Convenio N°87.

---

Las materias reguladas por el Convenio N°87 son:

**Derechos Sindicales y Libertades Políticas**; el cual apunta a la protección de la libertad sindical frente a Políticas Estatales que puedan impedir su desarrollo.

**Derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir organizaciones y de afiliarse a ellas**<sup>3</sup>, así la utilización de la expresión “**Sin ninguna distinción**” en el Artículo 2 del Convenio N° 87, busca la no-discriminación del derecho sindical ya sea de clase, ocupación, sexo, raza, color, credo, nacionalidad y opinión política, sin perjuicio, de las limitaciones que cada Estado miembro aplique a sus Fuerzas Armadas y Policías, ello en atención a lo dispuesto en el Artículo 9 del Convenio.

Este derecho asimismo envuelve la libertad de constituir organizaciones sin autorización previa, o sin necesidad de cumplir formalidad especial. Si fuese necesario obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación, el principio de libertad sindical podría llegar a ser letra muerta. Empero, ciertas legislaciones exigen el cumplimiento de ellas; ya sea para obtener la personalidad jurídica<sup>4</sup> o bien, como un medio de publicidad.

Dichas formalidades pueden corresponder: al depósito de los estatutos<sup>5</sup>, a la inscripción en un registro o al reconocimiento de la personalidad jurídica. De lo anterior, se puede colegir que mientras menos restricciones más desarrollo de la libertad sindical existirá.

Igualmente no puede condicionarse la composición de las organizaciones sindicales

<sup>3</sup> Correspondiendo éste al primer derecho sindical y condición previa del resto de garantías previstas tanto en el Convenio N° 87 y N° 98 de la OIT.

<sup>4</sup> Si ella es condición previa para la existencia de la organización sindical, se estaría desconociendo lo dispuesto en el Artículo 2 del Convenio N° 87.

<sup>5</sup> Situación que se da en Chile.

a la pertenencia de miembros que ejerzan una determinada profesión, ocupación o pertenezcan a una rama de actividad similar; asimismo, la prohibición de sindicalización del personal de confianza y otras categorías de trabajadores representan prácticas contrarias a la libertad sindical.

Por lo cual el derecho de trabajador y empleador de constituir las organizaciones que estimen conveniente es uno de los aspectos fundamentales de la libertad sindical.

**Derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir sus representantes y organizar su administración y actividades**, así la existencia de exigencias establecidas en los estatutos de sindicatos solo podrá ser de carácter de forma y no ser objeto de aprobación previa por parte de autoridad alguna. De igual manera no debe existir intervención de ninguna autoridad en lo relacionado con la elección de los representantes.

La libertad sindical confiere a las organizaciones la autonomía de organizar sus actividades, formular programas de acción con el objeto de defender los intereses de sus afiliados.

**El derecho a la huelga**, éste corresponde a uno de los elementos esenciales del derecho sindical el cual apunta a la promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de la organización. La prohibición general de la huelga constituiría una restricción a los sindicatos limitando con ello el derecho de las organizaciones en cuanto a la formulación de su programa de acción. Sin embargo; tal prohibición sólo podría justificarse en un marco de crisis nacional aguda y sólo por un tiempo determinado. En caso de trabajadores que vean su derecho a la huelga restringido deberán disfrutar de garantías compensatorias, ya sean procedimientos de conciliación y mediación. No puede asimismo, impedirse las huelgas en contra de políticas económicas y social del Gobierno ya que este es un derecho de fondo.

**Disolución y suspensión de las organizaciones por vía administrativa**, en caso de existir intervención de autoridades administrativas, sea en la disolución ó suspensión de las organizaciones sindicales<sup>6</sup>, se traduce en una de las formas más extremas de injerencia de las autoridades en las actividades de la organización.

**Derecho de las organizaciones de constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales**, cualquier restricción impuesta al derecho de federación y de confederación constituyen estipulaciones contrarias al Convenio N° 87.

El Artículo 5 del Convenio N° 87 contiene este derecho; y lo hace extensivo a las organizaciones de carácter internacional. Así los derechos que se reconocen a las organizaciones base (Sindicatos – Federación y Confederación) están dados en pro de la solidaridad internacional en cuanto a que las federaciones y confederaciones puedan unirse y actuar libremente en el ámbito internacional.

### **1.2.2. Materias del Convenio N° 98 de la OIT.**

Este convenio consagra los siguientes principios:

---

<sup>6</sup> Artículo 4° del Convenio N° 87.

**Protección contra la no-discriminación en el empleo**, con el fin de otorgar protección frente a ciertas conductas discriminatorias (condicionar el empleo a la afiliación o desafiliación a un sindicato, o a perjudicar a un trabajador por su pertenencia a una organización) tendientes a menoscabar el principio de libertad sindical con relación a su empleo.

**Protección contra los actos de injerencia recíproca entre las organizaciones de empleadores y trabajadores**, con ello se busca evitar actos de intervención de las organizaciones entre sí, ya sea por medio de sus agentes o miembros.

**Derecho a la negociación colectiva**, el cual se encuentra consagrado en el artículo 4 del Convenio N° 98. De aquí deducimos que el derecho a negociar libremente con los empleadores respecto de las condiciones de trabajo, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho para tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, absteniéndose de intervenir las autoridades públicas, pues dicha intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen derecho de organizar sus actividades y formular sus programas.

### **1.2.3. Efectos de las normas de los Convenios N° 87 y 98 de la OIT y su implicancia en el orden constitucional y jurídico laboral chileno.**

---

Es de suma importancia establecer, que sucede frente a la aplicación de la normativa internacional señalada en estos Convenios y su obligatoriedad.

Hay que tener presente que ambos convenios se encuentran plenamente incorporados a nuestro ordenamiento y su vigencia comenzó a contar del 10 de Febrero del año 2000.

La inserción de las normas convencionales internacionales en el derecho interno de las naciones depende de las normas de cada Estado. En Chile, en cuanto dice relación a las normas de carácter convencional se requiere un acto de recepción previsto en la Constitución para su incorporación en la normativa interna nacional. Lo anterior hace necesario determinar el sentido y alcance que tienen los tratados internacionales en el ordenamiento jurídico chileno, ya que en nuestra Constitución Política no hay norma expresa que le dé una categoría determinada entre las fuentes del Derecho; por lo que debe determinarse por vía interpretativa.

Es la Constitución el único precepto habilitado para determinar la existencia de otras normas, por ello, aquellas que provienen del Derecho Internacional adquieren validez en la medida que la Carta Fundamental así lo disponga.

De aquí nace la colisión de las disposiciones de los Convenios con el derecho interno. En algunos sistemas la ley contenida en el tratado que se incorpora a la legislación interna produce una derogación tácita de las normas preexistentes que fueran contradictorias o incompatibles. Así una ley interna posterior que altere a una internacional incorporada es descartada de plano o es admitida cuando la posterior tenga rango superior a la internacional.

Ahora cuando el tratado se incorpore al ordenamiento jurídico interno y luego se modifica la Constitución entrando la nueva normativa constitucional en conflicto con la internacional; esta última no debe perder validez ni aplicabilidad; ello en pro de los principios del **ius cogens** denominados “**Pacta Sunt Servanda y Bonna Fide**” en caso contrario el Estado a través de una modificación a la Constitución podría alterar unilateralmente sus obligaciones.

A raíz de este conflicto es necesario determinar la primacía de las normas de los tratados que se han integrado al sistema jurídico chileno, particularmente cuando se trata de convenios sobre derechos humanos. Parte del sector doctrinario estima que estos tipos de convenios son de rango supra-constitucional; otro sector equipara su jerarquía con las normas integradas en la Constitución; el tercer sector estipula que éstas registran una primacía intermedia entre las normas constitucionales y las simplemente legales, finalmente otro grupo estima que poseen un rango de ley.

Este punto es importante en cuanto dice relación con los Convenios N° 87 y N° 98 de la OIT; ya que las prerrogativas sindicales que emanan de ellos son consideradas derechos humanos, además es una estándar mínimo aceptable de civilización al que están imperativamente vinculados todos los Estados. Los Derechos Humanos de manera general se encuentran tutelados por la Constitución Política del Estado en su Artículo 5°, el cual señala:

**“..... Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos; garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”**; fijando a través de este artículo un marco superior al ordenamiento jurídico interno en materia de DDHH.

En efecto, las obligaciones que se encuentran contenidas en los tratados en materia de derechos humanos, forman parte de la Constitución material; integrando el plexo de ellos garantizados constitucionalmente y conformando un límite a la soberanía. Así tanto el constituyente como los poderes públicos están obligados a asegurar, garantizar y promover de la mejor forma los derechos esenciales de la persona humana; no pudiendo afectarles en su esencia; disminuir su nivel actual de garantía, estando solo permitido incrementar su potencia.

Así los compromisos internacionales adoptados por un Estado y el cumplimiento de ellos no pueden ser alterado por una ley o una reforma constitucional posterior; ello se debe a que las condiciones de validez del tratado vienen impuestas por el ordenamiento jurídico internacional; a determinar sus condiciones de aplicabilidad.

El Artículo 27 de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados dispone: **“Una parte no podrá invocar las disposiciones de su Derecho Interno como justificación del incumplimiento de un tratado”**, por tanto, cualquiera sea el rango de la normativa interna que este en colisión con las de un tratado no puede ser invocada como justificación del incumplimiento de éste. Por ello para que el Estado pueda desligarse de sus compromisos internacionales será necesario el desahucio del tratado o convenio conforme a plazos y formas prescritas en el instrumento.

De lo anterior, podemos colegir, que tanto el Convenio N° 87 y N° 98 de la OIT, son instrumentos que se consideran directrices de las normas de carácter laboral chilena, por

lo que el contenido de ellas debe enmarcarse u orientarse por dicha normativa de carácter internacional. Encontramos así normas laborales nacionales que están en plena concordancia con las disposiciones de ambos Convenios. Por ejemplo, en el Convenio N° 87, su artículo 2 establece **“los trabajadores y los empleadores; sin ninguna distinción.... Tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes”**, paralelamente, el Artículo 212 del C. Del T. acoge éste derecho, de igual forma, la Ley N° 19.296 reconoce a los funcionarios públicos el derecho a formar **“Asociaciones de Funcionarios”** que son muy similares a los sindicatos. La Ley N° 19.250 faculta a pensionados y montepiados para agruparse en **“organizaciones de pensionados”**.

Así nuestro ordenamiento integra el derecho de libertad sindical a todo tipo de trabajadores; ello reafirmado por lo señalado en el Artículo 217 Código del Trabajo. La libertad de constitución sin autorización previa está consagrada en el Artículo 2 del Convenio N° 87 y recogido por nuestra legislación en el Artículo 19 N°19 CPR; reiterando esta idea los Artículos 212; 269 y 276 todos del C. Del T.; Artículo 1° Ley N° 19296 y Artículo 4 DL 2757, sin embargo, para la constitución de organizaciones cualquiera sea su nivel; se requiere el cumplimiento de ciertas formalidades establecidas en la ley.

En cuanto a la autodeterminación de las organizaciones, ella deriva de lo dispuesto en el Artículo 3 del Convenio N° 87 que permite a las organizaciones, sindicales redactar estatutos, reglamentos, elección libre de sus representantes, organización de su administración y actividad, además el deber de las autoridades públicas de no intervenir por medio de actos que limitan este derecho.

En nuestra legislación no existe disposición alguna que entorpezca estas prerrogativas; sin embargo, la existencia de normas reguladoras en la materia produce una intromisión a la autonomía colectiva, lo que a nuestro modo de ver no resultaría congruente.

En tanto, lo que dice relación con los programas de acción si las organizaciones no tienen asociado el derecho de negociación colectiva y huelga, debemos entender que esta facultad se encuentra vulnerada.

Sin embargo, en materia de protección a la libertad sindical el ordenamiento chileno cumple solo en parte con el mandato del Artículo 1° Convenio N° 98.

Así los Artículos 2 y 215 del C. Del T. y el artículo 5 Ley 19.269; prohíben las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de sindicación; lo anterior reforzado por lo dispuesto en la CPR. De igual manera se contemplan varios mecanismos de protección a la libertad sindical, como por ejemplo: Fuero de los dirigentes, licencias sindicales, prácticas antisindicales.

En cuanto a las prácticas antisindicales podemos establecer que:

Las sanciones impuestas son de orden pecuniario; en beneficio del Fisco lo cual impide la persecución de la sanción correspondiente.

La carga de la prueba se le impone al denunciado, para quien la audiencia a que se refiere el Artículo 292 del Código del Trabajo, pasa a constituir la oportunidad y escenario para pretender desvirtuar los fundamentos de la denuncia demostrando que su conducta

" obedeció a motivos razonables y ajenos a todo propósito discriminatorio y lesivo del derecho de libertad sindical" <sup>7</sup> .

En cuanto al derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir organizaciones y de afiliarse a ellas, aun cuando es reconocido por el artículo 2 del Convenio N° 87, en Chile, antes de la entrada en vigencia de la ley N° 19.759 no se reconocía este derecho de sindicación a los funcionarios públicos, por lo cual, se estaba en plena divergencia con lo dispuesto en el Convenio N° 87 de la OIT. Dicho vicio fue subsanado por el actual contenido del artículo 217 del Código del Trabajo estableciendo:

***“los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio podrán constituir organizaciones sindicales en conformidad a las disposiciones de este libro; sin perjuicio de las normas sobre negociación colectiva contenida en el libro siguiente”.***

### 1.3. Concepto de Libertad Sindical.

Se entiende por Libertad Sindical a un conjunto de derechos individuales y colectivos que atañe, los primeros a un trabajador individual y los segundos a la organización sindical. Sin duda el principio rector dentro del derecho colectivo es el de la libertad sindical el cual consagra dos vertientes:

a.- Libertad Sindical Individual.

b.- Libertad Sindical Colectiva, la cual será tratada en el Capítulo Segundo, relativo a los sindicatos.

#### 1.3.1. Libertad Sindical Individual.

---

**Este derecho se ejerce mediante la afiliación del interesado a la organización correspondiente; este acto tiene las siguientes características:**

**Es único: Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato simultáneamente en función de un mismo empleo.**

**Es personal: La afiliación sólo puede ejercerse por el interesado, no pudiendo por tanto transferirse. ( Art. 214 inc. 2º del C. Del T. ).**

**Es voluntario: Nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desarrollar un empleo o una actividad, lo mismo ocurre respecto de la desafiliación, la que no podrá impedirse bajo pretexto alguno.**

**La afiliación voluntaria no estaba reconocida en el Código del Trabajo del año 1931 respecto de los obreros, los cuales por el sólo hecho de comenzar a trabajar,**

---

<sup>7</sup> Siguiendo en esto último a Alonso Olea Manuel y Casas Bahamonde M. Emilia, “Derecho del Trabajo”, Decimosexta Edición, Editorial Civitas, Madrid, España, 1998.



**se afiliaban ipso iure a los sindicatos industriales, lo que les acarrea innumerables abusos que no concordaban con la línea de la organización, más no podían desafiliarse.**

La actual legislación tiene como base las normas que sobre la materia contenía el Código del Trabajo del año 1987, texto que recogió las disposiciones del DL 2756 del año 1979, el que instauraba disposiciones sobre organización sindical. En la época que se dictó éste, las nuevas normas importaron un cambio trascendente orientado a la consagración legal de los principios de libertad y democracia sindical, para todos sin distinguir entre obreros y trabajadores. En el año 1991, la Ley N° 19.069 estableció cánones sobre las organizaciones sindicales y negociación colectiva, la que apuntó a facilitar aún más la constitución de los sindicatos extendiendo los derechos de los directores sindicales.

### **1.3.2. La Libertad Sindical en nuestra Carta Suprema.**

---

**En Chile, la Libertad sindical es un derecho adecuadamente protegido en el ordenamiento jurídico si se atienden los instrumentos formales que la sustentan.**

**Desde luego, están las normas de la Constitución Política del Estado, la cual en su artículo 1 inciso 3° establece la autonomía de los grupos intermedios para cumplir sus fines específicos, lo cual es plenamente aplicable a los sindicatos.**

**Esta se encuentra reforzada por lo dispuesto en su artículo 5 en orden a que los órganos del Estado deben respetar y promover los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana y que se encuentran consagrados en tratados internacionales ratificados y vigentes en Chile.**

A su vez en el Artículo 19 número 16, se hace referencia a la libertad sindical y su protección; prohibiendo que la ley o autoridad pública exija la afiliación a una organización o desafiliación de la misma como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo.

En el Artículo 19 número 19 se reconoce la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales al establecer que la ley contemplará los mecanismos que la aseguren.

De acuerdo a éste numeral se garantizan tres derechos relevantes: derecho de sindicación, de afiliación voluntaria y de autonomía de las organizaciones sindicales.



## CAPITULO SEGUNDO. “LOS SINDICATOS”.

### 2.1. Concepto.

Entre los autores no existe una uniformidad para otorgar un concepto único del vocablo **sindicato**. Hay quienes lo incluyen no sólo de la perspectiva de los trabajadores, sino también considerando a los empleadores, sujetos estos últimos normalmente excluidos. Algunos aceptan en tal categoría tanto a los organismos transitorios como a las organizaciones permanentes. Como vemos existe una amplia gama de conceptos pero la mayoría de la doctrina concuerda que la definición más correcta correspondería a una cuestión de derecho positivo, ya que ella dependerá del alcance preciso que cada legislador le dé a esa expresión. De la misma forma dependerá de sí la ley reconoce o no este carácter a las organizaciones transitorias, si acepta o no los sindicatos de empleadores, etc.

De acuerdo a nuestra legislación, Thayer y Novoa definen al sindicato como una “asociación de trabajadores, ligados por un interés económico común, que busca ante todo la representación, defensa y promoción de ese interés”. Según esta definición, en Chile cuando se alude a los sindicatos se subentiende que se trata de organizaciones de

trabajadores, dependientes o independientes, excluyendo los empleadores <sup>8</sup> y esta acepción se usa para referirse a las organizaciones de base, denominándose federaciones, confederaciones o centrales sindicales a las de grado superior.

El concepto antes señalado puede complementarse en el sentido que las organizaciones sindicales no sólo puedan tener un interés económico común ya que éste no excluye a otros: culturales, recreativos y sociales en general; sin embargo, esos fines son accesorios ya que pueden faltar, no así aquel que se señala como principal. Incluso más, aquéllos que se orientan hacia otras motivaciones, como por ejemplo: fines esencialmente políticos, sólo logran corromper lo propio del sindicato, debilitándose de ese modo la posibilidad de obtener la finalidad económica que es la que principalmente interesa a los trabajadores y que permite darle a la organización la correspondiente unidad y fuerza para avanzar hacia la concreción de sus objetivos.

## 2.2. Características.

Del concepto antes señalado podemos deducir que entre las principales características de este tipo de asociaciones, encontramos las siguientes:

**Finalidad económica:** Ello significa que la organización sindical representa, defiende y promueve aspiraciones e intereses orientados a satisfacer necesidades materiales (alimentación, vivienda, educación, etc.) no siendo, por tanto, su función propia la representación de una idea política, religiosa o de otro carácter semejante.

**Ámbito laboral:** Lo propio del sindicato es reunir a trabajadores, ésto es, a quienes tienen intereses comunes de carácter económico derivados de las relaciones de trabajo.

**Servicio de un interés privado compatible con el interés público:** La organización sindical no es constituida para el servicio directo de un interés general sino para el bienestar económico-social de sus asociados, cuidando que ese grupo no resulte perjudicado respecto de otros sectores que participan en la vida económica y social del país. Indudablemente este interés privado se encuentra limitado por el público, ya que este último no puede ser sobrepasado, debiendo la actividad sindical enmarcarse dentro de él.

**Constitución por libre acuerdo de los trabajadores:**El sindicato se forma por acuerdo de los trabajadores que lo integran y no por un acto de autoridad.

**Poder:**Se funda en la mayor cantidad posible de socios, pues allí se encuentra la base de su financiamiento; en la solidez de su unidad y en la preparación e idoneidad de sus dirigentes. El sindicato necesita ser fuerte en cuanto a la relación laboral que vincula a sus asociados y ello, tanto por la debilidad del trabajador aislado frente al empleador como por la necesidad de no ser avasallado por otros grupos sociales por excesos de la autoridad.

---

<sup>8</sup> Lo que si aceptó el C. Del T. del año 1931.

**Representatividad:** Quiere decir que el sindicato debe unir a un sector mayoritario, o al menos importante, de los trabajadores del área económico-social en la cual se ha constituido. De esta forma estará mejor capacitado para conseguir el establecimiento de aquellas normas contractuales que favorezcan los intereses de sus afiliados. Una condición básica para obtener esta representatividad es la unidad de sindicato, la que se consigue defendiendo sus fines propios por encima de cuestiones ideológicas, políticas, religiosas o personalistas.

La representatividad del sindicato se ve reforzada por una estructura sindical democrática que se manifiesta por ejemplo en:

Libertad y derecho para generar las propias directivas.

Traspaso a las bases de las decisiones más trascendentales. Estos resultan así de las circunstancias de que determinadas materias como la fijación de las cuotas sindicales, el aporte a organizaciones de mayor grado, exigen un pronunciamiento de los estatutos o bien un acuerdo de asamblea. Se eliminó con la reforma de la Ley N° 19.759 la exigencia de resolver en asamblea extraordinaria ciertas materias tales como, la enajenación de bienes raíces; actualmente sólo se requiere que el tema se discuta en asamblea, pudiendo ésta no ser extraordinaria, lo que puede influir en el adecuado conocimiento que una materia de esa entidad debiera tener por parte de los socios, principalmente porque aún en nuestro país, los bienes de mayor valor que forman el patrimonio de un sindicato están constituido precisamente por los bienes inmuebles.

Pronunciamiento libre, secreto y personal de cada asociado cuando éste se requiera.

Adecuada representación del Directorio. La asamblea sindical tiene derecho a censurarlo.

**Libertad:** Facultad de los trabajadores para constituir libremente las organizaciones sindicales que más les convengan, disolverlas, afiliarse, desafiarse o desasociarse de la o las organizaciones a que pertenezcan y de no pertenecer a organización alguna, formar sindicatos de empresas ya sea por oficios o profesiones; todo ello al amparo de garantías constitucionales o legales, sin interferencias de la contraparte de la relación laboral, del Estado, de entidades políticas, lucrativas, etc.

La libertad de los sindicatos debe darse:

a.- Respecto del Estado como autoridad pública: De acuerdo a esto nuestra legislación reconoce su personalidad jurídica por el sólo hecho del depósito del acta constitutiva y de sus estatutos en la Inspección del Trabajo, sin que ello dependa de autoridad alguna; por la misma razón tampoco se acepta su disolución por acto de autoridad administrativa sino sólo por decisión judicial<sup>9</sup>.

b.- Respecto de los empleadores.

c.- Respecto de instituciones u organizaciones ajenas al sistema sindical como también respecto de las organizaciones sindicales de grado superior.

---

<sup>9</sup> El Código del Trabajo del año 1931 consagraba el sistema preventivo que exigía el reconocimiento de la autoridad administrativa, mediante decreto Supremo, para que el Sindicato pudiese gozar de personalidad jurídica

## 2.3. Formación y clases de sindicatos:

El espíritu reformista de la Ley N° 19.759 se plasmó en las normas que pasaremos a analizar:

El artículo 227 del Código del Trabajo establece que para constituir un sindicato en una empresa que tenga más de 50 trabajadores, se requerirá de un mínimo de 25 que representen a lo menos el 10% del total de los que presten servicios en ella; no obstante la ley N° 19.759, con el objeto de fomentar la formación de sindicatos rebajó en aquellas empresas en las cuales no existía un sindicato vigente a 8 personas el quórum mínimo para constituirlo, con la exigencia que deberá completarse el quórum del 10% del total de los trabajadores en el plazo máximo de un año, si dicho requisito no se cumpliera caducará su personalidad jurídica por el sólo ministerio de la ley. Luego si la empresa tiene 50 trabajadores o menos, podrán constituir sindicato 8 de ellos. Para el caso que una empresa tuviere más de un establecimiento podrán formar sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de 25 que representen, a lo menos, el 30% de los trabajadores de dicho establecimiento. Sin embargo, en aquellas empresas en las cuales existan 250 o más trabajadores, no se requerirá reunir un porcentaje de representatividad determinada, ya que el número de socios lo garantiza por sí solo.

El establecimiento de estos números mínimos y porcentajes de representatividad legal que en el último tiempo han ido disminuyendo, tiende a otorgarle al sindicato una fuerza suficiente, que proviene de la cantidad de trabajadores reunidos (cuando así se exige) y que garantiza que el sindicato podrá prestar real utilidad a sus socios. Entonces está claro que el fin actual pretende facilitar la constitución de sindicatos, ya que muchas veces el quórum no siempre se reunía, de ahí que hoy se otorgue el plazo de un año para enterar el mínimo lo que permitirá la debida constitución de la organización.

La consecuencia que trae para el empleador es que como se facilita la formación de sindicato en las compañías y como hay nuevas disposiciones de prácticas antisindicales<sup>10</sup>, un trabajador despedido de un sindicato en formación podría apelar a una causal de este tipo, al disminuir el quórum mínimo, tanto en pequeñas como grandes empresas.

Mediante la modificación del Artículo 216 del C. Del T., se logra la existencia de organizaciones sindicales no reguladas expresamente por el Código del Trabajo; así podemos distinguir:

**Sindicatos de empresa:** Agrupa sólo a trabajadores de una misma empresa. Como consecuencia de ello una vez que ella se extingue desaparece también el sindicato constituido y cesa el fuero de los dirigentes; en cambio, aún cuando se modifique el dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, si esta subsiste como tal, subsiste también el sindicato organizado en ella.

**Sindicatos interempresa:** Se le define como aquél que reúne a un mínimo de

---

<sup>10</sup> Que se tratarán en el Capítulo Tercero.

trabajadores de dos o más empleadores distintos. Se agrega además, en el Artículo 230 del C. Del T., que los socios de este tipo de sindicatos pueden mantener su afiliación a ellos, aunque no se encuentren prestando servicios.

**Sindicatos de trabajadores independientes:** Es aquél que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.

**Sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios:** Son aquéllos constituidos por trabajadores que realizan labores bajo dependencia y subordinación en períodos cíclicos o intermitentes. En este tipo de sindicatos, los socios también pueden mantener su afiliación aunque no se encuentren prestando servicios <sup>11</sup>.

## 2.4. Obstáculos a la sindicalización.

Mayoritariamente se consideran que unos de los problemas graves que enfrenta la sindicalización provienen de las dificultades que tienen los propios trabajadores para afiliarse a los sindicatos. Esto resulta interesante puesto que muestra una percepción de que los problemas de sindicalización se relacionan no-sólo y exclusivamente con factores de contexto, sino con factores internos de la misma orgánica sindical, los que, sin embargo, están influidos por el desconocimiento de las normas, las actividades empresariales y el temor frente a la inseguridad.

**El desconocimiento de las normas:** Esto dice relación con aspectos básicos para una acción sindical medianamente eficiente. El desconocimiento se da a través de la poca claridad que se tiene frente a la normativa laboral y propiamente sindical, con respecto al rol del dirigente sindical y a las finalidades del sindicato, más allá de negociar colectivamente. En general, este desconocimiento repercute por una fuerte desmotivación de aquellos trabajadores que fundan o se afilian a algún sindicato cuando se percatan de que existe una asimetría entre su nivel de conocimientos y el del empleador y también en una notoria falta de interés de los trabajadores no afiliados, por incorporarse al sindicato. El desconocimiento sobre materias legales, laborales y específicamente sindicales, tiene una directa relación con la falta de asesorías y capacitación para los trabajadores y para la defensa eficaz de sus derechos.

**La falta de interés de las bases sindicales:** Este uno de los obstáculos más recurrentes, ligándolo a la falta de propuestas atractivas del movimiento sindical. Desde esta perspectiva el desinterés de los trabajadores no se explica a partir de sí mismo, sino como una consecuencia de la incapacidad de la dirigencia sindical de atraer a las bases. La base sindical por su parte reacciona negativamente castigando con su apatía e indiferencia la oferta deficiente del movimiento sindical. Por otro lado se ha sostenido que los funcionarios prefieren una relación directa con su empleador, sin intermediarios <sup>12</sup>,

---

<sup>11</sup> Artículo 230 del CT.

<sup>12</sup> Como sería el caso del sindicato.

pues el sindicato es asumido por el trabajador más como un costo personal (que le puede costar el empleo) que como un beneficio. El trato directo y personal. En cambio evita los riesgos que traería consigo la sindicalización e incluso puede llegar a ser fuente de ventajas.

El individualismo y la falta de sentido de lo colectivo: Esto es una situación que se ha generalizado en la sociedad chilena y afecta, en particular a los trabajadores jóvenes. Se dificulta así el funcionamiento del sindicalismo, puesto que precisamente el sindicato es percibido como un espacio de encuentro, de agrupación y de acción colectiva (no individualista).

El temor a las consecuencias en el empleo: De esta forma la acción sindical debe superar el escollo de una mala predisposición del empleador hacia el rol del sindicato. Es decir, pese a que el sindicalismo se ve afectado por la indiferencia y lejanía de los mismos trabajadores debe hacer además, frente a los problemas que ponen los empleadores para su normal funcionamiento. Cabe recalcar que la mala disposición del empleador se puede dar con intensidades distintas. En algunos casos, la actitud del empleador, sólo llega a eso: una mala predisposición o apatía hacia la organización de los trabajadores. Los empleadores aquí no ven ni comprenden los aportes positivos que puede realizar un sindicato, y por lo mismo, tratan de bajarle el perfil. En estos casos, sin embargo, la mala actitud no llega a medidas abiertamente antisindicales, más bien se manifiesta en el "tratar de quitarle importancia a la organización". Este comportamiento ante el sindicato da cuenta de la incomprensión y desconocimiento por parte de los empleadores del rol de un sindicato y por lo mismo, lleva a una aceptación solo pasiva (no muy convencida) de su existencia. Pero en otros casos los empleadores inician ofensivas explícitas en contra de un actor, que representa una suerte de " molestia " al interior de su empresa, llevando a cabo las prácticas antisindicales. Así estos empleadores se oponen abiertamente a la formación de sindicatos, despidiendo a trabajadores sobre los cuales recae la sospecha de que quieren constituir sindicatos o que "están armando algún movimiento". Cuando el despido del personal no es factible, este tipo de empleadores opta por negociar el pago de indemnizaciones por años de servicio a las personas con interés en formar los sindicatos. La lógica en estas acciones es el descabezamiento de la organización que esta emergiendo, justo antes de que alcance a nacer. Si ésto no resulta, ofrecen sistemáticamente mejores condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados y la ofensiva antisindical se vuelve permanente.

De acuerdo a lo anterior podemos apreciar que las dificultades del sindicalismo se relacionan también con la actitud de los empresarios que tienen mala disposición ante el sindicato. A veces, ésta se mantiene pasiva (indiferencia) y a veces activa (prácticas antisindicales). En ambas versiones subyace una característica común.

La animadversión hacia el sindicato puede ser vista como un fenómeno de una cultura empresarial específica, que no concibe aportes posibles del sindicato para la empresa y que, en realidad, lo considera una deslealtad a una disfuncionalidad.

Los cambios estructurales: Influyen también las transformaciones estructurales de la empresa, vale decir, además de los problemas de las personas (trabajadores o empleadores), se perciben problemas de modificaciones en las estructuras productivas,



que alteran totalmente el campo de acción sindical.

Los cambios estructurales que se dan con mayor frecuencia son:

La disminución del tamaño de las empresas productivas, su fragmentación y división, que produce la ruptura de la base natural "material" de la asociatividad llevando a la atomización de los sindicatos fuertes y grandes.

El alto nivel de desempleo.

La subcontratación de mano de obra.

La externalización de servicios.

Todos estos cambios tienen en común el encontrarse asociados a formas de flexibilización del mercado del trabajo y, muchas veces a la precariedad de los empleos. De esta manera es posible concluir que la percepción generalizada es que la debilidad sindical va, estrechamente unida con las dificultades de mantener una "masa crítica", estable en el tiempo, de trabajadores miembros de un sindicato, y con la creciente heterogeneidad de las formas de empleos de los trabajadores.

## 2.5. Libertad Sindical Colectiva.

“Esta faceta de la libertad sindical, analiza el derecho de la organización, ya constituida, para que ésta pueda regir sus destinos soberanamente, lo que se ha denominado en términos genéricos la autonomía o autarquía sindical”<sup>13</sup>.

Cabe señalar que nuestro Código del Trabajo sólo protege la libertad sindical colectiva en la medida que exista un sindicato, ya que cada vez que habla de atentados supone la existencia de uno como sujeto respecto del cual se cometen, lo que nos llevaría a pensar, que en Chile, ésta protección a la libertad necesariamente estaría vinculada a una organización. Creemos que es un error pensar así, de ahí que aún cuando solo se traten un grupo de trabajadores ellos igualmente puedan representar intereses colectivos, sin ser requisito **sine qua non** el que se organicen como sindicatos, pues en la legislación laboral Chilena no hay un sujeto único en el cual estén radicados los intereses de todos los trabajadores.

La libertad sindical colectiva podemos clasificarla de la siguiente manera:

### 2.5.1. Libertad colectiva de reglamentación.

---

El anterior Artículo 231 del C. Del T., indicaba que el sindicato se debía regir por las disposiciones del Título correspondiente, y por su reglamento y los estatutos que aprobare.

<sup>13</sup> Definición de la libertad sindical colectiva, ver publicación electrónica de MENGOD Gimeno, Rosa María (2002) “ **Libertad sindical. Efectos de la promulgación de los Convenios 87 y 98 de la OIT en la legislación Chilena**”. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Pág.21.

Hoy sin embargo, se establece que el sindicato en sus estatutos deberá contemplar en forma específica los requisitos de afiliación, desafiliación, derechos y obligaciones de sus miembros, además de una serie de limitaciones que están en el artículo.

Ello se quiso así para que nada se preste a equívocos ni quede al margen; se debe cumplir íntegramente con lo que la ley ha convenido. Queda claro que los estatutos podrán pactar otros temas, pero no deja de regular aquellos que el legislador se ha encargado de mencionar.

## **2.5.2. Libertad colectiva de representación.**

---

La disposición N° 229 del Código del Trabajo amplía de uno a tres la elección de delegados sindicales respecto de aquellos trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que entre ellos no se hubiese elegido un director sindical. Si el número de trabajadores fueren 25 o más y dentro de ellos se hubiere elegido como director sindical a uno o dos de ellos igualmente se podrá elegir uno ó dos delegados sindicales. Está última situación no había sido tratada con anterioridad a la reforma actual. Por tanto, la complementación de ambos incisos se traduce en una mayor representación de los propios trabajadores.

Con el fin de consagrar la libertad de opinión y el derecho a votar de los socios se establece que el estatuto de la organización correspondiente deberá disponer de los resguardos necesarios para que éstos puedan ejercerla.

Se ha normado que los reglamentos deben garantizar a los afiliados el acceso a la información y documentación sindical, dicha situación anteriormente no se regulaba; lo cual dejaba a los trabajadores en una situación de menoscabo frente a las actuaciones realizadas por sus propios dirigentes.

En las relaciones empresa sindicato, se eliminan las normas relativas a la cantidad de directores, facultando a los estatutos para que determinen éste número. Pero para evitar las distorsiones que se pudieran producir concede fuero sólo a algunos de ellos, lo que se hará en relación con la cantidad de socios.

En aquellas organizaciones de menos de 25 trabajadores, permanece vigente que sólo se elige un director; el que actúa en calidad de Presidente y que goza de fuero, permisos y licencias sindicales. En los demás casos se deja entregado el número de directores a los estatutos de la organización.

Los directores sindicales gozan de fuero desde su elección y hasta 6 meses después de haber cesado en el cargo, desempeñándose las normas de pérdida del fuero suplementario. Si bien el número de directores quedará determinado en los estatutos, el fuero queda circunscrito a las más altas mayorías, según sea la cantidad de socios del sindicato, es decir, tendrán fuero, permiso sindical y les corresponderá la administración del patrimonio sindical.

Con todo, los dirigentes sindicales permanecerán en sus cargos por el tiempo que dure su mandato el que no podrá ser menor a dos años ni superior a cuatro años<sup>14</sup> ;

---

<sup>14</sup> Aumenta la duración en su cargo, ya que anteriormente el Artículo 242, hoy derogado, limitaba la duración sólo a dos años.

pudiendo ser reelegidos indefinidamente <sup>15</sup> . Lo anterior no obsta a la expiración anticipada por renuncia, censura u otras causas legales.

En el actual Artículo 236 del C. Del T., para ser Director o Delegado Sindical en conformidad al Artículo 229 de igual texto, solo se estará a los requisitos que contemplen los estatutos. La Ley de esta forma no menciona aquellas condiciones que deba reunir la persona siempre y en todo caso para ser elegido. Hoy se deja plena libertad para que sean los propios trabajadores quienes limiten o amplíen las características o cualidades que tengan que considerar al momento de nombrar a su representante.

Estimamos recomendable que los estatutos sigan contemplando exigencias similares a las antiguamente exigidas, para cautelar la idoneidad de sus dirigentes, cuestión que resulta trascendente en el cumplimiento de los fines de la organización.

Debe, tenerse presente además que existen incompatibilidades constitucionales entre ciertos cargos políticos y los de dirigente sindical. En efecto el art. 23 de la Constitución Política, establece que son incompatibles los cargos directivos superiores de organizaciones gremiales con los cargos directivos superiores, nacionales y regionales, de los partidos políticos. Por otra parte el art. 54 de la misma establece que no pueden ser candidatos a Senadores ni a Diputados "Las personas que desempeñen un cargo directivo de naturaleza gremial".

### **2.5.3. Libertad colectiva de disolución.**

---

Como una forma de garantizar la libertad sindical frente a la administración, el DL N° 2.756 introdujo un procedimiento especial de carácter judicial para los efectos de obtener la declaración de disolución de un sindicato y siempre que hayan concurrido algunas de las causales que al respecto contempla la ley evitando así que fuera la administración la que pudiese decretar tal disolución, ésto contribuye a garantizar la libertad sindical respecto del Estado, cuestión que es expresamente ratificado por el Artículo 295 del C. Del T., el que precisa que la disolución de una organización sindical, no afectará los derechos y obligaciones que correspondan a sus socios y que emanen de instrumentos colectivos suscritos por la organización o por fallos arbitrales que le sean aplicables.

Las causales de disolución son:

Acuerdo de los socios.

Incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley.

Haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución.

En estos dos últimos puntos, la declaración de disolución deberá solicitarse por cualquiera de los socios o por la Dirección del Trabajo ante el juez laboral de la jurisdicción en que tenga su domicilio el sindicato. El juez resuelve en un procedimiento especial y breve, de única instancia, con los antecedentes proporcionados por el solicitante, oyendo al directorio sindical o en su rebeldía pudiendo abrir un término probatorio de 10 días.

---

<sup>15</sup> Artículo 235 inciso 5ª del C. Del T.

La sentencia que declare disuelto el sindicato deberá ser comunicada por el juez a la Inspección del Trabajo respectiva, procediendo este servicio a eliminar el sindicato del registro correspondiente. De igual manera procederá a la liquidación del patrimonio lo que frecuentemente hará el liquidador designado en los estatutos; si estos nada dicen, el nombramiento deberá efectuarse en la sentencia judicial correspondiente.

#### **2.5.4. Libertad colectiva de actuación sindical.**

---

Con el fin de ampliar las facultades para que los trabajadores puedan conformar organizaciones con mayor número de asociados y así poder satisfacer y fortalecer sus aspiraciones, el Artículo 233 bis del C. Del T garantiza a la asamblea la posibilidad de poder fusionarse con otra organización sindical. Además la misma disposición indica los procedimientos a seguir una vez que el acuerdo a sido favorable.

#### **2.5.5. Libertad colectiva de federación.**

---

Se muta el concepto de confederación y se mantiene el de federación. Con ello se rebajan los quórum de constitución, ya que antiguamente se entendía por confederación la unión de 5 ó más federaciones ó de 20 ó más sindicatos; lo que se prestaba para equívocos y confusiones.

La conformación de organizaciones de grado superior será:

Federación Es la unión de 3 o más sindicatos.

Confederación Es la unión de 3 o más federaciones o de veinte o más sindicatos.

Para reforzar lo anterior, el Artículo 267 del C. Del T., agrega un inciso segundo, mediante el cual se amplían las finalidades de federaciones y confederaciones; teniendo éstos la calidad de beneficiarios de las acciones que desarrolla su organización, en solidaridad, formación profesional y empleo.

## **2.6. Jurisprudencia Administrativa.**

Se ha solicitado a la Dirección del Trabajo se pronuncie sobre distintas interrogantes respecto de lo que ocurre en los sindicatos al momento de fusionarse.

Así es como el nuevo artículo 233 bis del Código del Trabajo, establece la posibilidad de la fusión de organizaciones sindicales, pero deja abierta diversas interrogantes que no se encontrarían resueltas ni por dicha normativa, como tampoco por ninguna otra de la legislación laboral vigente.

Dentro de las preguntas a que da lugar la redacción del citado artículo, y que se solicita sean objeto del presente dictámen, se encuentran las siguientes:

¿Para la fusión, es necesario la adecuación previa de los estatutos del sindicato,

incorporándose el mecanismo para dicha fusión?

Desde la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759 la reglamentación de la fusión debe encontrarse recogida en los estatutos de cada una de las organizaciones sindicales que participan en el proceso de fusión, debiendo ésta ser compatible con las normas contenidas en este pronunciamiento.

Ahora, respecto de la fusión en que son parte organizaciones sindicales que según lo señala la Circular N° 143, del Servicio, de fecha 6 de diciembre de 2001, se encuentren dentro del plazo de ajuste de dos años de los estatutos establecido en el artículo segundo transitorio de la ley en comento, no será requisito la adecuación previa de los estatutos, para la unión a través del mecanismo contemplado en el artículo 233 bis del Código del Trabajo, por estar sus actos regidos por las normas de la anterior ley.

¿ Existe un plazo para que las organizaciones acuerden la fusión?

La ley no establece un período para que se verifiquen las asambleas necesarias para la fusión, en consecuencia se puede considerar que no hay límite ni plazo máximo de tiempo para que se desarrollen dichas asambleas, salvo el que pueda fijarse en los estatutos, al momento de regular la fusión del sindicato.

¿Cuál debe ser el tipo de asamblea y el quórum para aprobar la fusión?

La ley no contempla ninguna norma específica que resuelva este tema, sin perjuicio de que en este punto debe recogerse el espíritu general de la ley laboral de garantizar la correcta expresión de la voluntad colectiva de los trabajadores.

De este modo cabe señalar que la fusión es un acto jurídico que importa, por una parte, la extinción de las organizaciones fusionadas, y por otra, el nacimiento de una nueva, de manera que requerirá como mínimo el tipo de asamblea y el quórum que la ley exige para actos de similar o incluso de inferior relevancia en la vida sindical, como por ejemplo la aprobación o reforma de estatutos, que necesita de asamblea extraordinaria y el acuerdo de la mayoría absoluta de los afiliados que estén al día en el pago de sus cuotas sindicales.

¿Son aplicables a la fusión las normas de constitución del sindicato de los artículos 231 y siguientes del Código del Trabajo?

La fusión es un proceso constitutivo de una nueva organización sindical, distinta e independiente de la fusionada, cuestión que el legislador se encarga de dejar más meridianamente claro en el propio texto legal cuando se refiere en la disposición 231 a la “ **nueva organización**”.

En este sentido, por tratarse de una nueva organización sindical, y por no existir norma legal de excepción, corresponde la aplicación de los artículos 222 y 223 del Código del Trabajo, referida en términos amplios a la constitución de sindicatos.

¿Debe la votación de la fusión realizarse ante ministro de fe?

Como estamos ante el nacimiento de una nueva organización, se hacen aplicables las normas de formación de los mismos, por lo que resulta plenamente exigible el requisito que la votación de la fusión se efectúe ante ministro de fe, sin perjuicio que además como lo establece el artículo 233 bis, las actas de la asamblea en que se

acuerde la fusión queden debidamente autorizadas ante ministro de fe.

¿La organización que se crea mediante la fusión debe considerarse continuadora legal de las organizaciones en todos sus derechos?

El artículo 233 bis del Código del Trabajo utiliza la expresión **bienes**, lo que desde el punto de vista jurídico consiste, de conformidad al artículo 565 del Código Civil, que se traspasa de las organizaciones fusionadas a la nueva tanto cosas corporales e incorporales en este último caso además el artículo 576 del Código Civil, señala que son derechos reales o personales.

En conclusión todo bien tanto corporal como incorporal, de que hubieran sido titulares las organizaciones fusionadas, se entiende traspasado, por sola disposición de la ley, a la nueva organización.

¿Es posible la fusión de más de dos organizaciones sindicales?

No existe norma que impida dicha posibilidad, incluso se ha llegado a establecer que dicha situación jurídica se enmarca dentro del principio de autonomía sindical, consagrado constitucionalmente en el artículo 19 N° 19, de La Constitución Política de la República y en el artículo 212 del Código del Trabajo, que reconoce a los trabajadores el derecho a constituir las organizaciones que “**estimen convenientes**”.

¿Pueden fusionarse organizaciones sindicales de distinta naturaleza como sindicatos de empresa con sindicatos interempresa?

Al igual que en el caso anterior no existe norma legal en lo laboral que impida desde el punto de vista jurídico, la fusión de dicha clase de sindicatos, siendo factible señalar que ésto no es sino una manifestación de la autonomía sindical. No obstante lo señalado precedentemente la fusión de estas organizaciones importara el cambio de naturaleza de los sindicatos fusionados, ya que la nueva entidad será en ambos casos, de un sindicato interempresa<sup>16</sup>.

Otra de las consultas que han llegado a la Inspección del Trabajo se refiere a que ocurre con los contratos colectivos que hubieren sido suscritos por las organizaciones sindicales fusionadas.

Al respecto este servicio manifestó que en el artículo 233 bis del Código del Trabajo, la intención del legislador ha sido la de instaurar una continuidad legal entre las organizaciones sindicales fusionadas, que se extinguen en términos legales, con la nueva organización sindical resultante. Luego es fundamental que aunque con la fusión nace una organización, distinta de las que han concurrido a su formación, existe una continuidad legal referida a los actos suscritos por las organizaciones fusionadas, de modo tal que los efectos de los contratos colectivos afectarán directamente, especialmente en la calidad de titular de derechos o acciones que le correspondan, a la organización sindical que ha visto la luz del proceso de fusión sindical.

Con ello la finalidad evidente de la Ley N° 19.759, corresponde a una continuidad legal entre las organizaciones, de modo que no se produzca un quiebre en la representación colectiva de los trabajadores afiliados a las organizaciones respectivas.

---

<sup>16</sup> Dictamen de la Dirección del Trabajo 1630/101, de fecha 29 de Mayo de 2002.

Cabe entonces decir que la fusión de organizaciones sindicales no afecta en caso alguno la titularidad ni el ejercicio de derechos derivados de instrumentos colectivos celebrados por las organizaciones sindicales fusionadas, los que están incorporados en los respectivos contratos individuales de trabajo, debiendo la organización sindical surgida del proceso de fusión, cuando y en lo que corresponda, representar a los trabajadores afectos a dichos instrumentos.

Con relación a lo dispuesto en el artículo 274 y 235 del Código del Trabajo especialmente en lo que se refiere a la forma en que debe integrarse la asamblea de una organización de grado superior, federación o confederación, conformada por sindicatos y el número de dirigentes de la misma que gozara de fuero sindical, se ha establecido por la Inspección del Trabajo, que de la norma 235 inciso 1º y 2º se puede colegir, que el legislador inspirado en el principio de autonomía sindical, a dejado entregado a los estatutos de los sindicatos la regulación del número de directores que conformaran la directiva. Salvo, aquellas organizaciones que afilien a menos de 25 trabajadores, en cuyo caso, por expreso mandato legal, la directiva sindical esta compuesta sólo por un dirigente quien tiene la calidad de presidente de la misma.

Por su parte de conformidad al artículo 272 del Código del Trabajo podemos deducir que el legislador, siguiendo el razonamiento anterior, ha dejado entregado a los estatutos de las organizaciones de grado superior, federaciones y confederaciones, la regulación en cuanto al número de directores que conforman la directiva sindical y las funciones asignadas a los cargos respectivos.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentes, es posible concluir que necesariamente la facultad entregada por el legislador, tanto en el artículo 235 inciso 2º como en el artículo 272, ambos del Código del Trabajo, necesariamente no pudo ser concebida en términos absolutos, si no mediando la debida razonabilidad, de manera que los interesados elijan sus dirigentes dentro de ciertos límites y en número tal que permita el normal desempeño de sus funciones.

A la luz de lo dispuesto en el artículo 216 del Código del Trabajo se ha solicitado a la Dirección del Trabajo se pronuncie si resulta jurídicamente procedente que, vía reforma de estatutos se transformen sindicatos de empresas en uno de empresas o holding. Asimismo, se hace presente la necesidad de precisar ante quien, los directores de estos sindicatos deben ejercer su derecho a fuero y a permisos sindicales.

El servicio ha informado que asiste el derecho a un sindicato de empresas de transformarse vía reforma de estatutos en un sindicato de grupo de empresas, facultad que el ordenamiento jurídico laboral reconoce, por vía ejemplar en la circunstancia de que las organizaciones sindicales puedan, libremente, redactar sus estatutos con la sola limitación de ajustarse a las disposiciones legales que regulan la materia y proceder de la misma manera a su modificación.

Cabe destacar que la ley no ha formulado prohibición alguna sobre el particular, de manera que las organizaciones sindicales puedan cambiar sin limitaciones, por la vía de la reforma de sus estatutos, su naturaleza, ajustándose únicamente a los requisitos que el ordenamiento jurídico vigente prescribe al efecto.

Ante la consulta de sí estos dirigentes gozan de fuero y permisos sindicales, basta

señalar que tanto el artículo 243 como 249 de Código del Trabajo, no hacen distinción alguno respecto del tipo de organización de que se trate para otorgar dichas prerrogativas.

Del artículo 249 inciso 1° del Código del Trabajo se infiere que los empleadores están obligados a otorgar a los trabajadores de su dependencia que han sido electos directores sindicales, sin distinción alguno los permisos indispensables para realizar las funciones propias de su cargo, fuera de lugar donde prestan servicios.

Se deduce también que los permisos aludidos no pueden ser inferiores a 6 u 8 horas semanales por cada director, según sea el caso.

En los sindicatos que agrupan a trabajadores de empresas relacionadas o holding de empresas, la figura de la cesión de los permisos puede operar pero únicamente entre directores que se encuentren bajo la dependencia de un mismo empleador<sup>17</sup>.

Se consultó al servicio si resulta jurídicamente procedente que un grupo de trabajadores que se ha desafiliado de un sindicato, suscriba con el mismo empleador un convenio colectivo, encontrándose afectos al convenio colectivo suscrito con fecha 1 de diciembre de 2001 y si el convenio colectivo suscrito por los ex socios del sindicato nacional de trabajadores del I.S.T., con fecha 4 de enero de 2002, está sujeto a las normas mínimas de procedimiento que establece el artículo 314 bis del Código del Trabajo, o tiene la naturaleza de contrato individual de trabajo.

Para responder la primera parte de esta interrogante diremos que de acuerdo con la normativa vigente y lo informado por el Departamento de Relaciones Laborales de la empresa en cuestión, cuando un grupo de trabajadores se unen para negociar un convenio colectivo bastará para su validez que cumplan las exigencias, requisitos o condiciones mínimas que exige la ley, y, en la especie según los antecedentes con que se cuenta, 178 trabajadores el 26 de diciembre de 2001 presentaron el proyecto de convenio colectivo y el 3 de enero de 2002, 162 trabajadores involucrados aprobaron la propuesta final del empleador, estableciéndose que dicho instrumento cumple con las condiciones mínimas exigidas por la ley para su validez.

Por consiguiente los dependientes que se desafiliaron del sindicato nacional de trabajadores dependientes del Instituto de Seguridad del Trabajo, pudieron suscribir válidamente el convenio colectivo de 4 de enero de 2002 en los términos exigidos por el artículo 314 bis del Código del Trabajo, el que producirá todos los efectos que la ley reconoce a este tipo de instrumento colectivo.

Se consultó, también, si el hecho de otorgar el empleador a los trabajadores que se desafiliaron del sindicato, mejores beneficios que los contenidos en el contrato colectivo a que éstos se encontraban afectos, pudiese constituir infracción a las normas sobre protección a la libertad sindical y a la negociación, de acuerdo a lo que establece el artículo 289 y demás del Código del Trabajo; el servicio prevé que el legislador ha señalado a título ejemplar las conductas que atentan contra las normas sobre la libertad sindical, contenidas en el Capítulo IX del Libro III del Código del Trabajo, por ende no tienen el carácter de taxativas. En este contexto la circunstancia que el empleador

---

<sup>17</sup> Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 951/50, de fecha 05 de Marzo de 2004.



hubiere celebrado un convenio colectivo con trabajadores que sé desafiliaron del sindicato, y que ocurre un mes después de terminada la negociación del contrato colectivo con la misma organización, de la cual participaron aquellos trabajadores otorgando mejores beneficios a estos últimos, aparentemente podría constituir la conducta infraccional en comento si a ello, se agregan otros hechos ocurridos dentro de la negociación, supuestamente atentatorio a la libertad sindical, circunstancias que en definitiva deberán ser conocidas y resueltas por la justicia con competencia en lo laboral, de conformidad al inciso 2º del artículo 292 del Código del Trabajo.

Por lo anterior, el conocimiento y resolución de la denuncia por prácticas antisindicales y desleales, corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo, sin perjuicio de la facultad de la Inspección del Trabajo para intervenir en los términos del artículo 292 inciso 3º, del Código del Trabajo <sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 2000/117, de fecha 28 de Junio de 2002.



# CAPITULO TERCERO. “PRÁCTICAS DESLEALES O ANTISINDICALES Y DE SU SANCIÓN”.

La existencia en nuestro país de prácticas antisindicales o desleales ejercidas en contra de los trabajadores y sus dirigentes viola la garantía de la libertad sindical y, por tanto, atropella derechos constitucionales, derechos reconocidos en los tratados internacionales suscritos por Chile, y derechos garantizados en el Código del Trabajo.

## 3.1 Concepto y su alcance.

El Código del Trabajo en su epígrafe del capítulo IX del Libro III, da cuenta de una indistinción conceptual entre las prácticas desleales y las prácticas antisindicales<sup>19</sup>. Lo propio sucede cuando se refiere a la sanción de ellas<sup>20</sup>, a la eventual responsabilidad

<sup>19</sup> A pesar de ello es común que se reserve la expresión prácticas desleales únicamente cuando se está en presencia de conductas que han tenido lugar durante la negociación colectiva.

<sup>20</sup> Artículo 292 del C. Del T.

penal implícitas en las mismas <sup>21</sup>, así como al referirse a la titularidad de las acciones y a la obligación de llevar un registro de las sentencias respectivas <sup>22</sup>. Sin embargo, al especificar las conductas constitutivas de infracciones, se limita al concepto prácticas desleales <sup>23</sup>, refiriéndose, por último, genéricamente en una disposición <sup>24</sup> a atentados en contra de la libertad sindical. A su turno, en el título VIII del libro IV del mismo código, el epígrafe únicamente se limita a la expresión prácticas desleales en la negociación colectiva.

Tradicionalmente para referirse a las prácticas atentatorias contra la libertad sindical a que se refiere el capítulo IX del Libro III del Código del Trabajo, se utilizan las expresiones "prácticas antisindicales", reservando la denominación "prácticas desleales" para referirse a aquellas descritas en el Título VIII del Libro IV.

De acuerdo a ello aparentemente no existiría ninguna diferencia entre una práctica desleal y una antisindical, puesto que el legislador expresamente las ha hecho sinónimas.

Sin embargo, a nuestro entender ello no es tan así, pues entre ellas hay una relación de género a especie; es cierto que las prácticas antisindicales, son desleales pero los desleales no son siempre y necesariamente antisindicales.

Las prácticas antisindicales **"son todas aquellas conductas que, por vía de acción o de omisión, lesionan la libertad sindical, afectando a trabajadores, a sus representantes o a la organización sindical en sí, tanto en sus manifestaciones individuales como colectivas"**.

No hay, pues, práctica antisindical sin lesión a la libertad sindical. En cambio no nos parece un elemento significativo la intencionalidad del sujeto activo <sup>25</sup>.

Las prácticas tienen como finalidad debilitar la voluntad de los trabajadores para asociarse en torno a sus intereses y negociar colectivamente. En tales prácticas ejercidas abiertamente en muchos casos y en otros en forma encubierta, se desarrolla una cierta presión donde siempre se encuentra latente la amenaza del despido.

A modo de ejemplo citaremos las de mayor ocurrencia:

Contrato. Artículo 12 Dirigente Sindical ( Artículo 243 en relación con Artículo 12).

<sup>21</sup> Artículo 293 del C. Del T.

<sup>22</sup> Artículo 294 del C. Del T.

<sup>23</sup> Artículo 289 y 290 del C. Del T.

<sup>24</sup> Artículo 291 del C. Del T.

<sup>25</sup> En España la perspectiva objetivista, como la planteada en esta memoria caracteriza las conductas antisindicales, sustentándose en el Artículo 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, "Lesión de la libertad sindical y comportamientos antisindicales", ob.cit.,pág. 165; en Italia, en cambio, debido a la ambigua redacción del artículo 28 del Statuo dei Lavoratoi, hubo quienes exigieron en la conducta antisindical el aspecto subjetivo del sujeto activo, hasta que por sentencia de la Corte de Casación se afirmó la irrelevancia, para la concretización de la conducta sindical, del elemento psicológico ( culpa o dolo).

Despedir trabajadores con posterioridad al término de una negociación colectiva.

Impedir o dificultar la afiliación sindical.

Efectuar acciones indebidas con ocasión de huelga.

No conceder permiso sindical.

No cumplir con obligaciones de cuota sindical.

Negativa injustificada para recibir a los dirigentes sindicales.

Despido o amenaza de pérdida del empleo o de beneficios en caso de participar en la formación de un sindicato.

Presión para que un trabajador renuncie a un sindicato.

Discriminación indebida respecto de las remuneraciones, o el otorgamiento de préstamos para incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.

Negativa en cuanto a recibir a los representantes de los trabajadores, o a negociar con ellos, en los plazos y condiciones legalmente establecidos etc.

La separación ilegal de dirigentes y de otros con fuero constituye la materia más sensible y frontal de las prácticas antisindicales o desleales para el sindicato, por cuanto implica privarlo de su capacidad de dirección, ya que ello significa un descabezamiento del sindicato, limitando de esta forma severamente su desarrollo futuro.

A lo anterior debe agregarse el mensaje implícito de amenaza al resto de los trabajadores de la empresa, sean o no sindicalizados, ya que resulta demostrativa la voluntad arbitraria del empleador en la relación laboral al privar del trabajo a un dirigente protegido con fuero y sin la autorización del juez competente. De ahí que resulte razonable suponer que los efectos de dicha amenaza persistirán en el colectivo de los trabajadores, aún en el caso de que el dirigente sindical sea restituído a sus funciones, por cuánto aquéllos están excluidos de la protección del fuero.

## 3.2. Normas que regulan las prácticas antisindicales-desleales.

Con el objeto de reforzar el principio de libertad sindical el legislador mediante la reforma laboral buscó dar un mayor perfeccionamiento a las prácticas antisindicales, lo que queda de manifiesto en el siguiente conjunto de normas que ha sido reformado y que a continuación pasamos analizar:

Artículo 289 del C. Del T.: Suprime en la letra (a) la frase: “ o a proporcionales la información necesaria para el cabal cumplimiento de sus obligaciones”. Se agrega una nueva letra (b ). Ella alude a la negativa del o los empleadores a proporcionar a los dirigentes sindicales información<sup>26</sup>. De acuerdo a esta norma; los sindicatos y los grupos

---

<sup>26</sup> Ala cual se refiere el artículo 315 del C. Del T.

negociadores podrán requerir información financiera oficial de la empresa a fin de preparar el proyecto de contrato colectivo tres meses antes, de su presentación. El empleador deberá entregar los balances y proyecciones de mercado de los últimos 2 años.

La consecuencia para el empleador, de no entregar la información o que esta no satisfaga a los trabajadores, conlleva a que éstos puedan apelar el ocultamiento como práctica antisindical y por lo tanto, el juez puede obligar a la entrega de ella.

La actual letra (g) que antes era (f), fue modificada en su parte final; exponiendo, que si el empleador hace extensivo un contrato o un convenio colectivo a trabajadores que desempeñen ya sea las mismas funciones o cargos similares, éstos se verán obligados a aportar un porcentaje de la cotización ordinaria durante toda la vigencia del contrato al sindicato; en caso que el empleador no hiciera dicho descuento o habiéndolo hecho no lo entregue; será causal de práctica desleal.

En esta norma del Artículo 289 del C. Del T., se encuentra la tipificación de las prácticas desleales, que son las acciones que atentan contra la libertad sindical y luego se enumera una serie de casos en que especialmente se comenten prácticas antisindicales, siendo una enumeración simplemente ejemplificadora y en ningún caso taxativo.

Se habla de conductas que atentan contra la libertad sindical pero no se exige ninguna intencionalidad para que se configure el ilícito. Pero cuando el Código del Trabajo enumera algunos casos en que especialmente se cometen prácticas desleales, en casi todos ellos se exigen una intencionalidad dirigida a obtener un resultado:

Un ejemplo claro sería los casos b, c y f del artículo 289 del C. Del T:

(b) El que se niegue a proporcionar a los dirigentes la información descrita en los incisos 5° y 6° del artículo 315 del C. Del T.

**(c) El que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato.**

(f) El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.

De acuerdo a lo anterior cabe hacernos una pregunta:

¿Cómo vamos a considerar las prácticas desleales como ilícitos objetivos de acuerdo a la primera parte del Artículo 289 del C. Del T., o como ilícitos que poseen una intencionalidad como lo son casi todos los ejemplos de la enumeración del mismo artículo?

Si decimos que son un ilícito objetivo estaríamos ante una manifiesta opción por ampliar al máximo la protección de la libertad sindical.

En cambio si decimos que para que estemos frente a una conducta desleal es necesario una faz subjetiva, entonces estaremos restringiendo notablemente el ámbito de aplicación pues no sancionaríamos las conductas lesivas sin voluntad porque se exige un elemento de difícil comprobación como es la intención del agente.

Luego, la solución más justa sería que para que haya práctica desleal no basta la

ejecución de una acción sino que además es necesario que exista un resultado, que será la lesión efectiva al bien jurídico libertad sindical o su puesta en peligro. De no ser así cabrían dentro de las prácticas antisindicales acciones del empleador que buscando atentar contra dicho bien no lo lograron por ser burdos o inofensivos.

Pero no es necesario para que la práctica desleal se configure, se ajuste a una acción determinada, si no que también es necesario que además dicha conducta sea antijurídica o contraria a derecho.

Podríamos decir entonces que una conducta es antijurídica cuando contraviene el esquema normativo del sistema y no existe dentro del mismo una causal de justificación de dicha contravención.

Luego, en el caso de las prácticas antisindicales existiría antijuricidad cuando junto con la conducta típica del acto lesivo de la libertad sindical, dicha lesión no este justificada por el sistema jurídico.

En cuanto a las prácticas desleales el Artículo 289 del C. Del T., se refiere a los tipos de sujeto calificado que serán sólo los empleadores. Lo mismo ocurre en el artículo 290 del C. Del T., pero acá el sujeto calificado serán los trabajadores y las organizaciones sindicales.

Finalmente en el artículo 291 del C. Del T., se mencionan dos casos de prácticas desleales:

Incurren en prácticas desleales los que ejerzan fuerza física o moral a fin de obtener la afiliación o desafiliación sindical.

Cometen una práctica desleal los que por cualquier medio entorpezcan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.

Acá el sujeto activo es común, pues pueden ser cometidos por cualquier sujeto sin exigirse calidad especial alguna.

En conclusión, se dispone que el empleador incurre en prácticas antisindicales al obstaculizar la formación o el funcionamiento de sindicatos, negándose a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o beneficios, actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato, cierre de la empresa, y negarse a proporcionar a los dirigentes la información necesaria para preparar el proyecto de contrato colectivo.

En lo relativo a las multas la norma N° 292 del C. Del T., aumenta a un máximo de 150 UTM la cantidad a pagar por prácticas antisindicales. Teniéndose en cuenta para determinar su cuantía, la gravedad de la acción y el hecho de tratarse o no de una reiteración.

### **3.3 Procedimiento judicial de prácticas antisindicales.**

Los cambios introducidos en la Ley especialmente en lo que se relaciona con el

procedimiento judicial hacen claros, preciso y expeditos los pasos y condiciones para la resolución de las infracciones y se establecen plazos para las etapas del procedimiento, por lo que al menos teóricamente y en la intención de la Ley estos juicios debieran estar resueltos en no más de un mes en una primera instancia. Paralelamente la reforma elimina la referencia expresa a la única instancia para conocer y resolver las denuncias de prácticas antisindicales o desleales.

La Ley entrega el conocimiento y resolución de las denuncias por prácticas antisindicales a los Juzgados de Letras del Trabajo. En cuanto a la comparecencia ante éstos la ley permite que esta se haga personalmente, sin patrocinio de abogado.

Otras innovaciones estratégicas para cautelar la protección a los derechos de los trabajadores en esta materia trae la reforma, y en ambas señala tareas a la Dirección del Trabajo. En la primera de ellas entrega a las Inspecciones del Trabajo el deber de denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de las cuales tome conocimiento, y en este caso deberá acompañarla del informe de fiscalización correspondiente; y el segundo aspecto señala que la Inspección podrá hacerse parte en el juicio que por esa causa entable. Si este órgano no ha formulado la denuncia, el informe de fiscalización igualmente deberá ser acompañado en la oportunidad que lo solicite el juez competente, exigencia ineludible a partir del nuevo contenido del Artículo 292 del Código del Trabajo. Luego el juez con el mérito, entre otros antecedentes, del informe de fiscalización, dictará sentencia.

### 3.3.1 Normas mínimas de procedimiento.

---

Hasta antes de la vigencia de la Ley N° 19.759, se establecía que el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas antisindicales, correspondía, como ahora, a los Juzgados de Letras del Trabajo, los que debían conocer de las reclamaciones en única instancia, sin forma de juicio y con los antecedentes que les proporcionaban las partes o con las que recabaran de oficio, esta norma recibió duras críticas, pues en la práctica los tribunales asumían para la tramitación de estas denuncias la forma de un específico juicio, el ordinario laboral. Así se explica que se pretendiera, frente a la ineficacia de la tramitación "sin forma de juicio", establecer normas mínimas con relación a la tramitación de los procesos derivados de denuncias por prácticas antisindicales.

Ello permite explicar la eliminación de las expresiones "sin forma de juicio", pero no de aquellas que daban cuenta de la tramitación en única instancia, pues esta última omisión<sup>27</sup>, no impide continuar sosteniendo que la tramitación de las denuncias debe hacerse en única instancia, en un procedimiento **sui generis**, en que el legislador si bien establece requisitos mínimos, en definitiva, deja entregado al juez la responsabilidad de fijar las normas restantes del procedimiento, de la manera que mejor permita cautelar el fin perseguido. En este sentido el esquema que debiera presidir la tramitación de una denuncia judicial por practicas antisindicales supone:

<sup>27</sup> Lo calificamos de tal forma desde el momento que ni en las motivaciones del mensaje presidencial, ni en la tramitación legislativa encontramos explicación de la eliminación de tales expresiones.



Denuncia fundada en uno o más informes de fiscalización de la Inspección del Trabajo respectiva, cuyos hechos constatados en tales informes, gozan de presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso los judiciales.

Reparación urgente de los efectos más graves de ciertas prácticas antisindicales <sup>28</sup>.

Notificación de la denuncia a la parte denunciada.

Citación a una audiencia.

Realización de la audiencia.

Dictación de sentencia.

### **3.3.2 Requisitos mínimos del procedimiento judicial por prácticas antisindicales.**

---

Recibida la denuncia, el juez deberá citar por carta certificada <sup>29</sup> a declarar al denunciado, ordenándole acompañar todos los antecedentes que este estime necesario 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 audiencia se realizará en una fecha no anterior al quinto día ni posterior al décimo siguiente a la fecha de citación.

Con el mérito del informe de fiscalización, de lo expuesto por los citados y de las demás pruebas acompañadas al proceso (las que se apreciaran 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 todos del Código del Trabajo, el juez, en su primera resolución dispondrá, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores (ello sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 174, en lo que sea pertinente).

### **3.3.3 La prueba de las prácticas antisindicales.**

---

Uno de los problemas que han dificultado la reparación de los daños causados a los derechos fundamentales, como la libertad sindical, ha sido la prueba de la existencia de la lesión a tales derechos.

Palomeque sostiene que, en la exigencia de atender a una adecuada protección contra todo acto discriminatorio tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo (exigido por el Artículo 1.1. del Convenio 98 de la OIT) no resulta

<sup>28</sup> Específicamente nos referimos a aquellas que se funden en separaciones o despidos ilegales de trabajadores aforados.

<sup>29</sup> 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 del Código del Trabajo.

exagerado considerar como parte del elenco de "medidas necesarias y apropiadas" a tal fin, la garantía del traslado al empresario de la carga de la prueba de la existencia de un motivo razonable de despido o de cualquier acto no resolutivo del contrato ajeno por completo a propósitos discriminatorios, en el entendido que, en la generalidad de los casos dicha garantía procesal constituye el único instrumento idóneo para detectar y reprimir las conductas discriminatorias antisindicales del empresario<sup>30</sup>. Lo anterior se justifica, desde el momento que, como afirma Baylós, sobre la base de la constatación de un mayor poder del empresario sobre la prueba, derivado de su acusada proximidad y dominio sobre las fuentes probatorias, lo que desnivela profundamente las facilidades de una y otra respecto de los hechos que avalan la pretensión del trabajador, la norma procesal laboral corrige las reglas de la carga de la prueba en el juicio<sup>31</sup>. De acuerdo a lo anterior Duran López nos advierte que no se trata de una inversión total de la carga de la prueba, pues basta con que el empresario<sup>32</sup> demuestre y convenza al juzgador que su conducta es razonablemente ajena a todo propósito discriminatorio<sup>33</sup>.

De ahí que en Chile, a partir de 1996, se hizo obligatorio el acompañar un informe de fiscalización de la Dirección Regional del Trabajo, dotando a los hechos que den cuenta en el informe, del valor de presunción legal de veracidad.

Como el juez tiene una amplia libertad para juzgar las denuncias por prácticas antisindicales, estimamos que, debiera imponerse la obligación al denunciado, de probar que su acto estaba justificado.

### **3.3.4 Consecuencias negativas que impone la ley para el que atenta contra la libertad sindical.**

---

Si la sentencia da por establecida la práctica antisindical, se dispondrá que se subsanen o enmienden los actos que constituya dicha práctica, de igual forma, se ordenará el pago

<sup>30</sup> PALOMEQUE LOPEZ M. CARLOS, "Despidos Discriminatorios y Libertad sindical", Cuadernos Civitas, Editorial Civitas S.A., Madrid, España, 1983, págs.84-85. Lo meritorio es que las palabras de este autor español tuvieron su respaldo jurisprudencial, precisamente la comentada sentencia del Tribunal Constitucional Español de 1981, antes que el país ibérico contara con un claro texto normativo de respaldo, como el actual artículo 178.2 de la Ley de Procedimiento Laboral que dispone: "Una vez constatada la concurrencia de los indicios de que se ha producido violación de la libertad sindical, corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas(...)".

<sup>31</sup> Citado por UGATE CATALDO JOSE LUIS en "Los Derechos Fundamentales y la relación laboral: El largo camino a los Tribunales", Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N°2, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2001,pág.50.

<sup>32</sup> Entiéndase al sujeto activo para los efectos de la legislación chilena.

<sup>33</sup> DURAN LOPEZ FEDERICO, "Jurisprudencia Constitucional y de Derecho del Trabajo", Colección Estudios, Serie General, núm. 8, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, España, 1992, págs.267-268. No se ha de probar un hecho negativo, sino el positivo de que el acto denunciado ha obedecido a causas razonables con exclusión de la antisindicalidad alegada. (DURAN LOPEZ, ob.cit.,pág.268).

de una multa, fijándose su monto, y la reincorporación en forma inmediata de los trabajadores sujetos a fuero laboral separados de sus funciones, si éstos no se hubiere efectuado antes.

Las sanciones no obstan a que se haga efectiva la responsabilidad penal, en los casos en que las conductas configuren, al mismo tiempo, faltas, simples delitos o crímenes<sup>34</sup>.

Conforme al artículo 294 bis del C. Del T., la Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresa y organizaciones sindicales infractoras<sup>35</sup>, debiendo el tribunal enviar copia a la Dirección del Trabajo de los fallos respectivos.

### 3.4 Jurisprudencia Judicial.

#### Extracto de Sentencia del Noveno Juzgado Laboral de Santiago<sup>36</sup>.

Santiago, 3 de marzo de 2003.

Vistos:

El 23 de julio de 2002, se constituyó en dependencias de la empresa Cerrajería Deva S.A., una fiscalizadora, quien constató que el 15 de julio de ese año se había despedido a toda la directiva sindical, por la causal necesidades de la empresa, en forma ilegal, en razón de gozar los trabajadores indicados de fuero sindical, y respecto de los cuales no se contaba con la autorización judicial respectiva.

De esta manera no sólo los dirigentes han sido afectados por las decisiones adoptadas por su empleador, sino la totalidad de los trabajadores organizados sindicalmente, al privarlos de sus representantes libremente elegidos por ellos, debilitando como consecuencia la gestión de la agrupación.

El artículo 292 del Código del Trabajo indica que corresponde a las inspecciones Comunales la denuncia de este tipo de hechos constitutivos de prácticas atentatorias contra la libertad sindical, hechos que fueron constatados por una fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, y por ello gozan de presunción legal de veracidad legal, que opera para todos los efectos legales incluso para la prueba judicial, constituyendo un atentado en contra de la libertad sindical y transgrediendo con ello garantías constitucionales y tratados internacionales.

A fojas 56 comparece a la audiencia el representante de la denunciada quien

<sup>34</sup> Artículo 293 del C. del T.

<sup>35</sup> Ver tabla N° 1: “ Empresas condenadas por prácticas antisindicales Segundo Semestre 2004”. Dirección del Trabajo.

<sup>36</sup> Causa Tramitada bajo Rol N° 3875-2002, Noveno Juzgado Laboral de Santiago.

reconoce que el 15 de julio del 2002 se vio en la necesidad de poner término al contrato de los trabajadores, por necesidades de la empresa fundado en las precarias condiciones de la empresa.

A fojas 64 se citó a las partes para oír sentencia.

El considerando 7° señala que de acuerdo a los antecedentes que constan en el proceso, se puede establecer que la empresa denunciada despidió a los dirigentes sindicales sujetos a fuero sin la autorización correspondiente.

Que no obstante lo manifestado, la motivación del despido, es decir, la crisis económica por la que atraviesa la empresa, no permite configurar la práctica denunciada por la Inspección del Trabajo, pues tal razón excluye el ánimo preconcebido de impedir o entorpecer por tal medio la libertad de opinión de sus afiliados, elemento como ha sido expresado, resulta necesario para poder configurar la conducta.

De esta forma y a juicio de esta sentenciadora, la fiscalización de prácticas antisindicales debe tener presente tales circunstancias y el aforismo que reza que a lo imposible nadie está obligado.

Se declara:

- 1.- Que se rechaza la denuncia de fojas 31 y siguientes.
- 2.- Que cada parte pagará sus costas.

**Extracto de Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago.**

Santiago, 4 de marzo de 2004.

Que el despido de los Dirigentes Sindicales en las condiciones señaladas, 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 y con ello se vulnera la libertad sindical de todos los trabajadores sindicalizados de la empresa.

Que el despido de los dirigentes, en los términos ya indicados, 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.

Que la denunciada deberá pagar todas las remuneraciones y demás beneficios devengados y adeudados a los mismos trabajadores, correspondiente al período que dure o haya durado la separación ilegal de sus funciones, con los reajustes e intereses que prescribe el artículo 63 del Código del Trabajo.

Que se condena a la denunciada al pago de una multa equivalente a 100 Unidades Tributarias Mensuales.

Que se condena en costas a la denunciada.

**Extracto de Sentencia del Segundo Juzgado Civil de Talcahuano<sup>37</sup>.**

Talcahuano, 7 de abril de 2003.

---

<sup>37</sup> Causa tramitada bajo Rol N° 99-2003, Segundo Juzgado Civil de Talcahuano.

Vistos y Considerando:

Que en fojas 182 la Inspección del Trabajo endereza denuncia por prácticas antisindicales en contra de la empresa Capacitación y Apoyo S.A., fundándose en la circunstancia de que a raíz de una denuncia efectuada por el sindicato interempresa Trabajadores Unimarc y Empresas Conexas a través de su dirigente, la que da cuenta de un manifiesto hostigamiento hacia la organización sindical referida por parte del empleador, a través de acciones tendientes a promover que los socios renuncien, se efectuó una investigación constituyéndose en el domicilio de la denunciada un fiscalizador, quien luego de realizar entrevistas a diversos trabajadores y encargados de la empresa y revisar la documentación tenida a la vista, constató diversos hechos que llevaron a que un sindicato que contaba con 33 trabajadores, al término del proceso de negociación colectiva permanezcan sólo 4, lo que refleja la política practicada por la empresa respecto de la libertad sindical. Hubo casos en que la empresa cambió de labores a trabajadores; eliminó unilateralmente de sus remuneraciones el bono de puntualidad y responsabilidad que se les había otorgado por contrato, mermando así los ingresos de éstos al inicio del proceso de negociación colectiva el 26 de agosto de 2002; 19 trabajadores presentaron su renuncia al sindicato utilizando un formato redactado por la propia empresa la que intervino directamente en ellas; también ésta contrató nuevos trabajadores; trasladó a otros y despidió a 15. De esta manera dice, se han verificado hechos constitutivos de prácticas antisindicales o desleales que atentan contra la libertad sindical protegida por nuestro ordenamiento jurídico y por la legislación internacional.

Que agravia la conciencia del sentenciador, la circunstancia que aún en este milenio en que se presume que las bases de una convivencia civilizada, la constituyen el respeto a la persona y un propósito permanente de paz social, existan organizaciones como la denunciada, que hacen de las prácticas antisindicales un atentado contra estos valores fundamentales de la convivencia pacífica, utilizando para cumplir estos objetivos un privilegio de poder, especialmente económico para agredir no sólo a la persona natural en sus derechos fundamentales, sino que a la persona social constituida en un sindicato, organización básica de apoyo a la promoción de la cultura jurídica, económica, política y social de los trabajadores, todo lo cual deviene en la obligación de tomar una decisión adecuada a este agravio a nuestra propia institucionalidad, por parte de la denunciada, con el objeto de establecer un precedente en cuanto a que en el actual estado de concordia nacional no pueden permitirse elementos de agresión a la persona de los trabajadores.

Que las normas sobre prácticas antisindicales son de carácter público, es decir, irrenunciables e implican un marco legal básico sobre el cual la relación contractual laboral debe manejarse, en consecuencia, las disposiciones que se refieren a esta materia operan por sí mismas, disponiendo que el juez ordene las reparaciones inmediatas en que se ha incurrido por parte de la empresa en su actividad antisindical y, al efecto, señala el artículo 292 del Código del Trabajo, que en la primera resolución, sea de oficio o a petición de parte, se ordenará la reincorporación del o los trabajadores que hayan sido desvinculados de la empresa, del mismo modo y si dichas prácticas había implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no habrá de producir efecto alguno, consecuentemente, el trabajador deberá intentar la acción que

corresponda dentro del plazo a que se refiere el artículo 168 del Código del Trabajo, optando a los derechos que le otorga el artículo 294 del mismo cuerpo legal.

Por estas consideraciones y visto además lo prevenido en las disposiciones legales pertinentes, se declara:

Que se hace lugar a la denuncia de autos en todas sus partes, en consecuencia, se dispone que la empresa denunciada, ha incurrido reiteradamente en prácticas atentatorias contra el derecho constitucional establecido en el artículo 19 N° 19 de La Constitución Política de la República en los términos señalados en el artículo 292 del Código del Trabajo. Asimismo se condena a dicha denunciada, al pago de una multa equivalente a 150 Unidades Tributarias Mensuales.

Que se ordena la reincorporación inmediata de todos los trabajadores desvinculados de la empresa como consecuencia de las acciones antisindicales realizadas por ésta, sin perjuicio de los derechos que el artículo 194 le otorga a los trabajadores no amparados por fuero legal.

Que se ordena a la empresa el cese inmediato de toda conducta atentatoria contra el derecho a la libertad sindical establecida por nuestra Constitución, como las que han quedado anotadas en esta sentencia.

**Extracto de Sentencia del Primer Juzgado Laboral de San Miguel**<sup>38</sup>.

San Miguel, 12 de febrero de 2003.

Vistos:

A fojas 27, comparece el Inspector Comunal del Trabajo Sur, en representación de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur, quien interpone denuncia de prácticas antisindicales en contra de la empresa Servi 2000, fundada en el hecho de haber ejercido respecto de los dirigentes sindicales, las facultades que le confiere el artículo 12 del Código del Trabajo, ésto es, el traslado de su lugar de labores sin que hubiere existido caso fortuito o fuerza mayor. En el lugar de trabajo se les mantiene a estos dirigentes en el patio trasero de un local comercial de propiedad del denunciado sin realizar ninguna función, en una caseta en altura, descubierta, sin servicios higiénicos y sin cocina, y en condiciones insalubres.

A fojas 78 se cita a las partes a oír sentencia.

Considerando:

Que por su parte, comparecen a la audiencia los dirigentes sindicales afectados, quienes se exponen pormenorizadamente una serie de hechos que constituyen sus traslados, los perjuicios sufridos y la respuesta de su empleador a sus requerimientos atendidos los traslados y pérdidas de beneficios, los que se inician al conocerse la constitución del Sindicato y su elección como dirigentes sindicales.

Que no existe constancia en autos que al momento de la dictación de esta sentencia el denunciado hubiese cesado en la realización de los hechos denunciados ni que haya subsanado sus efectos, por lo deberá acoger lo solicitado por la denunciante en el

---

<sup>38</sup> Causa tramitada bajo Rol N°3458-2002, Primer Juzgado Laboral de San Miguel.

sentido de ordenar la inmediata restitución a sus labores habituales a los directivos sindicales y el cese de restricción de beneficios a los directores del sindicato referidos en la denuncia.

Se resuelve:

Que se condena a la denunciada Serví 2.000 S.A., en calidad de autora de prácticas antisindicales denunciadas a fojas 27. Debiendo procederse a la inmediata restitución de los directivos sindicales a las labores, lugares y jornadas de trabajo asignadas en el mes de mayo de 2002, y cesar toda prohibición de la actividad sindical denunciada en autos.

Que se impone a la denunciada Serví 2.000 S.A., el pago de una multa a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo ascendente a 100 Unidades Tributarias Mensuales.

Que no se condena en costas a la parte denunciada por no haber sido solicitada.

**Extracto de Sentencia de la Corte de Apelaciones de San Miguel.**

San Miguel, 8 de abril de 2003.

Vistos:

Atendido el merito de los antecedentes y lo dispuesto en el artículo 465 del Código del Trabajo, se confirma la sentencia apelada.

**Extracto de Sentencia de la Excelentísima Corte Suprema.**

Santiago, 23 de marzo de 2004.

Considerando:

Primero: Que el recurrente denuncia el quebrantamiento del artículo 7º del Código del Trabajo. Argumenta que se vulnera esa norma pues las partes acordaron libremente que los trabajadores podían ser trasladados a cualquiera de los locales en que la denunciada debe prestar servicios de seguridad, lo que se desprende de los contratos de trabajo acompañados.

Segundo: Que en la sentencia de que se trata se fijaron como hechos los que siguen:

Se denuncia el traslado de su lugar de funciones a dos de los dirigentes sindicales, y al tercer dirigente se le cambió de turno del día a la noche.

La denunciada alega que es un cambio de rutina en los guardias de seguridad, que operó con el acuerdo de los trabajadores, quienes ya han sido trasladados a casi todos los locales en que se prestan servicios de esa naturaleza.

Apreciada en conciencia la prueba rendida y demás antecedentes allegados al proceso, éstos resultan suficientes para tener por establecida la concurrencia de los hechos denunciados.

No existe constancia en autos que la denunciada hubiere cesado en la realización de los hechos, ni que haya subsanado sus efectos, los que existen desde el mes junio de 2002 a la fecha.

Tercero: Que sobre la base de los hechos descritos en el motivo anterior, los jueces del grado, considerando que ellos constituyen un claro atentado a la libertad sindical,

descritos, en especial, en los artículos 289 letra a) y f) y 291 letra a) del Código del Trabajo, acogieron la denuncia interpuesta en estos autos.

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 considerársela circunstancia que se califique de práctica antisindical el traslado de lugar de trabajo.

Séptimo: Que por lo razonado sólo es pertinente concluir que el presente recurso de casación en el fondo no puede prosperar y será desestimado.



# CAPITULO CUARTO. “ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA REFORMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA TASA DE SINDICALIZACIÓN Y EL AUMENTO DE LAS DENUNCIAS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES”.

## **4.1 Marco y criterios de los actores sociales previos a la promulgación de la Ley N° 19.759.**

Un adecuado análisis de la reforma laboral acaecida en los años 2000 y 2001 exige considerar no sólo los aspectos jurídicos involucrados sino la compleja realidad económica política y social que incidió decididamente sobre la evolución y resultado de la reforma.

En el año 1997, se desencadena la crisis asiática, la que comienza a influir en los precios del dólar y, luego en las altas tasas de crédito que inhiben la inversión tanto extranjera como nacional, lo que pesó drásticamente en nuestro desarrollo. Sus efectos en el empleo, debido al rezago con que se produjo, comienzan a manifestarse ya en el segundo semestre del año 1998 y en particular en 1999. Desde el año 2000 hasta el 2001 se intenta revertir esta situación, iniciándose un proceso de reactivación lento y enfrentando a diversos obstáculos. Por su parte el Gobierno trató de paliar esta situación con sus programas de desempleo, creando entre 120 a 130 mil puestos de trabajo. Del mismo modo se incrementó la inversión pública real en un 10%. Sin embargo, ésto de igual modo se mantuvo, lo cual produjo la mantención de los programas de empleo e insistir en la necesidad de una pronta recuperación de la actividad económica. Esta situación del empleo aún era crítica y afectó a los sectores laborales, influyendo de manera importante en el cuadro de las relaciones trabajo, complicando, en forma diferencial a los distintos sectores sociales. Así los empresarios, comienzan a insistir en la necesidad de flexibilizar las normas laborales, disminuir el gasto público, aliviar las cargas impositivas, facilitar los diversos tipos de contratación, etc. Por su parte, los trabajadores criticando la acción de los empresarios, en particular su política de despidos, y exigiendo al gobierno mayores y mejores planes de empleo.

En este cuadro, las posibilidades de concerción social, se ven claramente desmejoradas, lo que explica igualmente las dificultades que enfrentará la promulgación de las Reforma Laborales.

Una vez aprobada la Reforma Laboral, le siguieron múltiples contradicciones y orientaciones, las bases de estas contradicciones sitúan una característica propia de nuestro sistema de relaciones laborales: las dificultades para lograr una cultura de diálogo y un clima de confianza mínima entre trabajadores y empresarios. Contra estas orientaciones y actitudes, el Gobierno trató por todos los medios de lograr un consenso y que las formulas de arreglo fueran acordadas por las propias partes involucradas, es decir, que sean todas consensuadas en una relación directa y sana entre el empleador y la organización sindical, traspasando la responsabilidad desde la norma hacia la capacidad de los propios actores sociales de entenderse y de llegar a acuerdos beneficiosos para unos y otros. A lo cual sin duda contribuyó la decisión de abrir un diálogo técnico con expertos de reconocida trayectoria e independencia, con el objetivo de intercambiar criterios sobre la aplicación concreta de la ley.

En este contexto visualizar la reforma laboral sólo como un mecanismo técnico, como un arreglo meramente jurídico laboral, dejando de lado la dimensión valórica, política, sociológica, no permite comprender ni su alcance ni su sentido.

## **4.2. Objetivos y Criterios del Gobierno.**

Uno de los principales criterios del gobierno era que las reformas apuntaran al fortalecimiento y respeto de los derechos laborales básicos, generando una distribución más equitativa y convirtiendo los lugares de trabajo en un ámbito de desarrollo y respeto

de los trabajadores. Preside también estas reformas, los criterios de adecuación de las normas a las nuevas relaciones que surgen a partir de los actuales procesos de aperturas e incorporación de nuevas tecnologías. Pero esta necesidad de modernizar la legislación vigente tiene como propósito recoger las realidades y las nuevas situaciones que en la actualidad no están consideradas por la normativa ni por las instituciones del sector laboral. Así es factible que se puedan combinar los criterios de equidad y modernización.

### **4.3. Criterios de los empresarios.**

Algunos de ellos formulan que el proyecto de reformas laborales deben favorecer a una flexibilización del mercado y que permitan a su vez la reactivación económica. Otros empresarios llamaban a que las reformas fueran consensuadas, buscando producir un equilibrio entre las mejores condiciones laborales de los trabajadores y el adecuado desarrollo económico del país. Con ello se apuntaba, precisamente a garantizar que las reformas no obstaculizaran el adecuado desarrollo económico. Sin embargo, frente a esta adhesión del empresariado aparecen ciertos criterios negativos, como son la valoración del proyecto de las reforma laborales como propiciador de una visión confrontacional entre trabajadores y empleadores, por lo que este proyecto tendería a incentivar el conflicto al interior de las empresas, además los temas que regulaba esta nueva normativa trababan la gestión y la productividad de estas últimas, buscando siempre la autonomía de los agentes económicos.

Empero, una de las preocupaciones esenciales del empresariado frente al contenido del proyecto de las reformas es el de los costos económicos de ella. Consideran que los temas propuestos no favorecían a una economía moderna y globalizada, sino que podrían traducirse en una destrucción gradual, pero con fuerza de los fundamentos del sistema económico. Esta preocupación también alcanzaba a los pequeños y medianos empresarios quienes veían con temor el proceso de reformas, ellos lo perciben como un impedimento a la generación de empleos. Por tratarse de unidades pequeñas y de carácter heterogéneo, las pymes se verían complicadas con la falta de flexibilización laboral.

En efecto si para las autoridades de Gobierno las orientaciones que presiden las reformas son la eficacia y la equidad, para la dirigencia empresarial y sus representantes, ésta es, fundamentalmente, la eficacia. En este sentido, y en orden a la regulación de los intercambios, la base del aporte del trabajador, que para el gobierno se sustenta, junto con la eficacia, también en el aporte creativo y la implicación para la dirigencia empresarial, radica en la eficiencia y la eficacia, medida en términos racionales y cuantitativos, como base de la retribución económica. Así, mientras para las autoridades del Trabajo y del Gobierno, la regulación normativa tiene su base en la ciudadanía laboral y en la autonomía de las partes, y surge como resultado del acuerdo entre empresa y trabajador, la dirigencia empresarial pretende que la norma consagre la desregularización prácticamente total, quedando garantizada su libertad de acción. En consecuencia, la resolución del conflicto, para unos estará remitida a los propios actores, como fruto de la

concertación y la búsqueda de los intereses sustantivos, para otros estará reducida al criterio hegemónico de la empresa que verá el conflicto como eminentemente negativo.

#### **4.4. Criterios de los trabajadores.**

Los criterios estaban representados por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la cual calificaba estas reformas como un avance, sin esconder la desconfianza del proyecto.

Sin embargo, veían en esta nueva ley ciertos puntos de avances, como son: El mejoramiento de la judicatura laboral, y la necesidad de crear más tribunales del trabajo con jueces especializados en las normas laborales, la libertad sindical, revisión de las normas que regulan el despido, rebajar los quórum para constituir organizaciones sindicales, dando fuero antes y después de la creación del sindicato y entregando el tiempo necesario para que los empleados y los dirigentes definan su funcionamiento y se plantea igualmente, potenciar el rol de los sindicatos empresas.

Pero a la par de barajar estos avances que beneficiaban a la masa de trabajadores, manifestaron el descontento frente a las reformas laborales, por cuanto representaba un proyecto que los trabajadores no esperaban, como son la utilización por parte de algunos sectores respecto del tema del desempleo, lamenta la atención del gobierno a las demandas de los empresarios dejando de lado la de los trabajadores, se insiste en la necesidad de que se legisle sobre el artículo 161 del Código del Trabajo, que permite el despido por necesidades de la empresa sin especificar cuales son esas necesidades.

#### **4.5. Evolución de la Tasa de sindicalización y la Tasa de Denuncias por prácticas antisindicales o desleales.**

Es dentro de este marco y siguiendo la línea investigativa de nuestro trabajo, que decidimos aplicar a las instituciones jurídicas, como sindicato y prácticas antisindicales, los cambios que la tasa de sindicalización en el primer caso y las denuncias por prácticas antisindicales o desleales en el segundo, han experimentado una vez entrada en vigencia la nueva Ley.

##### **4.5.1. Tasa de sindicalización.**

---

Frente a situaciones configuradas de desempleo, aunque también sería pertinente incluir la mera eventualidad o probabilidad de pérdida de ingresos, se tiene como respuesta inmediata un deterioro en la calidad de vida del trabajador, sea por las consecuencias evidentes que le implica quedar cesante, en un caso, como la incertidumbre que ello le acarrea en un futuro, en el otro <sup>39</sup>. Si a ésto le agregamos un cierto nivel de desempleo persistente como se había experimentado en nuestro país los últimos años por efecto de

la crisis externa, las amenazas del despido cobraban mucha fuerza y era fácil advertir que el fantasma de perder el empleo orientaba hacia comportamientos de inhibición respecto de aquellos trabajadores que querían organizarse. Tales conductas en ningún caso eran espontáneas o aleatorias, sino que se generaron como consecuencia de percepciones sobre el rechazo de empleadores hacia las organizaciones sindicales y por ende a su desarrollo, rechazo que asumió formas específicas e individualizadas y que eran contrarias a la libertad sindical.

En la actualidad el rechazo a la sindicalización de parte de ciertos sectores de empleadores <sup>40</sup> cubre un amplio espectro de comportamientos para diferentes situaciones, y se traduce principalmente tanto en el despido de los dirigentes sindicales como de los trabajadores luego de efectuar una negociación colectiva, en la extensión de los beneficios hacia los empleados no sindicalizados, en beneficios fuera de contrato para quienes no forman parte del sindicato, en los traslados y cambios de funciones de los dirigentes, así como de sindicalizados con menoscabo respecto a sus funciones previas, en amenazas y hostilidad permanente a quienes intenten la formación de un sindicato o el fortalecimiento de uno ya existente <sup>41</sup>, y en prácticas sistemáticas de la empresa contra la negociación, especialmente la subcontratación de personal externo, ello con el claro objetivo de infundir temor al despido o de demostrar abiertamente lo prescindible que resulta para el empleador el reemplazar a su personal <sup>42</sup>.

El nivel de sindicalización en Chile es bajo en relación con otros países en los que existen negociaciones centralizadas, pero ello no se debe sólo al temor por parte de los trabajadores a consecuencias negativas en sus labores, sino que, también, se da el hecho que ellos no ven utilidad alguna en los sindicatos, ya que pueden llegar a obtener muchos más beneficios no estando sindicalizados; consecuencia de ésto es que la sindicalización ha ido decreciendo a partir del año 1993, lo que refleja el bajo interés de llegar a asociarse <sup>43</sup>.

<sup>39</sup> A título de ejemplo piénsese sólo en la retractación al consumo por lo sectores asalariados en el país y ocasionado por efectos de expectativas de incertidumbre de los trabajadores acerca de la estabilidad de sus empleos.

<sup>40</sup> La Encuesta Laboral (ENCLA) de la Dirección del Trabajo correspondiente al año 1998 muestra que el 24% de los dirigentes sindicales indican una actitud negativa de parte de la empresa hacia el sindicato, en tanto que en la ENCLA 99 dicha actitud negativa de la empresa fue señalada por el 19,8% de los dirigentes sindicales. Consultada la opinión de los empleadores sobre la institución sindical, el 23% "...se inclinó por la alternativa que planteaba que los sindicatos "dificultan" las relaciones laborales" (ENCLA 99, pág.81).

<sup>41</sup> YANES Hugo Y Espinosa Malva (1998) "**Sindicalismo en Chile : Un actor que sobrevive contra viento y marea**" en Revista "Temas Laborales" N° 8, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, pág.6-10.

<sup>42</sup> MORRIS Pablo (2002) "**Las transformaciones en el imaginario sindical: una mirada a la ciudadanía laboral desde los sujetos**". Revista "Aportes al Debate Laboral" N°10. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago de Chile. Pág.30.

<sup>43</sup> Ver Tabla N° 2: "Evolución de la tasa de Sindicalización, considerando la fuerza de trabajo asalariada (1986-1999)". Indicadores de Empleo INE, Diciembre 1999 a Febrero 2000. Cifras Preliminares.

Hasta antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759 teníamos la existencia de sindicatos pequeños, con pocos afiliados, reducidos al ámbito empresarial; con un fuerte paralelismo, atomización y falta de unidad; la existencia de gran número de sindicatos estaba en receso, lo que demostraba objetivamente que el sindicalismo había perdido fuerzas en el contexto social de nuestro país.

Luego, con la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759 la constitución de sindicatos particularmente donde no los hay, coloca al empleador en una nueva realidad, en la que debe compatibilizar sus intereses con aquéllos inherentes y legítimos de la organización sindical, así como comprender los derechos propios de ésta, como de proselitismo, de afiliación, de negociación colectiva, de representación, etc., cuyos elementos en la vida cotidiana de la empresa requieren de una internalización mínima de parte del empleador.

De allí que en ambientes laborales, especialmente autoritarios o de desconocimiento de derechos, una proporción de empleadores no tolera la actividad sindical generando de esa forma desincentivar la formación de éstos.

Luego, la Reforma con el fin de evitar estos vicios no sólo estimuló la generación de más sindicatos en términos absolutos en todas sus categorías, sino que especialmente en la de sindicatos de empresa, prueba de ello es que el crecimiento de la afiliación sindical se produce especialmente en estos tipos de sindicatos, de los cuales más de dos tercios se crea donde anteriormente no existía ninguna organización sindical, facilitando una mayor posibilidad de negociación de conflictos y de acuerdos entre las partes, en vistas a mejorar la situación laboral y productiva de un mayor número de empresas; ya que resulta razonable suponer que es en éste tipo de sindicatos donde se originan en gran medida, los obstáculos a la sindicalización en términos absolutos y relativos, dado que por lógica el sindicato de trabajadores independientes no tiene como contrapartida un empleador.

Por otro lado el de trabajadores eventuales o transitorios no posee un carácter permanente, por lo que se encuentran inmersos en una situación de precariedad en el empleo y no tienen posibilidad de negociación colectiva y en el de interempresa se requiere que exista un acuerdo de las partes para la negociación colectiva, y por otro lado el propósito buscado en el caso de las prácticas antisindicales exigiría adicionalmente de una acción concertada de hostilidad del conjunto de empresas base del sindicato.

Por ello, es un gran desafío de los sindicatos compatibilizar sus aspiraciones históricas, los valores permanentes de los derechos humanos, incluidos los económicos y sociales, con la dinámica que impone la economía capitalista de fin de siglo.

Existe hoy un leve aumento de las representaciones colectivas de los trabajadores, también es cierto, que hoy lo colectivo y especialmente, el colectivo de trabajadores, necesita más que nunca organizarse para imponer un nuevo orden social dentro del nuevo orden económico; ello no conlleva a que el crecimiento exija un Estado débil o ausente ni que la competitividad internacional deba basarse en el bajo costo de la mano de obra o que el mundo laboral desorganizado sea más funcional a las exigencias del mundo moderno. Siempre es posible imaginar que se puede compatibilizar la libertad económica con los derechos humanos, sino, la propia idea de desarrollo, dejaría de tener sentido y lo que se requiere es más bien, darle sentido al desarrollo.}

#### **4.5.2. Denuncias por Prácticas Antisindicales o Desleales**

---

A partir de los cambios de la reforma laboral - que modificó el procedimiento judicial para resolver las infracciones por dichas prácticas y elevaron las multas- , se informó por la Dirección del Trabajo que en los años 2002 y 2003 han ingresado cerca de 900 denuncias por prácticas antisindicales en las Inspecciones del Trabajo del país, de las cuales el servicio desestimó 55%. Otro 33% llegó a denuncia judicial y el 12% restante está en investigación, lo que demuestra un buen aprendizaje de los trabajadores en la utilización de estas disposiciones. De acuerdo a ésto podemos sostener que han aumentado las sanciones por prácticas antisindicales, ya que se definió como obligación denunciar a tribunales los delitos que atenten contra la asociatividad sindical y se estableció el reintegro del trabajador cuando sea comprobado que el despido se realizó como una práctica antisindical.

Dado el incremento de las denuncias por prácticas antisindicales o desleales se puede concluir que, a partir de la reforma se ha intensificado la utilización de los recursos destinados a resolver administrativa y judicialmente esas denuncias. Sin embargo, con la información disponible se está en condiciones de señalar que los actuales niveles de denuncias por prácticas antisindicales o desleales seguirán creciendo lo que representa un alto grado de eficacia que nos brinda la reforma para sancionar dichas prácticas; de igual manera el proceso por el que atraviesan estas denuncias dan a conocer en la etapa judicial una velocidad de ingresos en el tiempo superior a la de egresos o de resoluciones de tales denuncias, lo que hace previsible una acumulación de causas que puede generar riesgos sobre la eficacia de la ley N° 19.759 a largo plazo.

#### **4.6. Sindicatos y relaciones laborales.**

Si bien es cierto que la constitución de sindicatos y la negociación colectiva es variable, ya sea antes o después de la promulgación de la reforma laboral, resulta imprescindible revisar un conjunto de indicadores que la encuesta laboral (ENCLA) del año 2002 permite medir.

En primer término muestran que en poco más del 35% de las empresas encuestadas existía sindicato, presentándose la mayor cantidad de ellos, en las empresas de mayor tamaño.

Uno de los problemas que enfrentan las organizaciones sindicales para poder constituirse y funcionar adecuadamente se refleja, también , en la proporción de trabajadores afiliados al sindicato en aquellas empresas que cuentan con uno. A este respecto, se aprecia que sólo un 37,5% de los trabajadores de aquellas empresas con sindicato está afiliado a este último.

Lo significativo resulta en comparar el comportamiento de estas variables en el tiempo, en base a las mediciones que la encuesta Encla ha realizado. De este modo, es

posible apreciar que en el año 2002, en relación con lo observado en los años anteriores, la proporción de trabajadores sindicalizados, sobre el total de trabajadores en las empresas, evidencia una disminución del orden de cinco puntos porcentuales.

Evidentemente que se trata estimaciones sujetas a los respectivos márgenes de error. No obstante, y considerando la magnitud de las diferencias encontradas, pareciera tratarse efectivamente de una disminución significativa de la proporción de trabajadores afiliados, especialmente en el caso de la tasa de sindicalización femenina.

Paradójicamente el dato anterior <sup>44</sup> contrasta con lo que los propios dirigentes sindicales señalan acerca de la evolución experimentada por la afiliación sindical. Vale decir, una gran proporción de ellos considera que la afiliación ha aumentado en el último tiempo y sólo unos pocos consideran que ha disminuído. Por cierto se trata sólo de percepciones y no necesariamente debe existir una correspondencia entre lo que muestra la realidad y lo que piensan los sujetos. Al comparar estos datos con los años anteriores se aprecia también una falta de correspondencia con los informados por los propios sindicatos sobre la afiliación, en el sentido que entre 1998 y 1999 quienes tenían un aumento en la afiliación sindical cayeron proporcionalmente entre esos dos años. Sin embargo, entre ambos años la afiliación sindical no mostró un descenso significativo.

En el año 2002 se da la relación justamente inversa, en el sentido que hay un claro de aumento de la afiliación, en consecuencia que los datos muestran una caída.

En cuanto al tema de las apreciaciones sociales, la ENCLA preguntó a los dirigentes sindicales por los conocimientos que los no sindicalizados tendrían sobre la sindicalización <sup>45</sup>. A este respecto, la principal razón por la que los trabajadores no sindicalizados se abstienen de participar en un sindicato, es por el temor a las consecuencias que ello podría traerles. Sólo unos pocos parecieran no sindicalizarse por el hecho de que les conviene más no hacerlo en términos de los beneficios a los que puedan acceder. Al comparar estos datos con los encontrados en los años 1998 y 1999, se observa que las proporciones de las razones percibidas muestran cierta consistencia a lo largo del período. Cabe destacar, sin embargo, un leve descenso (aunque regular en el tiempo) en la proporción de quienes aprecian como razón para la no sindicalización de los trabajadores, la obtención de beneficios no estando estos últimos sindicalizados.

Respecto a la actitud más frecuente <sup>46</sup> que la empresa ha tenido con el sindicato, la mayoría de los dirigentes discierne que ésta ha sido favorable para el funcionamiento del sindicato, dando facilidades para su desempeño. Solamente algo menos de la décima parte de los dirigentes entrevistados sostiene que la actitud de la empresa ha sido negativa, en el sentido que pone dificultades para su normal funcionamiento.

En el marco de las reformas laborales implementadas a fines de 2001, se incluye una pregunta que permitiera recabar información sobre los efectos que los empresarios

---

<sup>44</sup> Ver gráfico N°1 “Evolución tasa sindicalización 1998-2003 (Fuente: Dirigentes Sindicales)”. Encuesta Encla 2002.

<sup>45</sup> Ver gráfico N°2 “Percepción sobre evolución de la afiliación (1998-2002) (Fuente: Dirigentes Sindicales)”. Encuesta Encla 2002.

<sup>46</sup> Ver gráfico N°3 “Actitud más frecuente de la empresa hacia el sindicato (Fuente: Dirigentes Sindicales)”. Encuesta Encla 2002.



podieran conocer con la entrada en vigencia de tales reformas. A este respecto, las respuestas muestran que para la mayoría de los empresarios, a casi 8 meses de su aprobación, las reformas laborales no habían tenido incidencia alguna en el normal funcionamiento de la empresa. Es más, casi un 2% declaró que habían sido más beneficiosas para la marcha de la empresa.

De todos modos <sup>47</sup>, existe un 20,8% de los empresarios que, consistente con el discurso público del empresariado, manifestaron que las reformas habían sido negativas para sus empresas.

## **4.7. Anexo.**

### **4.7.1. TABLA N°1: EMPRESAS CONDENADAS POR PRÁCTICAS ANTISINDICALES SEGUNDO SEMESTRE 2004.**

---

<sup>47</sup> Ver gráfico N°4 “Percepción sobre efectos de las reformas laborales (Fuente: Empleadores)”. Encuesta Encla 2002.

N°	Razón social/razones físicas	Juzgado/Rol	Fecha sentencia/ajusticia	Monto multa
1	Proentahet S.A.	1° Civil Temuco/23.622	22.08.2004/03.12.2004	10 UTM
2	Construmet. Bío Bío S.A.	6° Laboral Santiago/2475	21.08.2004/15.11.2004	30 UTM
3	Andronogun S.A.	1° Laboral Santiago /5121-2005	29.05.2004/28.08.2004	140 UTM
4	Empresas Transportes de Pasajeros Renca Puente Alto S.A.	4° Laboral Santiago/4583-2003	30.01.2004/10.12.2004	90 UTM
5	Sepúlveda y Carrasco Sociedad Ltda.	4° Laboral Santiago/954	26.08.2003/08.09.2004	25 UTM
6	Sociedad Educacional y Cultural San Pablo	2° Laboral Miguel/2591-2003	30.05.2003/06.08.2004	150 UTM
7	Industria Textil Reiotex Ltda.	5° Laboral Santiago/1016	02.03.2004/23.12.2004	20 UTM
8	Manufacturas de Cables Roque y Cia. Ltda.	9° Laboral Santiago/1878-2004	19.09.2004/30.08.2004	70 UTM
9	Sociedad de Transportes Los Habrones S.A.	4° Laboral Santiago/1016-2003	01.07.2003/30.07.2004	80 UTM
10	Canefruct Chile S.A.	2° Laboral Santiago/257-2003	24.10.2003/25.11.2004	80 UTM
11	Wichemar Servicios Postales S.A.	1° Laboral Miguel/2992-2003	08.08.2004/18.11.2004	15 UTM
12	Inversiones La Piedad Haba Ltda.	1° Laboral Santiago/2062-2003	31.05.2003/23.07.2004	150 UTM
13	Sociedad de Transportes Bernardo O'Higgins Ltda.	5° Laboral Santiago/3058-2003	10.12.2003/15.12.2003	75 UTM
14	Transportes Santiago Ltda.	5° Laboral Santiago/1353	05.08.2003/13.08.2004	10 UTM
15	Procesos Para y Obispo S.A.	1° Letras San Bernardo/7.930	15.05.2004/03.08.2004	100 UTM
16	Integraciones Amables S.A.	1° Letras Maipo/13.272	14.05.2003/05.12.2004	10 UTM
17	Buzos Alejandra Ltda.	Los Andes/01-2003	09.09.2003/01.05.2004	10 UTM
18	Salmones Armatón S.A.	Juzgado Aysen/1971-2002	11.09.2004/07.12.2004	1 UTA
19	Usoy Club S.A.	2° Letras Remarco/10.615	25.05.2004/01.10.2004	30 UTM
20	TNC Seguros de Vida S.A.	1° Letras Melipilla/1.309-2003	04.08.2003/03.08.2004	10 UTM

Nota: Registro de Sentencias Condenatorias de la Dirección del Trabajo. Segundo Semestre de 2004.

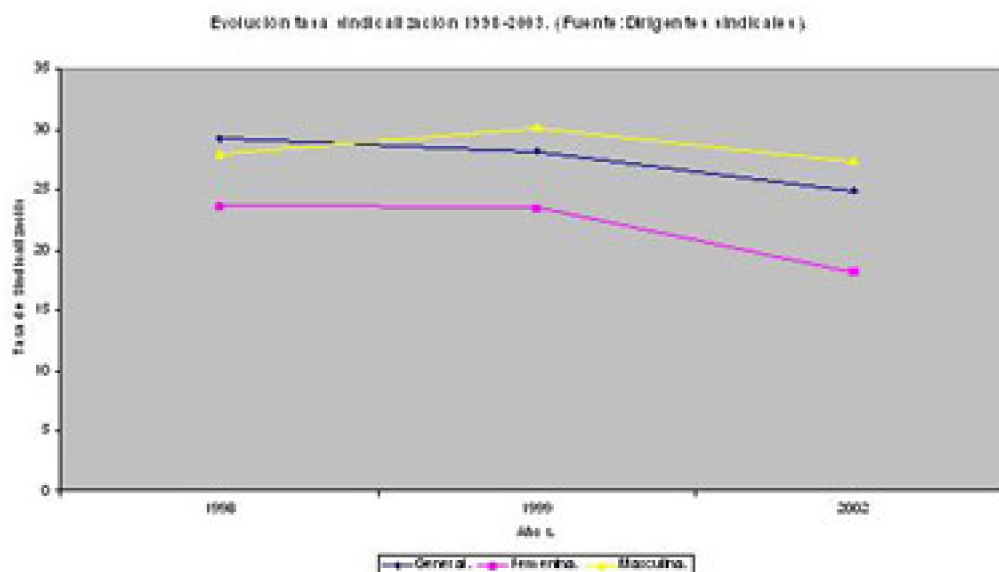
#### 4.7.2. TABLA N°2: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE SINDICALIZACIÓN CONSIDERANDO LA FUERZA DE TRABAJO ASALARIADA (1986-1999).

**CAPITULO CUARTO. “ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA REFORMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA TASA DE SINDICALIZACIÓN Y EL AUMENTO DE LAS DENUNCIAS POR PRÁCTICAS**

Año	Número de Sindicatos	Población afiliada a Sindicato	Fuerza de trabajo asalariada	Tasa de Sindicalización (Pobl/F.T. Asal)
86	5391	386987	2717500	14,2%
87	5883	422302	2798500	15,1%
88	6446	446194	2944900	15,2%
89	7118	507616	3019600	16,8%
90	8861	606812	3063100	19,8%
91	9856	701355	3134600	22,4%
92	10756	724065	3295400	22,0%
93	11389	684361	3472500	19,7%
94	12109	661966	3422700	19,3%
95	12715	637570	3482610	18,3%
96	13258	655597	3713080	17,7%
97	13795	617761	3787650	16,3%
98	14276	611535	3758600	16,3%
99	14652	579996	3547262	16,4%

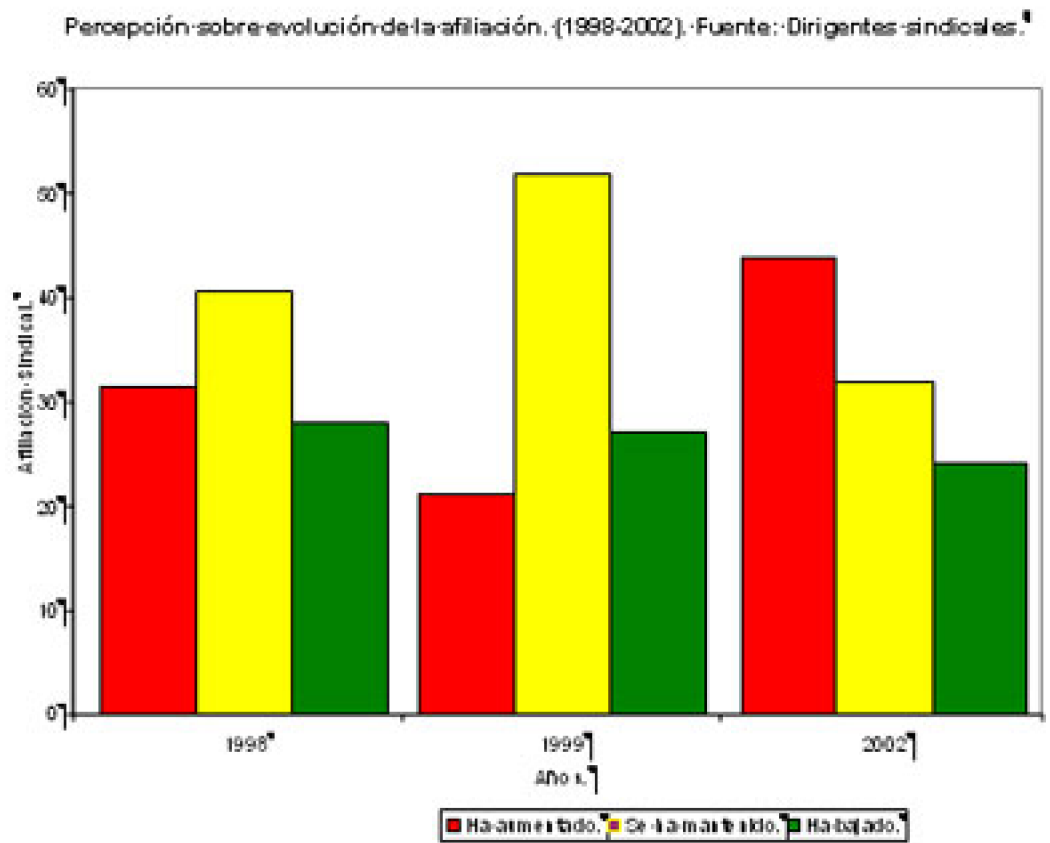
Nota : Indicadores de empleo INE, Dic 99 a Feb 2000. Cifras preliminares.

**4.7.3. Grafico N° 1. EVOLUCIÓN TASA DE SINDICALIZACIÓN.**



Nota: Encuesta Encla año 2002.

**4.7.4. Gráfico N° 2. PERCEPCIÓN SOBRE EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN. (1998-2002).**

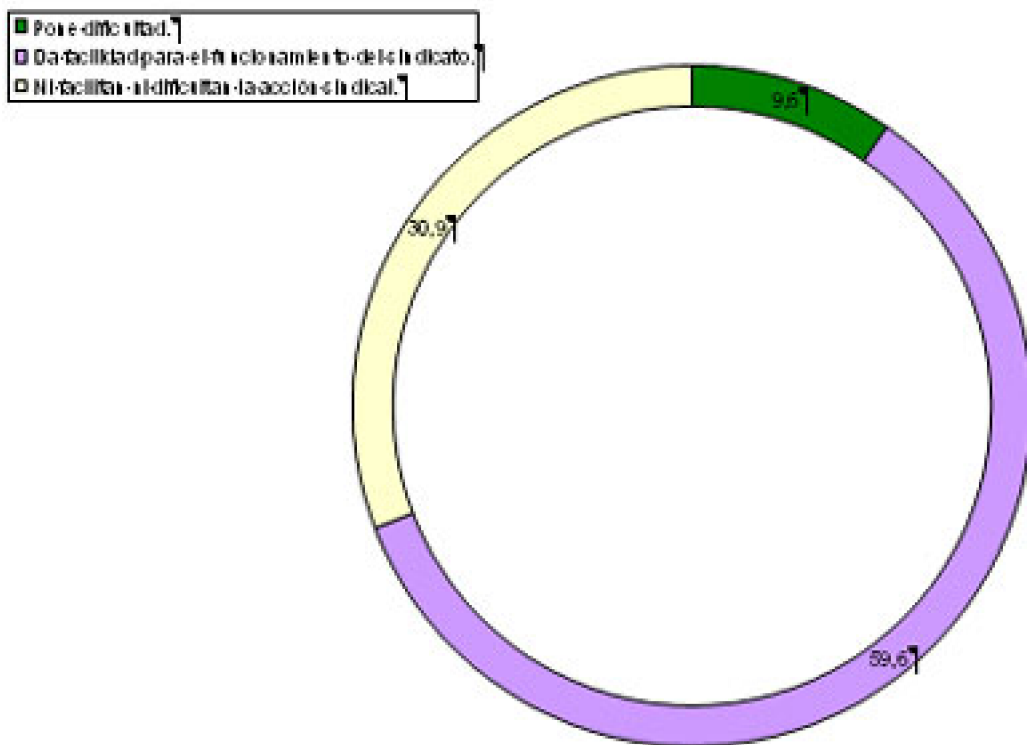


Nota: Encuesta Encla año 2002.

**Actitud más frecuente de la empresa hacia el sindicato.**

**CAPITULO CUARTO. "ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA REFORMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA TASA DE SINDICALIZACIÓN Y EL AUMENTO DE LAS DENUNCIAS POR PRÁCTICAS**

Actitud más frecuente de la empresa hacia el sindicato. (Fuente: Dirigentes Sindicales).<sup>4</sup>



Nota: Encuesta Encla año 2002.

Percepción sobre efectos de las reformas laborales. (Fuente: Empleadores).<sup>4</sup>

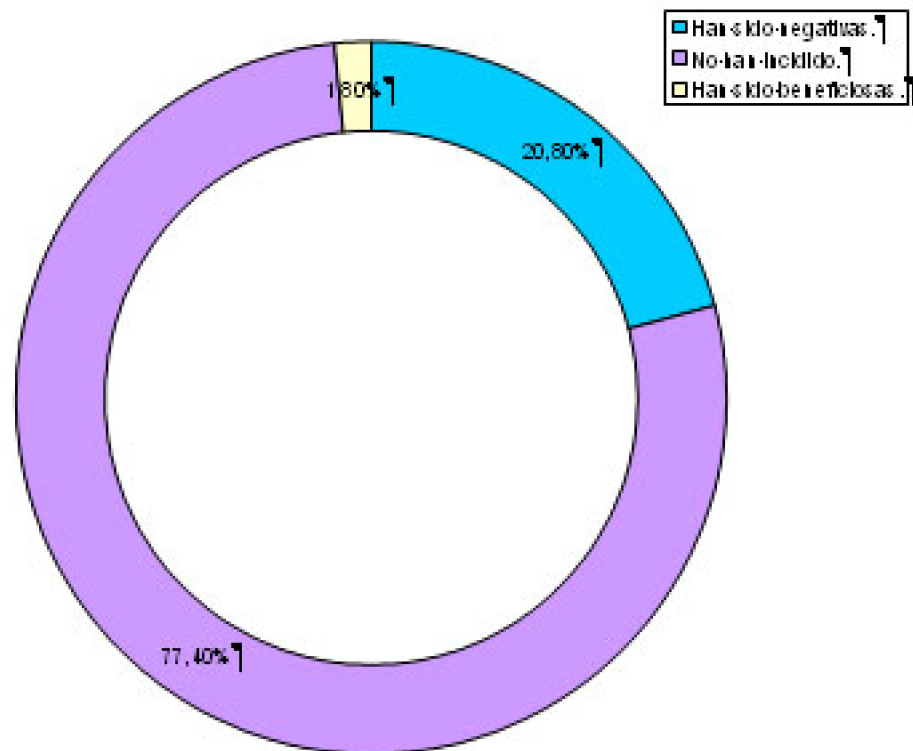


Gráfico N° 4. Percepción sobre efectos de las reformas laborales.

Nota: Encuesta Encla año 2002.

## CAPITULO QUINTO. CONCLUSIONES.

Chile ha suscrito y ratificado varios Convenios Internacionales de la OIT, que tienen por objeto la protección de los derechos fundamentales de las personas, sin embargo, era preciso adoptar las medidas apropiadas para garantizar el ejercicio de los mismos, se hacia entonces necesario una transformación legislativa en el ámbito laboral lo que se tradujo en la ley N° 19.759, más conocida como Reforma Laboral; en ella se han dispuestos normas promocionales que buscan un alcance positivo para los titulares de los derechos de sindicalización, autonomía sindical, tutela efectiva de la libertad sindical y la consagración expresa de las prácticas antisindicales y sus sanciones.

El Convenio N° 98 de la OIT, nos permite crear los organismos adecuados a las condiciones nacionales que garanticen el respeto al derecho de Sindicalización definido en los Artículos 1, 2 y 3 del mismo, especialmente en lo relativo a la injerencia en el sindicato y en cuanto al despido antisindical. Ya en el Artículo 215 del Código del Trabajo que proviene del texto original del Decreto Ley N° 2756/79 se han establecido normas de protección respecto de los actos que atentan contra la libertad sindical, el que ha tenido actuación en la jurisprudencia de la Corte Suprema a propósito del despido antisindical.

Respecto del Derecho de Sindicalización uno de los objetivos de la Reforma fue resguardar el ejercicio del derecho constitucional de los trabajadores a organizarse colectivamente, para lo cual se les otorgó mayor protección a quienes decidieran crear sindicatos, mayor libertad sobre cómo organizarse, y normas que promovieran la afiliación sindical en empresas pequeñas.

Los datos preliminares revelan que el fomento a la Libertad Sindical ha favorecido la

creación de Sindicatos en el año 2004 y ha tutelado de mejor forma la actividad sindical. Por el contrario y contradiciendo las predicciones, no se han producido grandes conflictos laborales en el mercado de trabajo, ni huelgas prolongadas como se auspiciaba.

Respecto de la fusión sindical se consagra un procedimiento que en la actualidad se hace plenamente posible, superando de este modo la rigidez de la antigua ley.

En el año 1979, el modelo sindical daba una preeminencia heterónoma que restringía la plena autonomía colectiva de carácter orgánica, estableciendo restricciones al sindicato e imponiendo desde la norma estatal una excesiva intervención en el gobierno sindical, de ahí que éste gran logro se le deba a la Ley N° 19.759, pues en ella se ha consagrado un modelo de plena autonomía colectiva, modificando las bases mismas del gobierno sindical, las normas estatutarias, la voluntad colectiva a través de la asamblea y de representación sindical. Cabe destacar que el sindicato es una entidad en la que sus miembros están dotados de derechos de ciudadanía, por lo que sus socios podrán ejercer las facultades que como tales les corresponde principalmente aquellos propios del régimen electoral y otros relativos a la administración de la organización, entendiéndose dentro de ellos, la libertad de opinión, los resguardos debidos para el acto electoral democrático, por lo que llegamos a concluir que el sindicato es una verdadera institución democrática y que como consecuencia debe observar las reglas que aseguren la participación de todos sus integrantes.

Las modificaciones incorporadas por la Ley en cuestión han llegado a establecer resguardos adicionales a la libertad sindical como bien jurídico especialmente tutelado por las normas de orden público social en términos de que rija efectivamente en relación con respecto a sus titulares.

En lo que se refiere a las prácticas antisindicales la reforma las perfecciona, aumenta las multas por este concepto, se agiliza el procedimiento, y otorga un papel activo a la Dirección del Trabajo para investigar las eventuales infracciones, formular las denuncias y hacerse parte de la causa ante el tribunal competente en caso que procediere. Además, se sanciona con severidad el despido por dichas prácticas acreditado por los Tribunales del Trabajo, estableciendo para el trabajador afectado la posibilidad de reintegrarse a sus labores o aceptar el despido con una indemnización adicional. Por otra parte se establece el registro y publicación de las sentencias condenatorias en esta materia, con el objeto de hacer más fuerte y ejemplificadora la sanción.

Si bien los Convenios N° 87 y 98 de la OIT han tenido, en un principio, una recepción tímida y excepcionalísima por parte de la Jurisprudencia de los Tribunales, se ha notado, en los últimos años una gran relevancia por parte de la doctrina nacional al tratamiento de la libertad sindical, lo que permite aspirar a que las sanciones impuestas producto de la realización de prácticas antisindicales lleguen a constituir una efectiva reparación de toda lesión del principio en cuestión contribuyendo a disuadir la comisión de las mismas, para así anunciar el ingreso de este específico derecho fundamental llamado libertad sindical a los tribunales en un periodo no tan extenso.

Le cabe así al Estado la responsabilidad de prevenir todo acto antisindical, y en el evento que tal prevención hubiere fracasado, le corresponde remediar la lesión a la libertad sindical a través de un procedimiento expedito e imparcial.



A más de tres años de vigencia de la Ley N° 19.759, la evaluación de sus impactos en el mundo laboral resulta positiva y permite confirmar que los objetivos que inspiraron la transformación en el ámbito del trabajo se han ido cumpliendo paulatinamente. De ahí que le podemos adjudicar a la reforma una tarea de modernización jurídico laboral de reconocimiento de derechos fundamentales de general aceptación en todos los sistemas de relaciones laborales modernos y democráticos y que conforman el conjunto de los llamados derechos fundamentales del Trabajo por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En un plano general se constata que esta ley ha permitido cerrar un largo capítulo de controversia sobre la legitimidad del Código del Trabajo. Se ha puesto a disposición del país una normativa de origen democrático, fruto de un trámite legislativo que tuvo en consideración una amplia gama de opiniones.

En conclusión con esta nueva Ley se aseguran condiciones laborales básicas que sitúan a la legislación chilena en armonía con los Convenios Internacionales ratificados por Chile, ésto ha contribuido a la solidez del país en los recientes procesos de integración comercial con otras naciones y bloques. También ha brindado un clima de plena normalidad adecuado a nuestra estabilidad interna, despejando así la **incertidumbre** en materia laboral la que fue esgrimida como uno de los obstáculos para la reactivación económica.



---

## BIBLIOGRAFÍA.

- Durán López Federico. 1992. Jurisprudencia Constitucional y Derecho del Trabajo. Madrid. España. Colección Estudios, Serie General, N°8, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Frank Robert H. 1992. Microeconomía y conducta. Madrid. España. Editorial McGraw-Hill.
- Gamonal Sergio. 2002. Derecho Colectivo del Trabajo. Santiago. Chile. Editorial Lexis Nexis Cono Sur.
- Humeres Noguez Héctor. 2001. Editorial Jurídica de Chile.
- Palomeque López M, Carlos. 1983. Despido discriminatorio y libertad sindical. Madrid. España. Cuadernos civitas. Editorial Civitas S.A.
- Posner Richard. 1998. El análisis económico del derecho. México. Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Ugarte Cataldo, José Luis. 2001. El Derecho del Trabajo y sus enemigos: Aproximación al Análisis Económico del Derecho. Montevideo. Uruguay. Editorial Fundación de Cultura Universitaria.
- Ugarte Cataldo, José Luis. 2001. Los derechos fundamentales y la relación laboral: El largo camino a los tribunales. Santiago. Chile. Anuario de Derecho del trabajo y Seguridad Social N° 2, Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad social.
- Yanes Hugo y Espinosa Malva. Sindicalismo en Chile " Un actor que sobrevive contra

viento y marea".

Saez Carrier Felipe y Ugarte Cataldo Jose Luis. Agosto. 1994. Prácticas desleales, buena fe y relación laboral. Revista Laboral Chilena.

López Oneto, Marcos. Julio. 1999. El Convenio N° 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del Derecho de sindicación. Algunas hipótesis sobre los efectos de su aplicación en el orden Constitucional y Jurídico Laboral Chileno. I Parte. Revista Laboral Chilena: 71- 85.

López Oneto, Marcos. Agosto de 1999. El Convenio N° 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del Derecho de sindicación. Algunas hipótesis sobre los efectos de su aplicación en el orden Constitucional y Jurídico Laboral Chileno. II Parte. Revista Laboral Chilena: 66 - 75.

Ugarte Cataldo, José Luis. Mayo. 2000. Libertad Sindical y Constitución: Como superar una vieja lectura. Revista Laboral Chilena.

Corvera Vergara Diego y Gumucio Rivas Juan. S. Julio. 2000. Las normas del Convenio 87 y 98 de la OIT y su relación con la normativa interna chilena. Revista Laboral Chilena: 65 - 74.

Gamonal Contreras Sergio. Noviembre. 2000. La libertad sindical y los grupos de empresa. Revista Laboral Chilena: 49 - 59.

Koch Salazar Carlos. Junio. 2001. Modificaciones que se proponen al Código del Trabajo, relacionadas con las Organizaciones Sindicales. Revista Laboral Chilena.

Lizama Portal Luis. Octubre. 2001. Reformas laborales. Cuadro Comparado (Ley N° 19759). Revista Laboral Chilena: 45 - 92.

Ugarte Cataldo José Luis. Noviembre. 2001. La Reforma Laboral: Luces y sombras. Revista Laboral Chilena: 61 - 67.

Thayer Morel Luis Eduardo. Noviembre .2001. Prácticas antisindicales y prácticas monopólicas. Revista Laboral Chilena: 68 - 69.

Tapia Guerrero Francisco. Enero. 2002. Modificaciones al Derecho Sindical en la Ley N° 19759. Revista Laboral Chilena: 84- 88.

Koch Salazar Carlos. Enero .2002. La consolidación del principio de autonomía sindical por la Ley N° 19759. Revista Laboral Chilena: 89- 94.

Soto Venegas Mario. Abril. 2002. Ley N° 19759: Modificaciones al Fuero Sindical. Revista Laboral Chilena: 86 - 87.

Gamonal Contreras Sergio. Mayo .2002. La Reforma Laboral y la Libertad Sindical. Revista Laboral Chilena: 72- 81.

Revista Técnica del Trabajo y Previsión Social. “ La reforma al Código del Trabajo”. Octubre Volumen X 2001, Órganos Oficial Asociación Nacional de funcionarios del trabajo de Chile, Editorial Retreta, páginas 7 a 19.

Revista Técnica del Trabajo y Previsión Social. “ Nuevas reformas laborales al Código del Trabajo. Ley N°19.759”. Noviembre Volumen XI 2001, Órganos Oficial Asociación Nacional de funcionarios del trabajo de Chile, Editorial Retreta, páginas 7 a 71.

Boletín Oficial Dirección del Trabajo, Julio 2002. Año XV N° 162, Editorial Lexis Nexis,

---

páginas 97 a 101.

Boletín Oficial Dirección del Trabajo, Agosto 2002. Año XV N° 163, Editorial Lexis Nexis, páginas 71 a 76.

Boletín Oficial Dirección del Trabajo, Diciembre 2002. Año XVI N° 167, Editorial Lexis Nexis, páginas 60 a 65.

Boletín Oficial Dirección del Trabajo, Febrero 2005. Año XVIII N° 193, Editorial Lexis Nexis, páginas 45 a 48.

Boletín Oficial Dirección del Trabajo, Marzo 2005. Año XVIII N° 194, Editorial Lexis Nexis, páginas 82 a 94.

2001. Gobierno incorporó reformas duras a proyecto laboral. Diario Estrategia, Santiago, Chile, 22 de Marzo.

2001. No es efectivo que el gobierno flexibilizó la reforma laboral. Diario Estrategia, Santiago, Chile, 3 de Abril de 2001.

2002. Que [pasa@copesa.cl](mailto:pasa@copesa.cl) . Reforma fuera de agenda.

2001. Nueva legislación laboral: "Reforma impone sanciones y encarece los despidos". Diario El Mercurio, Santiago, Chile, 13 de Septiembre.

2001. Advierten alto costo de la Reforma Laboral. Diario El Mercurio, Santiago, Chile, 07 de Noviembre.

Fischer Abeliuk Alvaro. 2001. Despido y costas. Diario El Mercurio, Santiago, Chile, 23 de Noviembre

2002. Reforma Laboral. Diario El Mercurio, Santiago, Chile, 26 de Febrero.

2002. Este año la tasa de desempleo va a ser muy similar a la del año 2001. Diario El Mercurio, Santiago, Chile, 28 de Febrero.

Feres María Ester. 2002. Se avanza en proteger a los trabajadores. Diario El Mercurio, Santiago, Chile, 08 de Marzo.

2002. El despido antisindical. Diario El Mercurio, Santiago, Chile, 23 de Marzo de 2002.