

Universidad de Chile  
Facultad de Derecho



**LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y LAS PRÁCTICAS  
DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.  
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL.**

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

Diego Concha Sahli.  
Matías Silva Chaparro.  
Profesora Guía: María Cristina Gajardo.

**Santiago, Octubre 2007**

**LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y LAS PRÁCTICAS  
DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.  
ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL.**

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	pág.01
I. ASPECTOS GENERALES.....	pág.03
1.1 La Jurisprudencia.....	pág.03
1.2 La interpretación de la Ley.....	pág.07
1.3 Las prácticas antisindicales y prácticas desleales en la negociación colectiva.....	pág.09
II. ASPECTOS CONSTITUCIONALES.....	pág.17
2.1 La libertad sindical en la negociación colectiva en la Constitución Política de la República de 1980, análisis de su artículo N° 19, y su alcance en el recurso de protección.....	pág.17
2.1.1 La Libertad Sindical.....	pág.17
2.1.2 La Negociación Colectiva.....	pág.19
2.2 Las prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva en la Constitución Política de la República de 1980.....	pág.21
2.2.1 Prácticas antisindicales.....	pág.21
2.2.2 Las prácticas desleales en la negociación colectiva...pág.25	
2.2.3 Los Tratados Internacionales.....	pág.27
2.2.4 Análisis Jurisprudencial.....	pág.30
a) Agrícola Ariztía Limitada con Inspección Comunal del Trabajo.....	pág.30
b) Viña Santa Mónica Limitada con Inspector Provincial del Trabajo.....	pág.34
c) Consorcio Periodístico de Chile S.A., COPESA con	

Inspección del Trabajo de Santiago Sur Oriente.....pág.38

d) Grupo de trabajadores de Telefónica Móvil de Chile S.A. con Inspector Provincial del trabajo de Santiago.....pág.41

e) Sindicato de Trabajadores de la Empresa Elaboradora de Alimentos Doñihue Limitada con Inspector Comuna del Trabajo de Santiago Norponiente.....pág.45

f) Sindicatos N° 5 y 8 de Codelco Chile División el Teniente con Presidente de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, CODELCO.....pág.48

g) Sindicato de Oficiales y Tripulantes de vuelo de LADECO con Inspector Provincial del Trabajo de Santiago.....pág.52

h) Guido López Padilla con Sociedad Mora y Ramos Limitada.....pág.55

III. LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y SU SANCIÓN. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA JUDICIAL CHILENA.....pág.57

3.1 Las Prácticas Antisindicales en la legislación laboral chilena vigente.....pág.59

3.2 Sanciones a las Prácticas Antisindicales.....pág.76

3.3 Procedimiento de conocimiento y resolución de las Prácticas Antisindicales.....pág.81

3.4 Análisis Jurisprudencial de las Prácticas Antisindicales.....pág.83

a) Inspección Provincial del Trabajo de Concepción contra Prosegur Regiones Limitada.....pág.83

b) Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur contra

Servi	2000	S.A.....	pág.85	
c)	Inspección Comunal del Trabajo de La Florida contra	Sociedad Touring Club Limitada.....	pág.88	
d)	Inspección Provincial del Trabajo de Santiago contra	Banco Santander Chile S.A.....	pág.91	
e)	Inspección Comunal del Trabajo de Maipú contra	Compañía CIC S.A.....	pág.94	
f)	Inspección Comunal del Trabajo contra Del Monte	Frech Produce Chile S.A.....	pág.99	
g)	Dirección Comunal del Trabajo contra Alimentos	Lucerna Limitada.....	pág.101	
h)	Inspección Comunal del Trabajo de contra Banco	Santander.....	pág.103	
i)	Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar contra	Rhona S.A.....	pág.105	
j)	Dirección Regional del Trabajo contra Hogar de	Cristo.....	pág.107	
k)	Inspección Comunal del Trabajo de Santiago contra	S.T. Computación S.A.....	pág.109	
l)	Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso contra	Servicios Marítimos y Transportes	Limitada.....	pág.111

IV.	DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y	DE SU SANCIÓN.....	pág.114
4.1	La Negociación Colectiva y su procedimiento en el Código del	Trabajo.....	pág.115
4.2	Las Prácticas Desleales en la Negociación Colectiva en el Código del	Trabajo.....	pág.120

4.2.1 Prácticas Desleales del Empleador.....	pág.120
4.2.2 Prácticas Desleales del Trabajador, de las Organizaciones Sindicales o de éstos y del empleador en su caso.....	pág.124
4.3 Procedimiento de sanción a las Prácticas Desleales en la Negociación Colectiva.....	pág.128
4.4 Sanciones de las Prácticas Desleales en la Negociación Colectiva.....	pág.128
4.5 Análisis jurisprudencial.....	pág.129
a) Inspector Provincial del Trabajo de La Serena contra empresa de Servicios Prosegur Regiones Limitada.....	pág.129
b) Sindicato Esvál S.A. con Esvál Sociedad Anónima.....	pág.132
c) Inspección Provincial del Trabajo de Santiago con Electroerosión Japax S.A.....	pág.136
d) Sindicato de trabajadores de CMS Tecnología S.A. con CMS Tecnología S.A.....	pág.139

V. LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN SEDE LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CASACIÓN EN EL FONDO.....	pág.142
5.1 Sistemas de apreciación de la prueba.....	pág.142
5.2 El recurso de casación en el fondo.....	pág.144
5.3 Comentario.....	pág.145
CONCLUSIÓN.....	pág.147

BIBLIOGRAFÍA.....pág.150

## INTRODUCCIÓN

El derecho del Trabajo se ha preocupado de reglamentar las relaciones que se generan entre los tres actores que protagonizan el mundo laboral, es decir, los trabajadores, los empleadores y el Estado. Esta rama del derecho ha acentuado, con el correr del tiempo, su protección y amparo a los trabajadores. Es así como los ha dotado de una serie de derechos, que incluso han llegado a tener el carácter de constitucionales en la mayoría de los ordenamientos modernos, incluyéndose el nuestro.

Entre los derechos que han obtenido los trabajadores durante el tiempo se destaca el derecho de asociación que, al igual que una sociedad, se caracteriza por no ser meramente temporal sino por su carácter permanente. Estas asociaciones de trabajadores por lo general se denominan “sindicatos”, mientras que las agrupaciones de éstos se conocen como “Federaciones” y “Confederaciones” cuando son los mismos sindicatos los que ejercen este derecho de asociación. La ley se ha encargado de reconocer y reglamentar todo su ámbito de desarrollo, desde la constitución de estas asociaciones hasta la disolución de las mismas en las diversas formas que pueden darse.

Para poder señalar que los sindicatos o agrupaciones de trabajadores no tienen un carácter temporal sino que por el contrario una naturaleza de estabilidad en el tiempo, es necesario indicar que éstos tienen una finalidad que confirma su existencia y su reconocimiento en el ámbito laboral. Esta finalidad, a diferencia de la que pudiera tener una sociedad, no sólo tiene un objetivo meramente económico, sino que comparte también fines sociales y de bienestar común para los trabajadores que la componen. Así, Héctor Humeres concuerda con San Alberto Hurtado al señalar que *“la finalidad primera del*

*sindicato es estudiar, promover y, en caso necesario, defender los intereses comunes de los asociados en todo lo que concierne al contrato de trabajo: duración, salario, garantías sociales, etc.”<sup>1</sup>*

Con la aparición de los sindicatos, entendiéndose éstos como *“la asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros”<sup>2</sup>* se ha desarrollado una nueva área del derecho del trabajo, el denominado *“derecho colectivo del trabajo”*. Este ha sido definido por Guillermo Cabanellas como *“el que tiene por sujetos a grupos o conjuntos de trabajadores y patrones, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, y desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses”<sup>3</sup>*.

El derecho colectivo del trabajo, en la búsqueda incansable de protección a los sindicatos ha consagrado dos grandes principios: la libertad sindical y la negociación colectiva. Estos derechos han sido reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico dentro del catálogo de derechos esenciales que enuncia el artículo 19 de la Constitución Política de la República, y la violación de ellos ha sido reglamentada en el Código del Trabajo al tratar sobre las prácticas antisindicales y las prácticas desleales en la negociación colectiva.

El conocimiento de este tipo de prácticas a través de procedimientos contenciosos ha sido objeto de un desarrollo jurisprudencial importante por parte

---

<sup>1</sup> Héctor Humeres Moguer. “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Tomo II “Derecho Colectivo del Trabajo” página 27.

<sup>2</sup> Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Cuarta edición.

<sup>3</sup> Héctor Humeres Moguer. Citado en “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Tomo II “Derecho Colectivo del Trabajo” página 16.

de nuestros Tribunales del Trabajo, las respectivas Cortes de Apelaciones y la Corte Suprema, lo que ha confirmado la relevancia que ha alcanzado en nuestro país, y en general en el mundo entero a través de la Organización Internacional del Trabajo por medio de los Convenios que ha dictado sobre la materia, la protección del trabajador ya no sólo en sólo en el ámbito individual de cada uno de ellos, sino que también en su carácter colectivo reflejado en los sindicatos y su interacción con los empleadores.

En el primer capítulo intentaremos dar las ideas fundamentales que servirán de ayuda para el entendimiento y mejor aplicación del trabajo que realizaremos durante las siguientes páginas. Nuestra intención es recordar ciertos conceptos claves que darán la debida importancia al análisis jurisprudencial que tiene como fin este trabajo. No queremos detenernos en ellos durante mucho tiempo, pero sí hacer la conexión necesaria que sirva de preparación para nuestro tema central, “Las Prácticas Antisindicales y Desleales en la Negociación Colectiva, y su Análisis Jurisprudencial”, que posteriormente pasaremos a desarrollar.

## **I. ASPECTOS GENERALES.**

### **1.1 La Jurisprudencia.**

*“Sirve para designar el conjunto de principios generales emanados de los fallos uniformes de los Tribunales de Justicia para la aplicación e interpretación de las normas jurídicas”<sup>4</sup>.* Lo recién citado es una de las tantas definiciones para el concepto de Jurisprudencia, definición que, en nuestra opinión, refleja de manera exacta la importancia que tiene esta fuente en la

---

<sup>4</sup> Máximo Pacheco Gómez. “Teoría Del Derecho” Cuarta Edición, página 346.

creación del derecho. Sin duda, su importancia varía de un ordenamiento jurídico a otro, pero es indiscutible que incluso en países como el nuestro, donde la jurisprudencia tiene un valor relativo, es imprescindible su estudio y análisis para obtener un acabado entendimiento de cualquier área del derecho. Los Tribunales de Justicia tienen el poder-deber de desarrollar la jurisdicción, que en términos sencillos supone la aplicación de la ley abstracta al caso concreto, algo que a primera vista pareciera ser simple, pero que debido a las complejas circunstancias que suelen rodear a un conflicto de intereses jurídicamente trascendente, importa una interesante discusión acerca de la forma cómo se van generando principios en la aplicación de la ley por parte de los Tribunales.

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce principios claros sobre la materia. En el artículo 10 del Código Orgánico de Tribunales se establece la obligación de lo Tribunales de Justicia de operar sus funciones cuando sean requeridos al señalar que:

*“Los Tribunales no podrán ejercer su ministerio sino a petición de parte, salvo los casos que la ley los faculte para proceder de oficio. Reclamada su intervención en forma legal y en negocios de su competencia, no podrán excusarse de ejercer su autoridad aún por falta de ley que resuelva la contienda sometida a su decisión”.*

Esta norma encierra un principio claro: Los tribunales, una vez requerida su participación en un conflicto de intereses jurídicos, deben ejercer su jurisdicción y resolver el problema o contienda que ante ellos se presenta. Una vez puesto en movimiento el ejercicio jurisdiccional de los tribunales, éste sólo puede terminar a través del dictamen de una sentencia, acto jurídico procesal sobre el cual la doctrina no es conteste, planteándose la discusión si dicho acto trata de la

creación de normas jurídicas de carácter particular, o simplemente, sobre la aplicación de normas jurídicas generales. La doctrina tradicional se ha empeñado en señalar que la sentencia no es más que la segunda de las alternativas planteadas anteriormente, esto es, una mera aplicación de las normas, por lo que su importancia como fuente del Derecho es solo relevante para cada caso en particular, teniendo un carácter sólo accidental para el ordenamiento jurídico en general. Sin embargo, con el paso del tiempo la doctrina moderna ha reconocido que el Derecho es más que la ley en un sentido positivo, y que, por sabio que sea el legislador, no puede éste prever todas las situaciones que se dan en una sociedad y solucionar caso a caso todos los conflictos que se presenten en ésta. Nosotros estamos con la doctrina moderna y de ahí la razón para desarrollar el presente trabajo. Creemos que el juez no puede dejar de crear derecho al juzgar, es decir, aplicar una norma jurídica a un caso concreto requiere de un trabajo intelectual que logra limpiar la ley, perfilarla y encuadrarla para que se ajuste a un caso concreto, logrando con este hecho la creación continua de nuevas normas jurídicas, que si bien tendrán un carácter individual, no dejarán de ser una fuente formal del derecho.

La importancia de esta fuente formal, como ya lo dijimos anteriormente, depende de cada ordenamiento jurídico. Así, en aquellos países que siguen el sistema del Common Law es de vital importancia puesto que el rol de la jurisprudencia no se limita a solo aplicar la norma jurídica, sino que también a descubrirla. Es de tanta trascendencia la actividad creadora que tiene la jurisprudencia en este ordenamiento jurídico, que puede afirmarse que sin su desarrollo no existiría el Derecho. En este sistema, una decisión judicial es de carácter obligatorio y debe obedecerse so pena de poner en riesgo la certeza jurídica, por lo que “el precedente” pasa a jugar un rol fundamental en el caso a caso que se plantee ante los órganos jurisdiccionales. Una de las críticas que se plantea a este sistema señala que el hacer justicia implica una valoración personal

por parte del Tribunal a la circunstancias que rodean el caso en específico, por lo que hacer operar esa valoración como obligatoria para un futuro enmarca la justicia en una generalidad y no en una especialidad para el caso concreto, ya que ningún caso es igual al otro.

Por otro lado, en otros ordenamientos jurídicos, como el nuestro, el rol que cumple el juez en una primera instancia no va más allá que la aplicación de la ley, por parte de éste, práctica que se logra a través de una interpretación de la norma legal, que en nuestro sistema está reglada. En estos ordenamientos jurídicos la importancia de la jurisprudencia es relativa y sólo para el caso en particular en que se enmarca la sentencia dictada. En nuestro ordenamiento se consagra un principio en tal sentido, según puede apreciarse del tenor del artículo 3° del Código Civil, que señala:

*“Sólo toca explicar o interpretar la ley de un modo generalmente obligatorio. Las sentencias judiciales no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causas en que actualmente se pronuncien”.*

Este principio es el denominado “efecto relativo de las sentencias”, es decir, la fuerza vinculante de una sentencia sólo alcanza al caso de que trata, por lo que para casos semejantes no existe la obligación para el juez de aplicar los mismos criterios utilizados para otra decisión final anterior. Esto último en su aspecto formal, ya que igualmente, a nuestro entender, se produce una cierta obligación moral por parte de los tribunales de menor jerarquía de seguir los criterios sentados por los tribunales superiores jerárquicamente. Dicha sujeción se acentúa si, además de la estructura jerárquica que presentan los tribunales de nuestro país, tenemos en consideración las facultades disciplinarias y correccionales que tienen los mismos tribunales superiores de justicia sobre los

tribunales de menor jerarquía, todo lo cual produce que finalmente en la práctica, se tienda a dar una uniformidad en la manera de interpretar y aplicar la ley para casos semejantes y una establecida certeza jurídica, supuesto esencial para cualquier estado de derecho. No obstante lo anterior, de todas formas para el ordenamiento jurídico chileno las sentencias judiciales no tienen fuerza vinculante sino para el caso concreto que resuelven, por lo que una decisión jurisdiccional precedente no asegura una forma de solución de un conflicto de circunstancias similares.

## 1.2 La Interpretación de la Ley.

Ahora bien, una vez comentada la importancia vinculante de la jurisprudencia en los distintos ordenamientos jurídicos y en especial en el nuestro, es importante también comentar en forma breve las distintas formas de interpretación de la ley, ya que la fórmula general y abstracta dada por el legislador requiere de un trabajo intelectual para llevarla al caso concreto, a través de dicha interpretación, que determina el sentido y alcance de cada norma legal. Es necesario e imprescindible señalar que toda ley requiere de una interpretación, ya que *“no sólo se interpretan las normas oscuras o ambiguas, sino también las claras. La interpretación no presupone forzosamente una dificultad en la inteligencia de la ley; se piensa que el texto legal claro no requiere el auxilio de aquella porque su sentido se penetra rápida y casi instantáneamente. Si la aplicación de norma, por prístina que sea, implica una labor intelectual para resolver el caso particular y concreto con la fórmula general y abstracta dada por el legislador, resulta evidente que no es posible aplicar la norma sin su previa interpretación”*<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Arturo Alessandri y Manuel Somarriva. “Curso de Derecho Civil”, Primera Parte, página 119.

Así, existen dos vías distintas de interpretación, la vía doctrinal y la vía de autoridad. La vía doctrinal, también denominada interpretación teórica, es aquella hecha por los jurisconsultos o destacados particulares que no tiene más fuerza que la importancia de la palabra de su autor. La segunda, es decir la vía de autoridad, puede darse por interpretación legal o por interpretación judicial. La interpretación legal es aquella que hace el mismo legislador para explicar algún texto legal, es la denominada "interpretación auténtica", y tiene una fuerza general y obligatoria, es decir, es vinculante para todos los casos que se circunscriban en la especie del cuerpo legal interpretado y no puede desconocerse bajo pretexto alguno, a diferencia de la interpretación judicial que sólo tiene fuerza obligatoria para el caso en concreto en que se pronuncia.

En tanto, la interpretación judicial es aquella que emana de las sentencias de los tribunales, y la que interesa para poder entender y desarrollar este trabajo. Puede ser reglada o no reglada, lo que significa que puede o no estar sujeta a determinadas reglas legales para llevarla a cabo. En nuestro ordenamiento jurídico existe un sistema de interpretación reglado cuyas normas fundantes se encuentran en los artículos 19 a 24 del Código Civil, que a continuación pasaremos a desarrollar.

En estos seis artículos se presentan cuatro elementos interpretativos. Su objeto es dar a los jueces una norma que les sirva de guía en el descubrimiento de la verdad legal. Estos cuatro elementos son: i) El gramatical,<sup>6</sup> que es aquél que señala que quien interpreta la norma debe seguirse por el sentido natural y obvio de sus palabras. Según la ley. Este elemento tiene dos grandes excepciones: La primera de ellas se da cuando el legislador ha definido expresamente las palabras de la ley, y la segunda, cuando las palabras sean de

---

<sup>6</sup> Código Civil, artículos 19 Inciso 1, 20 primera parte, 20 segunda parte y 21.

una determinada ciencia o arte, pues se estará al sentido que esa ciencia o arte les otorgue; ii) El lógico,<sup>7</sup> que es aquél que busca perseguir el fin último buscado por la ley y la lógica interna que se encierra dentro de ella, debiendo buscarse la concordancia dentro de la ley misma; iii) El histórico,<sup>8</sup> aquél que busca la historia fidedigna del establecimiento de la ley, es decir, las circunstancias en que esa norma legal fue dictada de manera de entender el fin último que tuvo en consideración el legislador al crearla; y iv) El elemento sistemático,<sup>9</sup> que busca la concordancia entre todas las normas que conforman un ordenamiento jurídico, intentando con ello que no existan normas contradictorias. Así, una norma debe ser interpretada de acuerdo al espíritu general del ordenamiento dentro de la cual fue dictada.

Así, la interpretación será también necesaria para la determinación por parte del sentenciador de aquellas conductas que puedan ser consideradas prácticas antisindicales o desleales, atendido el sentido y alcance que la Ley le otorga en las disposiciones que regulan dichas prácticas, y que son el objeto de análisis del presente trabajo.

### **1.3 Las prácticas antisindicales y prácticas desleales en la negociación colectiva.**

Por último, es importante hacer una breve referencia con respecto al tema central de esta memoria, el de las prácticas antisindicales y de las prácticas desleales en la negociación colectiva. Antes de comenzar un análisis acabado de estas prácticas, es necesario diferenciarlas. Nuestro ordenamiento las ha diferenciado plenamente al consagrarlas y sancionarlas en forma separada en el

---

<sup>7</sup> Código Civil, artículo 19 inciso 2.

<sup>8</sup> Código Civil, artículo 19 inciso 2.

<sup>9</sup> Código Civil, artículo 22 y 24

Código del Trabajo, situación que no se ha dado en el Derecho Comparado, el cual desarrolla indistintamente a una y otra, confundiéndolas y tratándolas como un todo. La cuestión importante de esta distinción es que, si bien ambas se refieren a áreas que se encuentran relacionadas dentro del Derecho del Trabajo, se diferencian en el momento y en el sujeto pasivo contra quien pueden producirse. Pese a lo anterior, necesario es destacar que ambas prácticas, tanto las antisindicales como las desleales en la negociación colectiva, tienen un origen común dentro de nuestro ordenamiento y las dos se encuentran consagradas dentro de nuestra Constitución Política de la República como garantías esenciales, en su artículo 19. A continuación, en forma introductoria, desarrollaremos estos temas, siguiendo la distinción que hace el Derecho Chileno sobre el particular. Así trataremos primero las prácticas antisindicales, para luego referirnos a las prácticas desleales sobre la negociación colectiva.

Las prácticas antisindicales pueden definirse como aquellas acciones u omisiones que atentan contra el derecho de la libertad sindical. A mayor abundamiento, nuestro ordenamiento jurídico las ha definido en el artículo 289 del Código del Trabajo señalando que *“serán consideradas como prácticas antisindicales las que atenten contra la libertad sindical”*. El derecho a la libertad sindical se encuentra consagrado en nuestro ordenamiento jurídico, como ya lo señalamos anteriormente, en la Constitución Política de la República en su artículo 19 N° 19, que reconoce:

*“(…) el derecho a sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria. Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica propias por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley. La ley contemplará los*

*mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas”.*

De la consagración constitucional de este derecho se aprecia la importancia que le ha dado nuestro legislador, ya que si bien las consagra dentro del Código del Trabajo también ha querido darle un rango constitucional al incluirlas dentro del catálogo de derechos esenciales que tiene todo ser humano.

Existen diversas modalidades de prácticas antisindicales, dentro de las cuales encontramos las siguientes:

**A) Modalidades que buscan impedir que la acción sindical entre trabajadores de una determinada empresa.** Son aquéllas que buscan impedir, utilizando cualquier ardid, la formación de sindicatos de una empresa, o bien impedir la afiliación de trabajadores a sindicatos ya constituidos dentro de la misma.

**B) Modalidades que intentan eliminar una presencia sindical ya instalada en una determinada empresa.** Veremos más adelante las variadas formas que puede tomar esta modalidad de práctica antisindical, que pueden ir desde el cambio de lugar de trabajo del trabajador hasta el despido del mismo a efectos de incentivar su renuncia, o bien consistir en una discriminación relativa a las remuneraciones a los trabajadores que se encuentra afiliados a una determinada organización sindical dentro de una empresa.

En cuanto a la naturaleza jurídica de las prácticas antisindicales es importante señalar que, a pesar de la importancia que les da el legislador, ellas no constituyen delito ni tampoco infracciones civiles, por lo que caen dentro de la categoría especial de infracciones a la legislación laboral. Ello tiene como consecuencia que sus sanciones deberán regirse, en primer lugar, por lo que determine esta legislación. Sin embargo, el hecho que estas conductas tengan sanciones previstas y específicas dentro del ordenamiento jurídico laboral, no

impide que en muchas ocasiones, como lo veremos más adelante, se produzcan consecuencias que involucren responsabilidades civiles o penales para los autores de una práctica antisindical. El hecho que la naturaleza jurídica de estas prácticas antisindicales sea una infracción a la legislación laboral trae consigo que dichas contravenciones deban ser conocidas y juzgadas por tribunales especiales, que en el caso de Chile son los jueces del trabajo.

Respecto al interés jurídico que se busca proteger mediante la consagración y consecuente sanción de estas prácticas antisindicales, es preciso aclarar que son tutelados cuatro grandes intereses, los cuales desarrollamos a continuación:

A) **El derecho a la sindicalización**, que incluye dos derechos. Por un lado, la facultad de los trabajadores para afiliarse a una determinada organización sindical y, por otro, el derecho de éstos a desafiliarse de un determinado sindicato. Cualquier restricción a cualquiera de estas potestades atenta contra el derecho a la sindicalización y por ende, a la libertad sindical. Así, dentro de este interés jurídico tenemos un doble aspecto, el positivo y el negativo, la libertad de asociarse y la libertad de no asociarse respectivamente.

B) **El derecho a la constitución de sindicatos**. Se refiere a libertad reconocida constitucionalmente de formar cualquier organización sindical sin más requisito que los que prescribe la ley, es decir, solo el legislador puede señalar las condiciones y modos de constitución de un sindicato, cualquier traba ajena a estos requisitos es considerada como una práctica antisindical.

C) **La no discriminación en materia sindical**. Una manifestación de la igualdad en la ley. Busca evitar la discriminación negativa contra los trabajadores que se encuentran afiliados a una organización y buscando evitar que se

produzcan incentivos para desafiliar trabajadores de cualquier organización sindical que pueda formarse.

**D) La independencia de los trabajadores sindicados en la formación, funcionamiento o administración de una organización sindical.**

Sin duda este interés jurídico protegido cobra una vital importancia. De nada servirá la protección a la libertad de formar o constituir un sindicato si después no será posible contar con la libertad suficiente para el funcionamiento y administración de esa organización sindical. Veremos durante el desarrollo de este trabajo las variadas formas en que se incurre ordinariamente para intervenir un sindicato con el objetivo de que este no pueda cumplir con sus objetivos o planes. Es, a nuestro entender, el interés jurídico protegido que con mayor frecuencia se infringe dentro de las conductas que constituyen prácticas antisindicales.

Los titulares de este derecho protegido son:

- El grupo en estado de organización, es decir, las asociaciones de trabajadores que buscan o que tienen como fin la formación de alguna organización sindical.
- El grupo organizado de modo informal. Se refiere a intentar impedir la formación organizaciones transitorias de trabajadores como aquéllas que tienen como fin terminar con la suscripción de un Convenio Colectivo.
- El sindicato, federación o confederación.
- El trabajador individual.

Las prácticas antisindicales pueden provenir de distintos agentes, vale decir, los empleadores o sus organizaciones, otras formaciones sociales, el Estado, los propios sindicatos o, en general, de cualquier persona. Ahora bien, es preciso señalar, como lo veremos durante el desarrollo de este trabajo, que en la

mayoría de las ocasiones las prácticas antisindicales provienen de actos u omisiones del empleador, lo que no significa, como acabamos de señalarlo, que sea el único agente del cual puedan proceder.

Para cerrar el presente capítulo introductorio debemos referirnos a las prácticas desleales en la negociación colectiva. Para comprender y poder dar un concepto sobre estas prácticas es necesario explicar primero el procedimiento de la negociación colectiva. La negociación colectiva se encuentra expresamente definida en el artículo 303 del Código del Trabajo, que señala que:

*“La negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes. La negociación colectiva que afecta a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes”.*

De la definición que ha recogido el legislador queda claro el objetivo que tiene la negociación colectiva, esto es determinar -por un tiempo establecido- condiciones comunes de trabajo y remuneraciones.

Las partes pueden ser uno o más empleadores y uno a más organizaciones sindicales o trabajadores que se unan para iniciar un procedimiento de negociación colectiva. La diferencia entre que la negociación colectiva sea con una o más organizaciones sindicales a que sea con una

agrupación de trabajadores que se unen para tal efecto, está en el procedimiento que deba aplicarse a la negociación colectiva y en el instrumento colectivo final a que se llegará como conclusión final de la negociación. Si se trata de una agrupación sindical o de dos o más agrupaciones sindicales que se unen para tal efecto, el procedimiento va a ser reglado paso a paso por los artículos 303 al 333 del Código del Trabajo y terminará con la suscripción de un Contrato Colectivo de Trabajo. Si por el contrario, la negociación colectiva es entre uno o más empleadores con una agrupación de trabajadores que se unen para tal efecto, el procedimiento se sujetará a las reglas que las partes estimen conveniente y terminará con la suscripción de Convenio Colectivo de Trabajo.

La negociación colectiva es un derecho reconocido por nuestra Constitución Política en su artículo 19 N° 16 inciso quinto, el cual señala:

*“La negociación colectiva con la empresa en que laboran es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a Tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella”.*

Dicho reconocimiento constitucional en el catálogo de los derechos esenciales de toda persona consagra la importancia fundamental que tiene la negociación colectiva. Sin embargo, dicha consagración no siempre fue tal, siendo

un logro que se ha ganado con el desarrollo del derecho laboral a través del tiempo.

Así, las prácticas desleales en la negociación colectiva han sido definidas en nuestro ordenamiento jurídico en el artículo 387 como *“las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y su procedimiento”*. A esta definición debemos agregar que también pueden tratarse de omisiones que afecten dicha negociación. Es importante destacar también que la negociación colectiva está reconocida como un derecho constitucional de los trabajadores sólo respecto de la empresa en donde trabajen. Con esto, la negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre el acuerdo previo de las partes.

Habiendo realizado un tratamiento introductorio a los temas que sirven de fundamento al presente trabajo, pasaremos a desarrollar en profundidad la regulación que el Código del Trabajo otorga a las prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, para luego revisar acabadamente la jurisprudencia relativa a dicho tema.

## **II. ASPECTOS CONSTITUCIONALES.**

### **2.1 La libertad sindical y la negociación colectiva en la Constitución Política de la República de 1980, análisis de su artículo número 19, y su alcance en el recurso de protección.**

Estos dos conceptos se encuentran recogidos en nuestra Constitución. La libertad sindical está consagrada en el artículo 19 N° 19, mientras que la negociación colectiva es recogida en el artículo 19 N° 16 inciso quinto del texto constitucional. Con todos, necesario es precisar los alcances constitucionales que tiene su reconocimiento. El hecho de estar consagrados

ambos conceptos en el catálogo de derechos esenciales que la Constitución reconoce a todas las personas en su artículo número 19, abre la interrogante de si estarán o no garantizados dentro del recuso de protección, acción por medio de la cual la Constitución busca garantizar el cumplimiento de los derechos que su artículo 19 establece.

### 2.1.1 La Libertad Sindical.

Es así como cabe decir, en cuanto a nuestra materia concierne, que sólo la libertad sindical se encuentra amparada por el recurso de protección. Esto ha sido reconocido permanente por la jurisprudencia quedando demostrado con las siguientes opiniones: *“Sindicarse es unir a las personas de una misma profesión o intereses comunes para formar un sindicato, lo cual no se puede ver amenazado por la negativa de la empleadora a descontar cuotas<sup>10</sup>”, “Que el artículo 19 de N° 19 de la Constitución Política de la República garantiza el derecho de sindicarse, siempre en forma voluntaria, y protege también la autonomía de las organizaciones sindicales. El derecho de sindicarse incluye, sin duda, la facultad de afiliarse o desafiliarse libremente a una organización sindical, de modo que cualquier acto arbitrario o ilegal que constituya para un trabajador una amenaza de desafiliación de sindicato por él elegido, hace procedente el recurso que contempla el artículo 20 de la carta fundamental, en protección de esta garantía constitucional<sup>11</sup>”*. Con esto queda claro que la libertad sindical entra en el ámbito de competencia del recurso de protección, lo que no quiere decir que éste sea el único medio por el cual hacer valer o garantizar el cumplimiento del derecho a la libertad sindical, ya que, como lo veremos más adelante, los Juzgados del Trabajo tienen una competencia privativa respecto de las cuestiones de conflictos laborales de fondo.

---

<sup>10</sup> Corte de Apelaciones de Concepción, Revista Fallos del Mes, número 300, páginas 701 a 702.

<sup>11</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, Lexis Nexis, número identificador 12140.

Los derechos que presupone la libertad sindical, que están reconocidos por la Constitución y que al mismo tiempo se encuentran garantizados por el Recurso de Protección son:

- El derecho a sindicarse en los casos y formas que señale la ley.
- La afiliación será siempre voluntaria.
- Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad por el sólo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.
- La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político-partidistas.

### 2.1.2 La Negociación Colectiva.

En cambio, la negociación colectiva pareciera estar fuera del ámbito de aplicación del recurso de protección por no estar consagrado el inciso en donde se le reconoce (Inciso 5 del numeral 16 del artículo 19) en el artículo 20 de la Constitución. Es más, no sólo no lo consagra sino que puede entenderse que lo excluye intencionalmente al sí incluir dentro de su protección garantías laborales que están consagradas dentro del mismo numeral. A primera vista parece ser claro que el recurso de protección no tiene cabida para garantizar el cumplimiento del derecho a la negociación colectiva, es decir, no se podría interponer un recurso de protección en contra de un acto u omisión arbitrario o ilegal que alterara de cualquier manera el procedimiento de la negociación colectiva en su conjunto. Pero ¿qué pasaría si analógicamente utilizáramos el artículo 19 N° 24 que protege el derecho a la propiedad en sus diversas formas sobre toda clase de

bienes corporales e incorporales? Ello porque si consideramos el contrato colectivo de trabajo como una etapa más de de la negociación colectiva su vulneración sí caería dentro de la competencia del recurso de protección y, consecuentemente, si calificamos que hay un derecho de propiedad sobre el derecho a la negociación colectiva consagrado en la Constitución Política de la República entonces, el recurso de protección podría ser invocado por cualquier acto u omisión arbitraria o ilegal que atentara contra cualquiera de las etapas del procedimiento de la negociación colectiva.

En cuanto al derecho de la negociación colectiva propiamente tal, el decreto con fuerza de ley N° 1 de 1994, en su artículo número 303 expresa:

*“La negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes. La negociación colectiva que afecta a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes”.*

De la citada disposición se desprende que la negociación colectiva presenta las siguientes características:

- Es un derecho de rango constitucional.
- Es un derecho en beneficio de los trabajadores.

- Es un derecho irrenunciable. Si bien los trabajadores son libres para ejercerlo o no, no pueden renunciar a él.

En cuanto a este último punto cabe señalar que no es un derecho absoluto y que el constituyente le ha encargado al legislador determinar los casos en que no es posible negociar colectivamente. El legislador ha obedecido este mandato en los artículos 304 y 305 del Código del Trabajo. Así, entre otros, no podrán negociar colectivamente las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de él, tampoco los trabajadores de empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los últimos dos años calendario, hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derecho o impuesto. En cuanto a los trabajadores que específicamente no pueden negociar colectivamente, el legislador señala los siguientes:

- Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquéllos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra faena transitoria o de temporada;

- Los gerentes, sugerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración;

- Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores; y

- Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotadas de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

## **2.2 Las prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva en la Constitución Política de la República de 1980.**

Ambos conceptos no se encuentran contemplados de manera expresa en la Constitución, pero si fluyen de manera directa de los derechos de Libertad Sindical y de Negociación Colectiva recién tratados. Por ello, a continuación hacemos una breve reseña de los alcances de una y otra en la carta fundamental para luego comenzar con el análisis jurisprudencial de casos en que nuestros tribunales de justicia han tratado esta en materia en relación con normas constitucionales.

### 2.2.1 Prácticas antisindicales.

La Constitución hace referencia a determinados derechos asociados y que dependen directamente de la Libertad Sindical, por lo que su violación genera como resultado lógico, conductas calificadas como prácticas antisindicales. Estos derechos reconocidos por la Constitución cuya violación genera el incurrimento en las referidas conductas son los siguientes:

#### A) “LA AFILIACIÓN SINDICAL SERÁ SIEMPRE VOLUNTARIA”.

Este derecho trae como consecuencia que cualquier acto que atente contra la voluntariedad para pertenecer o no a una organización sindical sea considerado como una práctica sindical. Así, por ejemplo, un acto administrativo de cualquier poder del Estado, a excepción de los contemplados en la ley, o un acto por parte del empleador o de otros trabajadores que tenga por objeto impedir la afiliación voluntaria de un trabajador a una determinada organización sindical será considerado como una violación directa del principio la libertad sindical recogida en la Constitución Política de la República. Se ha discutido por la Doctrina si se entiende dentro de este derecho de afiliación voluntaria a una organización sindical, el derecho a no afiliarse. Nos parece que la norma

constitucional en comentario no se cumpliría a cabalidad si se excluyera el aspecto negativo del derecho, ya que lo buscado es el respeto a la libertad, la que debe entenderse tanto en forma positiva como negativa, es decir, sea para ejercer una acción voluntaria como para sustraerse de ella. Así, en concepto del presente trabajo, la realización de algún acto que busque impedir la afiliación voluntaria por parte de un trabajador a una organización sindical determinada, constituye una práctica antisindical igual de sancionable que un acto que tenga por objeto obligar a éste a afiliarse a una misma organización sindical, no respetando su derecho a mantenerse ajeno a ésta.

B) “PARA GOZAR DE PERSONALIDAD JURÍDICA, LAS ASOCIACIONES DEBERÁN CONSTITUIRSE EN CONFORMIDAD A LA LEY”

La Ley establece un único requisito para que un sindicato adquiera personalidad jurídica, cual es el depósito del acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificados por el ministro de fe actuante dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de la asamblea de constitución. Cualquier otro requisito que se imponga por un medio distinto a la ley constituye una práctica antisindical, y más aún. Podría considerársele un acto inconstitucional. Así, el poder administrativo no puede imponer requisito alguno para que un sindicato adquiera personalidad jurídica. De lo contrario estaríamos frente a un caso en que la práctica antisindical proviene del Estado. Creemos que el reconocimiento de este derecho con rango constitucional es un gran avance en materia sindical, ya que establece una certidumbre jurídica que no puede ser alterada por el gobierno de turno, independiente de las ideas político-sociales que éste profese. Distinto sería la situación si la Constitución encargara la forma de adquirir personalidad jurídica al poder ejecutivo, puesto que en dicho caso estaríamos sujetos a la dictación de Decretos que en cualquier momento podrían

variar la forma de adquisición del derecho en comento. En conclusión, que el constituyente haya establecido que la obtención de la personalidad jurídica por el sindicato sólo pueda ser materia de ley, significa que al momento de dictar la norma tuvo plena conciencia de la importancia y del real valor que el aspecto sindical posee en la sociedad moderna.

C) “SE CONTEMPLARÁN MECANISMOS QUE ASEGUREN LA AUTONOMÍA DE LAS ORGANIZACIONES”

Al contemplar la Constitución los mecanismos que establezcan la debida autonomía de las organizaciones sindicales, impone de forma indirecta la independencia de estas organizaciones. Con lo que cualquier acto administrativo, de particulares o de cualquier tipo de organización que intente interferir en el modo de funcionamiento, administración o inclusive de organización de una entidad sindical, incurrirá en una práctica antisindical. En este caso creemos que el acto que atente en contra de este derecho también es un acto inconstitucional ya que la carta fundamental, al establecer que deberán contemplarse los mecanismos que aseguren su debida autonomía, está reconociendo de manera directa y con rango constitucional la autonomía de las organizaciones sindicales en su administración, organización y funcionamiento.

Los derechos contemplados en las tres letras anteriores son garantizados por el recurso de protección que establece el artículo 20 de la Constitución Política de la República. Sin embargo, este mismo artículo establece en la parte final de su primer inciso que *“sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o los tribunales correspondientes”*. Con esto, queda claro que el recurso de protección es solo una de las formas por las cuales se puede atacar una práctica antisindical, pudiendo también concurrir a los tribunales ordinarios de justicia, en este caso los Juzgados de Letras del Trabajo

ante los cuales existe un procedimiento especial que se encuentra tratado en el código del ramo entre los artículos 292 y 294, dentro del capítulo IX llamado “De las Prácticas Desleales o Antisindicales y de su sanción”.

También las prácticas antisindicales se ven reconocidas por la Constitución en artículos distintos al 19 N° 19 en donde se le trata en forma expresa. Así, en el artículo 19 N° 16 al regularse la libertad de trabajo, se establece que *“ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, a menos que se oponga a la moral, a la seguridad o salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así”*. En este caso se podría atentar contra la libertad sindical, por ejemplo, ejerciendo los trabajadores presiones para que se contrate a trabajadores afiliados a un determinado sindicato por sobre los que no lo están. Otra norma dentro del artículo 19 de la Constitución que consagra los derechos que son inherentes a toda persona y que puede citarse en relación a las prácticas antisindicales, es la contenida en el numeral segundo del artículo 19 del cuerpo legal en comentario, que establece *la igualdad ante la ley*. Con ello, cualquier acto administrativo, de los empleadores o de los propios trabajadores organizados o no, que busque privilegiar o discriminar a trabajadores por pertenecer o no a una determinada organización sindical constituirá un acto inconstitucional además de una práctica antisindical. Es necesario señalar que el último numeral en comentario se encuentra resguardado dentro del ámbito de protección del artículo 20 de la Constitución Política de la República, es decir, si la práctica antisindical obedece a actos que infrinjan la igualdad ante la ley se podrá recurrir, además del procedimiento consagrado en el Código del Trabajo, al recurso de protección.

### 2.2.2 Las prácticas desleales en la negociación colectiva.

Ya vimos que la Constitución en el inciso quinto del numeral 16 de su artículo consagra el derecho a la negociación colectiva. Lo relevante de esto no es

sólo la consagración del derecho a la negociación colectiva sino que también el hecho que el constituyente haya dejado su definición y su regulación al legislador. Así, para poder violentar el texto constitucional y poder cometer una práctica desleal que tenga las características de un acto inconstitucional es necesario que se niegue el “derecho a negociar colectivamente” que la Constitución consagra. Por lo tanto, estaríamos en presencia de un acto de esta relevancia en los casos en que los trabajadores se nieguen a negociar colectivamente o en los casos en que sean los empleadores los que impidan que se lleve a efecto esta negociación, por ejemplo negándose a recibir a los trabajadores para dar comienzo al procedimiento de la negociación colectiva o cualquier conducta durante el desarrollo de la negociación colectiva que impida a los trabajadores llevar a cabo el ejercicio del derecho reconocido constitucionalmente.

De otro lado, como veremos más adelante, la huelga es un paso reconocido en el procedimiento de la negociación colectiva, es decir, la huelga es completamente legal según nuestro ordenamiento si se cumplen ciertos requisitos, y más aún dicha forma de movilización se encuentra reconocida en el texto constitucional en el artículo 19 número 16 inciso sexto que señala lo siguiente:

*“No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado y de las Municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o*

*empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso”*

El constituyente al regular la huelga, actividad que se encuentra contemplada en el procedimiento de la negociación colectiva, reconoce de manera indirecta que la violación de ésta es al mismo tiempo una violación a al derecho de la negociación colectiva ya que, como acabamos de señalar, cualquier obstáculo o traba que impida el ejercicio del derecho a la negociación colectiva está en clara infracción al texto constitucional en su artículo 19 N° 6 inciso quinto. Pese a esto, la huelga se encuentra tratada en la Constitución de manera negativa al sólo señalar quienes son los trabajadores que no podrán negociar colectivamente. De esta manera, el constituyente, al igual que con el derecho de la negociación colectiva, encargó al legislador el desarrollo de la regulación del concepto, requisitos y procedimiento de esta.

Necesario es recordar, que tanto la negociación colectiva como la huelga no se encuentran dentro del ámbito de competencia del recurso de protección por lo que su resguardo sólo tiene vía posible a través del procedimiento de sanción a las prácticas desleales en la negociación colectiva que se encuentra regulado en los artículos 389 al 390 del Código del Trabajo en el título VIII denominado “De Las Prácticas Desleales en la Negociación Colectiva y de su Sanción”.

### 2.2.3 Los tratados internacionales.

Hemos querido tratar este tema en el Capítulo de los “Aspectos Constitucionales” debido a la gran importancia que al respecto tienen éstos en nuestro ordenamiento jurídico. A continuación, en una breve reseña comentaremos la importancia que tienen los tratados internacionales sobre la

materia y cuáles de éstos tienen implicancia en el tema que es objeto de este Trabajo, refiriéndonos especialmente a los Convenios 87 y 98 de la OIT, ratificados por Chile.

#### A) IMPORTANCIA DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES DENTRO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO CHILENO.

Para comprender la importancia que tienen los Tratados Internacionales ratificados por Chile es necesario analizar el artículo 5 inciso segundo de la Constitución Política de la República que dice:

*“El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.*

La Constitución no infunde al artículo 19 el carácter de taxativo y excluyente, pues de este artículo fluyen derechos inherentes a toda persona humana. Así la Constitución, en el inciso recién citado reconoce como límite al ejercicio la soberanía no sólo los derechos que emana del artículo 19 sino que también los derechos reconocidos en los tratados internacionales ratificados por Chile. Lo anterior reviste gran importancia porque la doctrina se encuentra casi conteste en el hecho de reconocer a esos derechos emanados de Tratados Internacionales el mismo rango de los preceptos de la propia Constitución, con lo que el catálogo de derechos esenciales del artículo 19 se amplía considerablemente. Que estos derechos sean complementarios a los establecidos

en el cuerpo constitucional no quiere decir que estos derechos sean de carácter legal, sino que por el contrario existe una complementación de manera que los tratados internacionales aumentan y complementan las garantías ya aseguradas en artículo 19 de la Constitución Política de la República. Esto tiene completa y total aplicación para los tratados que Chile haya ratificado en el ámbito laboral, con lo que todas las normas y principios de relacionados con la libertad sindical y con el derecho a la negociación colectiva se ven integrados y extendidos con los principios y derechos que establecen los tratados internacionales sobre la materia.

**B) CONVENIOS 87 Y 98 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (“OIT”).**

Los Convenios 87 y 98 de la OIT son los tratados internacionales vigentes en Chile que versan sobre normas del Derecho Laboral. Estos tratados fueron dictados en el mes de diciembre de 1998, promulgados en 1999 y finalmente publicados –entrando en vigencia- el 12 de Mayo del mismo año. El convenio 87 se refiere a la libertad sindical y a la protección de los derechos de la sindicalización. Con esto los derechos laborales relativos a la libertad sindical se han visto perfeccionados y aumentados con la inclusión de las disposiciones del tratado, ya que, como vimos en la letra anterior, por una parte complementan y desarrolla los principios enunciados dentro de la Constitución Política de la República.

Los principios y derechos que se encuentren dentro de los tratados internacionales dentro del ordenamiento jurídico laboral, han de considerarse como fuente formal como material del Derecho Laboral. Por lo anterior, no queda duda que todos los derechos incorporados en los Convenios 87 y 98 de la OIT refuerzan a los ya incorporados a la Constitución.

Ahora bien, pueden producirse fricciones entre los principios y derechos reconocidos en la Constitución y los que se encuentren dentro de los tratados internacionales ratificados por Chile, así como con el ordenamiento jurídico interno de carácter legal. De esta forma habrá que tener claro el orden y la jerarquía que se deberá seguir para conciliar estos derechos y principios. Pareciera ser que la forma más reconocida y eficaz de conciliar las posibles fricciones que pudieran producirse es subordinar las normas del ordenamiento jurídico interno a las normas de rango constitucional, las cuales, a su vez, deberán ser interpretadas según los principios y derechos consagrados dentro de los tratados internacionales ratificados por Chile, esto es los Convenios 87 y 98 de la OIT. Con todo, los principios y derechos que dichos tratados concentran deben también subordinarse a los principios constitucionales que los envuelven, y al mismo tiempo, las normas de rango legal de carácter interno deberán encontrarse coordinadas a los referidos principios. Así es posible evitar en gran medida el roce entre normas y se jerarquiza correctamente el orden de principios y derechos que integran el ordenamiento jurídico laboral chileno.

#### 2.2.4 Análisis Jurisprudencial.

##### a) Agrícola Ariztía Limitada con Inspección Comunal del Trabajo<sup>12</sup>.

Agrícola Ariztía Limitada recurre de protección en contra de la Inspección Comunal del Trabajo, argumentando que esta última por medio de una resolución determinó que los convenios colectivos existentes en la empresa no pueden ser considerados como tales, por lo tanto, no pueden afectar la negociación colectiva en curso, causando con ello una grave amenaza,

---

<sup>12</sup> Corte de Apelaciones de San Miguel. Recurso de protección acogido de fecha 19 de Abril de 2000, sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador Lexis Nexis: 16814.

perturbación y violación de los derechos de empresa recurrente. La empresa alega la vulneración de los numerales 2, 16 y 24 de la Constitución Política de la República.

Los fundamentos de la recurrente para interponer el recurso de protección son, primero, que se le ha presentado un proyecto de contrato colectivo mientras tenía vigente un convenio colectivo con casi la totalidad de los trabajadores, convenio que la inspección del trabajo desconoció al acoger la observación de legalidad que hizo la comisión negociadora a la respuesta que entregó la empresa del proyecto de contrato colectivo, vulnerando con esto el derecho de propiedad que contenido en el artículo 19 N° 24 de la Constitución. Además señala como fundamento a su recurso de protección el hecho que, al desconocer la inspección del Trabajo el Convenio Colectivo vigente que tenía con los trabajadores se produce una violación del artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, es decir, se infringe la igualdad ante la ley porque *“establece una diferencia arbitraria entre la recurrente y otras empresas al imponerle cargas y gravámenes, ya que careciendo de competencia jurisdiccional, determinó que no existen convenios colectivos, con lo que al proseguir con la negociación podrá verse expuesta a una huelga de trabajadores, afectándose además su derecho de igualdad ante la ley”*. Agrega que existe una violación del número 16 del artículo 19 del cuerpo constitucional, porque estima que al declararse nulo los convenios colectivos existentes se está afectando la libertad de trabajo. Por último, la recurrente señala que la Inspección del Trabajo ha violado el artículo 76 de la Constitución, pues estima que la consideración de si los convenios colectivos son o no válidos es una cuestión privativa de los tribunales de justicia, específicamente de los Juzgados del Trabajo, con lo que *“con su resolución invadió la competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia para pronunciarse sobre la validez de los convenios colectivos de la empresa”*.

La recurrida Inspección del Trabajo solicitó que se rechazara el recurso de protección interpuesto en su contra aduciendo que ella actuó según las atribuciones que le otorga el artículo 331 del Código del Trabajo. Señaló que en la especie no se cumple con los requisitos exigidos para que los convenios colectivos sean validos. Por último, agrega que no hay vulneración a garantía constitucional alguna por lo que requirió que se desestimara el recurso de protección en todas sus partes.

La Corte acogió el recurso de protección presentado por la recurrente señalando que *“al desconocerse en la resolución de la Inspección del Trabajo los derechos y obligaciones de convenios colectivos vigentes, aunque fuere en resguardo de una negociación colectiva que se iniciaba, atentó contra el derecho de propiedad de la recurrente sobre los derechos emanados de dichos convenios colectivos, que ningún Tribunal ha declarado nulos o caducados, por lo que constituye un acto ilegal y arbitrario que atenta contra la garantía contenida en el N° 24 del artículo 19 de la Constitución Política”*. Además, resolvió que también hubo una vulneración al número 2 del mismo artículo recién citado, porque al señalar la resolución de la Inspección del Trabajo que los convenios colectivos son nulos, sin previa declaración sobre el punto de un Tribunal del Trabajo, se estableció una diferencia arbitraria que infringe la igualdad ante la ley. Se desestimó que la resolución en comentario haya podido violar de cualquier manera la libertad de trabajo, por lo que no acogió ese fundamento para acoger el recurso de protección. La Corte Suprema, con fecha 10 de Mayo de 2000, confirmó el fallo recién comentado.

Concordamos en todas las partes con la sentencia pronunciada por la Corte de Apelaciones de San Miguel. El hecho fundamental de este caso es la arrogación de facultades inexistentes por parte de la Dirección Comunal del Trabajo para dictaminar nulo un convenio colectivo vigente. Este es el acto

arbitrario e ilegal que da pie para que el recurrente interponga el recurso de protección. Se afecta el derecho de propiedad contenido en el artículo 19 N° 24 por cuanto existe un derecho de propiedad sobre los bienes incorporales como lo son derechos adquiridos, derecho de propiedad que en este caso fue vulnerado al privar de esos derechos a la recurrente. El mismo número en comento señala que sólo la ley puede determinar la forma y modo de privación de lo que se tienen en propiedad, circunstancia que no se da en el caso concreto, ya que lo que priva al recurrente de su derecho de propiedad sobre los derechos que emanaban del convenio colectivo es una resolución de un órgano administrativo que no está investido por la Ley para declarar la validez de instrumento colectivo de trabajo, competencia que es exclusiva de los tribunales del trabajo. Luego, de esta infracción fluye como consecuencia directa la violación del número 2 del artículo 19 de la Constitución pues se impone la diferencia arbitraria para la recurrente de tener que soportar la declaración de nulidad de un convenio colectivo vigente por parte de un órgano sin competencia para hacerlo. Al igual que lo fundamenta la Corte, no creemos que se haya visto vulnerada la libertad de trabajo. Es más, si aún con posterioridad un tribunal del trabajo competente declarara la invalidez del convenio colectivo por faltarle a éste requisitos, no nos parece que haya afectación, por esa resolución, al derecho a la libertad de trabajo contenido en número 16 del artículo 19 de la Constitución.

Interesante es señalar, como vimos al discurrir sobre la negociación colectiva, que el recurso de protección no protege amenazas, privaciones o perturbaciones al derecho de negociar colectivamente consagrado en el artículo 19 N° 16 inciso quinto. Pero si puede ser protegido este inciso por el derecho a la propiedad del N° 24 del mismo artículo, porque si analizamos el inciso dedicado a la negociación colectiva, salta a la vista que el constituyente encarga a la ley los casos en que los trabajadores no pueden negociar colectivamente. Siguiendo este mandato, según los artículos 307 y 314 del Código del Trabajo no procede que

quienes son parte de un convenio o contrato colectivo vigente, participen de una negociación colectiva reglada. Así, la resolución que ordena a la empresa reanudar el procedimiento de negociación colectiva sin dar lugar a las objeciones formuladas por el empleador vulnera el derecho de propiedad sobre ese Convenio Colectivo y los artículos 307 y 314 del Código del Trabajo con lo que se altera la orden del inciso quinto del número 16 del artículo 19 de la Constitución en virtud de la cual la ley establecerá los casos en que los trabajadores no puedan negociar colectivamente. Estimamos que es una forma de utilizar el recurso de protección para amparar el derecho a la negociación colectiva en todas sus partes, aunque estamos de acuerdo con que los procedimientos especiales que el Código del Trabajo establece para el caso resultan, para dichos efectos, más eficaces y más directos.

b) Viña Santa Mónica Limitada con Inspector Provincial del Trabajo<sup>13</sup>

En este caso, recurre de protección la sociedad Viña Santa Mónica Limitada en contra de un inspector provincial del trabajo por la resolución dictada con fecha 30 de marzo del año 2000. En dicha resolución se desconoce la validez de un convenio colectivo vigente y, por ende, la objeción de ilegalidad que hace la Viña al proyecto de contrato colectivo que presentan los trabajadores por encontrarse otro convenio colectivo vigente. Se fundamenta el recurso de protección en el artículo 19 N°s 24 y 21 de la Constitución Política de la República.

El recurrente señala que en la resolución dictada por el inspector provincial del trabajo, se ha elaborado una teoría en la que se desconoce que la sola suscripción de un convenio colectivo de trabajo es suficiente como para que

---

<sup>13</sup> Corte de Apelaciones de Rancagua. Recurso de protección acogido de fecha 3 de Mayo de 2000, Revista Fallos del Mes, Número 498, páginas 1049 a 1055.

los trabajadores que lo han suscrito no puedan iniciar un procedimiento de negociación colectiva reglada. Ello, según expone, vulnera el artículo 307 del Código del Trabajo que señala que los trabajadores que ya se encuentran suscritos a algún instrumento colectivo de trabajo no pueden iniciar un procedimiento de negociación colectiva reglada, a menos que esa negociación sea ante empleador distinto. Señala que esa práctica de la Inspección Provincial del Trabajo afecta la garantía constitucional del artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República debido a que los derechos emanados del Convenio Colectivo vigente que se está desconociendo, han ingresado al patrimonio de la sociedad como bienes incorporales, es decir, con el dictamen de la resolución se infringe el derecho de propiedad consagrado constitucionalmente. Además expresa que todo esto trae como consecuencia la vulneración del N° 21 del mismo artículo 19, no explicando o fundamentando el por qué de la infracción de este número. Termina solicitando que se declare por la Corte la legalidad de la objeción que hizo al Proyecto de contrato colectivo, es decir, que se declare que los trabajadores que fueron parte del convenio no puedan iniciar una negociación colectiva mientras este se encuentre vigente.

El inspector del trabajo recurrido solicitó en su defensa que se rechazaré la interposición de recurso de protección, expresando que *“el recurso presentado debió ser declarado inadmisibile, toda vez que éste no se encuentra consagrado para defenderse de hechos o actuaciones que vulneran los derechos, sino para aquellos casos en que éstos sean afectados en la forma que la propia Constitución establece”*. Además sostiene que la resolución que provocó la interposición del recurso de protección por parte de la recurrente no es un acto ilegal ya que fue dictada y apegada a las atribuciones conferidas por la ley a la Dirección del Trabajo, resaltando la veracidad de los hechos denunciados por los trabajadores en la denuncia que dio origen a la resolución objeto del recurso de protección.

La Corte, después de analizar los fundamentos de hecho y de derecho de ambas partes, resuelve en su fallo acoger el recurso de protección señalando que según el ordenamiento jurídico, en contra de la resoluciones que dicte el Inspector Provincial del Trabajo cabe el recurso de reconsideración y que subsidiariamente se puede recurrir ante la judicatura del trabajo, pero que ello no obsta a que se pueda también recurrirse a la acción de protección cuando la resolución tenga como consecuencia actos que priven amenacen o perturben de alguna manera derechos esenciales que estén dentro de la orbita del artículo 20 que regula la referida acción. Señala, además, que el Inspector Provincial del Trabajo *“actuó en forma ilegal, dado que ninguna ley otorga a la Inspección del Trabajo la atribución de dejar sin efecto un convenio colectivo vigente, ya que tal facultad sólo corresponde a un tribunal de justicia y no a una autoridad administrativa”* y que *“cabe considerar que los derechos y obligaciones que emanan de los convenios se han incorporado al patrimonio de las partes que lo pactaron, como bienes incorporales sobre los cuales existe una especie de propiedad, la cual se encuentra garantizada y protegida en el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República, todo ello, salvo los casos de excepción que el mismo constituyente precisa”*. Sostiene también, que las alegaciones que hacen los trabajadores de la Viña en cuanto a que el Convenio Colectivo que se quiere hacer valer como válido por el recurrente carece de los requisitos exigidos por la ley para que así lo sea, deben ser planteadas ante el tribunal respectivo y no, como ha ocurrido en la especie, frente a una autoridad administrativa. Por estas razones, acoge el recurso de protección fundado en la infracción del artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República, desestimando la infracción del número 21 del mismo artículo. Con fecha 24 de Mayo del año 2000, la Excelentísima Corte Suprema confirmó el fallo recién comentado.

Por nuestra parte, en el análisis de este fallo recalcamos el objeto de que tiene como fin el recurso de protección que la Corte confirma al señalar en su resolución final que sólo lo acoge en el sentido de declarar como acto ilegal y arbitrario la resolución del Inspector Provincial del Trabajo y no pronunciarse respecto de los hechos que configuran el fondo del conflicto. Estos hechos sólo pueden ser objeto de revisión de un tribunal de la instancia competente según la ley. Creemos que la Corte en este caso actúa conforme a derecho, interpretando y aplicando a la Ley su real sentido, pues es claro que la tramitación de un recurso de protección no puede abocarse a establecer si un convenio colectivo de trabajo es válido o no, por ser esto materia de exclusivo conocimiento de un tribunal del trabajo, pudiendo sólo ser competencia de la Corte mediante una apelación interpuesta en contra de una sentencia definitiva que se manifieste sobre el tema y que provenga precisamente de dicha clase de tribunal. En cuanto a que la Corte acoge el recurso de protección basándose en la infracción del artículo 19 N° 24 creemos que de nuevo la Corte aplica el derecho declarando ilegal el acto que priva al empleador de los derechos emanados del Convenio Colectivo de Trabajo desconocido por él. En este fallo se sigue con la línea jurisprudencial de reconocer los derechos como bienes incorporales susceptibles de propiedad, por cualquier acto que prive, amenace o perturbe ese derecho de propiedad, debiendo reestablecerse el imperio del derecho. Por su parte, en lo relativo a rechazar la posible infracción del artículo 19 N° 21 de la Constitución para acoger el recurso de protección nos parece que la Corte resuelve correctamente, pues el fundamento último tras la utilización de este artículo para presentar el recurso no es una consecuencia directa del acto arbitrario e ilegal que es declarado sin efecto por la Corte. Así, cualquier cuestión del fondo que pudiera presentarse durante el procedimiento de la negociación colectiva es un asunto que también atañe a los tribunales que la ley declara exclusivamente competentes, siendo estos los juzgados del trabajo mediante el procedimiento de

las prácticas desleales en la negociación colectiva y de su sanción, entre los artículos 387 y 396 del Código del Trabajo.

- c) Consorcio Periodístico de Chile S.A., COPESA con Inspección del Trabajo de Santiago Sur Oriente<sup>14</sup>.

Fallo que recae sobre recurso de protección interpuesto por COPESA en contra de la Inspección del Trabajo de Santiago Sur Oriente. El objeto del recurso es que se declare arbitrario e ilegal la resolución de la referida Inspección del Trabajo por cuanto se acoge la objeción de legalidad presentada por los sindicatos de la empresa, dentro de un marco de negociación colectiva. Se fundamenta el recurso de protección con la infracción de las garantías establecidas en el artículo 19 N° 3 inciso cuarto, N° 16 inciso segundo y N° 24 de la Constitución Política de la República de Chile.

Fundamenta el recurrente que dentro del marco de negociación colectiva, los sindicatos formularon objeción de legalidad a la respuesta del proyecto de contrato por excluir este a un número de trabajadores por encontrarse dentro aquéllos que enumera el artículo 305 del Código del Trabajo. Señala que la decisión de la Inspección de acoger la objeción de legalidad y obligarlos a seguir adelante con la negociación de estos trabajadores es un acto arbitrario e ilegal que escapa a las atribuciones que la ley le otorga a la Inspección del trabajo que vulnera el artículo 19 N° 24 de la Constitución y el número 16 inciso segundo del mismo artículo. En razón de ello solicita a la Corte se tomen todas las providencias necesarias que reestablezcan el imperio del derecho y se deje sin efecto la resolución recurrida de la Inspección del Trabajo de Santiago.

---

<sup>14</sup> Corte Suprema. Recurso de protección acogido de fecha 26 de Septiembre de 2002, Revista Fallos del Mes, Número 504, páginas 3808 a 3815.

La recurrida solicita se declare inadmisibile el recurso que, por su naturaleza, está para proteger los derechos y garantías fundamentales que establece la Constitución y no cautelar la materia objeto del recurso pues ésta cuenta con un procedimiento especial a desarrollarse frente a los tribunales ordinarios de justicia. Señala, sin perjuicio de lo anterior, que la objeción de legalidad fue acogida en virtud de la situación de los trabajadores no se encuentra dentro de aquéllas que trata el N° 4 del artículo 305 del Código del Trabajo. Hace presente el artículo 19 N° 16 en relación con el artículo 19 N° 26, ambos del texto constitucional, haciendo referencia a que el primero de ellos garantiza el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores y que el segundo garantiza que los derechos otorgados por la Constitución no podrán ser alterados en su esencia por las leyes que los regulen o complementen, señalando que la garantía del primero de los numerales recién citado sólo puede verse limitada en forma expresa y restrictiva por el N° 4 del artículo 305 del Código del Trabajo. Señala también que tiene competencia para pronunciarse sobre la materia que es objeto el recurso de protección según el artículo 331 del Código del Trabajo y que así, en la especie, no se dan los requisitos para considerar el acto arbitrario e ilegal, y que al ser competente para conocer y pronunciarse sobre la objeción de legalidad no ha infringido el artículo 19 N° 3 de la Constitución.

La Corte de Apelaciones de Santiago resuelve rechazar el recurso de protección declarando que la Inspección del Trabajo no ha actuado en forma ilegal, sino dentro del ámbito de competencia que la Ley le otorga para su actuar, sin que ello signifique que se ha abrogado facultades jurisdiccionales, ya que todo su actuar se ha apegado a las facultades que los artículos 391 y 420 letra e) del Código del Trabajo. Señala que *“el derecho de propiedad no es un derecho absoluto porque en la especie tiene la limitación de la función social, cual es soportar ciertas cargas en el proceso productivo, como lo es que debe pagar por producir y dentro de ese pago, está el respeto de los derechos laborales de*

*quienes participan en ese proceso. Que, a mayor abundamiento, es menester indicar, que las garantías constitucionales están interrelacionadas, de manera que por cumplir una no puede violarse la otra, ya que están establecidas en beneficio de la persona humana para establecer con el bien común".* Con fecha 11 de Noviembre la Corte Suprema revocó el fallo de la Corte de Apelaciones y acogió el recurso de protección presentado fundamentando que la materia objeto del recurso trata sobre trabas o impedimentos que se originan durante el proceso de negociación colectiva, cosa que supera la competencia que entrega el Código del Trabajo a la Inspección del Trabajo, por lo que señala que *"aparece de manifiesto que la recurrida en estos autos incurrió en un acto ilegal que perturba la garantía constitucional contemplada en el artículo 19 N° 3 inciso cuarto de la Constitución Política de la República"*. Declara por tanto, dejar sin efecto la resolución recurrida dictada por la Inspección del trabajo de Santiago Sur Oriente.

Este caso resulta interesante porque si bien finalmente la Corte Suprema anuló el fallo de la Corte de Apelaciones, acogiendo el recurso de protección interpuesto en primera instancia por declarar que la Inspección del Trabajo ha excedido sus atribuciones, encontramos en un fallo de un Tribunal Superior de Justicia indicación que la Inspección del Trabajo tiene competencia para conocer y resolver cuestiones que se presenten durante el transcurso de la negociación colectiva. Esto es de gran importancia porque la objeción de legalidad que se hace sobre la respuesta de un Proyecto de contrato colectivo de trabajo que rechaza la inclusión de trabajadores en la negociación colectiva, y que pretende dificultar o poner trabas a ésta última, no es más que una práctica desleal en la negociación colectiva, con lo que se estaría transformando en un procedimiento alternativo y mucho más rápido que el que contempla el Código del Trabajo para tratar la materia en discusión. A nuestro entender, puede resultar peligroso aceptar que esta materia pueda ser revisada y decidida en un primer momento por la Inspección del Trabajo debido a inclinación que usualmente tiene

ésta hacia los derechos de los trabajadores. Además, debido a lo conciso de los plazos que la Inspección tiene para emitir sus dictámenes, muchas veces éstos se producen sin contar con todos los antecedentes necesarios para poder llegar a la justicia el caso concreto. Es acertado señalar que la Inspección del Trabajo para emitir los dictámenes que resuelven las denuncias hechas por los sindicatos o por los trabajadores usualmente no tiene más antecedentes que las declaraciones de los propios trabajadores como testigos del asunto controversial. De otro lado, también es curioso que el fallo de la Corte de Apelaciones, al rechazar el recuso de protección, haya entrado en materias que no son propias de dicho recurso, en pretexto de la garantía de la Constitución que asegura el derecho a la negociación colectiva, siendo que si hubiese querido el constituyente que fuera materia de resguardo del recurso de protección, lo habría declarado formal y expresamente en el artículo 20 de la Constitución. Creemos que el fallo de la Corte Suprema es acertado al reconocer que la cuestión de fondo del conflicto que se sometió a su decisión escapa de la competencia de la Inspección del Trabajo y de la misma Corte, y sólo puede considerarse materia de competencia exclusiva de los tribunales del trabajo.

- d) Grupo de trabajadores de Telefónica Móvil de Chile S.A. con Inspector Provincial del trabajo de Santiago<sup>15</sup>.

Se interpone recurso de protección por parte de un grupo específico de trabajadores de Telefónica Móvil de Chile S.A. en contra de un Inspector Provincial de Santiago durante el transcurso de un procedimiento de negociación colectiva en contra de la resolución que los obliga participar de un procedimiento de negociación colectiva reglada en contra de su voluntad. Fundamentan el

---

<sup>15</sup> Corte Suprema. Recurso de protección acogido de fecha 4 de Junio de 2003, Revista Fallos del Mes, Número 511, páginas 1199 a 1207.

recurso de protección en la infracción de los numerales 3 inciso cuarto, 16 inciso quinto, 19 y 24 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Por su parte, los trabajadores que interpusieron el referido recurso de protección fundamentan que, viendo acercarse un proceso de negociación colectiva del cual no querían ser partes por estimar que el clima dentro de la empresa no era el mejor para iniciar este tipo de procedimiento reglado, decidieron renunciar a su sindicato de origen e incorporarse a uno que ya había llegado a un buen acuerdo colectivo con el empleador. Agregan que los sindicatos originarios decidieron, de todas formas, incluirlos dentro de la lista de trabajadores para iniciar la negociación colectiva y que al objetar el empleador este hecho en su respuesta al Proyecto de contrato colectivo, estos sindicatos opusieron objeción de legalidad frente al Inspector del Trabajo respectivo. Finalmente éste por resolución acoge la objeción planteada por el sindicato y los incorpora al proceso de negociación colectiva, hecho que quienes recurren estiman como un acto arbitrario e ilegal que vulnera las garantías del artículo 19 de la Constitución en sus numerales 3, 16, 19 y 24. Sostienen los recurrentes que la autoridad administrativa ha excedido las facultades que les otorga el artículo 331 del Código del trabajo, privándolos en forma arbitraria e ilegal de su derecho a negociar al desconocer el Convenio Colectivo a que estaban acogidos y el derecho de afiliarse y desafiliarse expresamente reconocido en la Constitución, por lo que solicitan se deje sin efecto la resolución recurrida, reestableciendo lo antes posible el imperio del derecho a su normalidad.

La recurrida, por su parte, alega que sus actos no son arbitrarios ni ilegales ya que en su actuar se ha apegado en forma irrestricta a las facultades que la ley le arrogado, más específicamente, a las facultades que el artículo 331 del Código del Trabajo le ha entregado. Solicita, en primer lugar, que la Corte se pronuncie sobre si la resolución impugnada por los recurrentes ha sido fundada y

sólo en forma subsidiaria si esa resolución ha privado, perturbado o amenazado los derechos esenciales de los recurrentes.

La Corte de Apelaciones en su fallo está por rechazar el recurso de protección presentado aduciendo que *“a) la Inspección del Trabajo tiene la facultad conferida por la ley para pronunciarse acerca de las objeciones de legalidad que planteen las partes involucradas en un proceso de negociación colectiva. b) que dentro de ese ámbito, y como es obvio, la Inspección del Trabajo está facultada para resolver el reclamo planteado por las partes”*. Resuelve que la resolución impugnada por el recurso de protección no hace más que resolver lo que las partes le han solicitado durante el procedimiento de negociación colectiva, con lo cual no cae en la ilegalidad planteada por los recurrente, encuadrándose dentro de las normas constitucionales y legales que rigen la materia. Señala por último que al no ser el acto impugnado un acto ilegal y arbitrario no corresponde pronunciarse acerca de si trae como consecuencia o no la vulneración derechos esenciales de la recurrente, aunque señala en su considerando 11° que éstos no ven alterados ninguno de sus derechos y garantías esenciales. Con fecha 4 de Junio del año 2003, la Corte Suprema revoca el fallo anterior teniendo como fundamento *“Que de lo expuesto fluye que la recurrida se arrogó facultades jurisdiccionales, propias y excluyentes, de los tribunales competentes, esto es, de los tribunales del trabajo. En efecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 420 del Código del ramo, corresponde a dichos tribunales conocer de las cuestiones o controversias suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales y colectivos de trabajo”*. Señala que por todo lo expuesto anteriormente acoge el recurso de protección interpuesto en contra de la resolución dictada por el Inspector Provincial del trabajo de Santiago, debido a la infracción del numeral 3 inciso cuarto del artículo 19 de la Constitución Política de la Republica.

El análisis de este caso reviste gran interés ya que de los revisados, es el primero en que se alega la vulneración de artículo 19 N° 19 de la Constitución por parte de los recurrentes. El hecho que la Corte de Apelaciones haya desestimado cualquier privación, perturbación o amenaza de los derechos esenciales de las personas que recurren la resolución impugnada, y que la Corte Suprema, para acoger en la apelación del fallo emitido por la Corte de Apelaciones, se base exclusivamente en la vulneración del artículo 19 N° 3 inciso cuarto de la Constitución, no obsta al análisis que podamos realizar con los elementos que nos entrega la sentencia recién descrita. Como vimos anteriormente, la Constitución contempla el derecho a la libertad sindical en el numeral 19 de su artículo 19, derecho que debe entenderse como lo señala unánimemente la doctrina, esto es, tanto el derecho a afiliarse a una organización sindical como el derecho a permanecer ajeno a una organización sindical, sin afiliarse. En el caso en comento, los trabajadores recurrentes decidieron que, frente al eventual proceso de negociación colectiva que se iniciaría, y respecto del cual no querían ser parte, preferían desafiliarse del sindicato que ya integraban, para luego afiliarse a otro distinto que ya tenía pactado y vigente un instrumento colectivo, haciendo uso del derecho que constitucionalmente se les reconoce relativo a la facultad afiliarse y desafiliarse voluntariamente de una organización cuando ellos lo estimen conveniente. Como sabemos, se trata de un derecho que está contemplado dentro del ámbito de aplicación del recuso de protección establecido en el artículo 20 de la carta constitucional. Con esto creemos que, tanto la Corte de Apelaciones al desestimar que se haya infringido el derecho a desafiliarse, como la Corte Suprema al no hacer referencia alguna al mismo, al momento de acoger el recurso de protección, cometen un error, puesto que la vulneración del referido derecho es clara. En cuanto a la vulneración del derecho a la negociación colectiva que se reclama, según argumenta, por desconocer la resolución impugnada el instrumento colectivo vigente al cual se habían afiliado

los trabajadores por medio de la organización sindical correspondiente, ni la Corte de Apelaciones ni la Corte Suprema tenían razones para referirse expresamente sobre dicha vulneración, al momento de aprobar o rechazar el recurso de protección interpuesto. Ello porque, como ya lo hemos dicho, este derecho aunque está reconocido constitucionalmente, no se encuentra dentro del ámbito de protección de recurso de protección. Lo que si llama la atención es que ninguna de las dos Cortes, ni la Suprema ni la de Apelaciones, hayan evitado hacer mención a la vulneración del número 24 del artículo 19 de la Constitución, ya que los derechos que emanaban del instrumento colectivo de trabajo a que se habían afiliado los trabajadores ya habían ingresado dentro de su patrimonio, con lo que la resolución impugnada vino a infringir el derecho de propiedad que tenían los trabajadores sobre esos derechos.

- e) Sindicato de Trabajadores de la Empresa Elaboradora de Alimentos Doñihue Limitada con Inspector Comuna del Trabajo de Santiago Norponiente<sup>16</sup>.

Recurso de protección de un grupo de trabajadores de Empresa Elaboradora de Alimentos Doñihue Limitada en contra de resolución del Inspector del Trabajo Santiago que rechaza los reclamos presentados por ellos, por la respuesta de un Proyecto de contrato colectivo del empleador que deja afuera a número importante de trabajadores aduciéndose en éstos que existe un convenio colectivo de trabajo vigente. Fundan su acción en el artículo 19 N° 19 y N° 24.

Los recurrentes señalan que la resolución del Inspector Comunal del Trabajo es un acto ilegal que lesiona las garantías reconocidas constitucionalmente por considerar que han sido privados arbitrariamente de los

---

<sup>16</sup> Corte de Apelaciones de Santiago. Recurso de protección rechazado de fecha 22 de Septiembre de 1992, Revista Gaceta Jurídica, Número 147, páginas 116 a 120.

siguientes derechos: *“a) del derecho de la libertad sindical contemplado en el número 19 del artículo 19, porque ha impedido al sindicato negociar con la empresa mejores condiciones de trabajo y remuneraciones para sus afiliados; b) del derecho de propiedad contemplado en el N° 24 del artículo 19, del que se es titular sobre el derecho de negociar colectivamente condiciones colectivas de trabajo para sus afiliados, derecho sobre el cual ejerce una especie de propiedad”*. Solicitan a la Corte que deje sin efecto la resolución impugnada, que los trabajadores en cuestión puedan negociar colectivamente con la empresa debiéndose dictar nueva resolución al respecto por parte del Inspector del Trabajo, y que el proceso de negociación colectiva se interrumpa o suspenda para que el número significativo de trabajadores impedidos de negociar colectivamente no vean afectados sus derechos.

La recurrida requiere, en primer lugar, que el recurso de protección interpuesto se declare inadmisibles por haberse presentado en forma extemporánea. Luego entrando al fondo del asunto, declara que el derecho a negociar colectivamente que alega la recurrente se encuentra en el artículo 19 N° 16, y por tanto no lo ampara el recurso de protección, que hace un enunciado taxativo de las garantías que se encuentran dentro su ámbito de acción. Señala, además, que no ha privado de ninguna manera a los trabajadores de su libertad sindical, sino que ha actuado en todo momento dentro de las atribuciones que le otorga la ley, y que con la resolución impugnada no ha hecho más que cumplir con un deber impuesto por el legislador actuando dentro del ámbito de sus facultades y de acuerdo al procedimiento contemplado por el legislador. Por último, alega que no hay vulneración al numeral 24 del artículo 19 por cuanto la resolución se dictó en un proceso de negociación colectiva, donde la legislación reglamenta todo los pasos a seguir y que la resolución dentro de este procedimiento.

La Corte de Apelaciones rechazó el recurso de protección fundamentando que *“en esta virtud es forzoso concluir que el Inspector del Trabajo, en contra de quien se intentó esta acción, tan solo ha hecho estricta aplicación de la norma legal que regula la materia, desde el momento en que no existen antecedentes en el proceso que permitan calificar el instrumento suscrito por las partes de otra manera que como Convenio Colectivo, el que, como se dijo, produce los mismos efectos que los contratos colectivos de trabajo”*. Señala por último, que no se dará lugar al recurso por no aparecer conculcados derechos constitucionalmente garantizados. La Corte Suprema con fecha 6 de Octubre de 1992 confirma el fallo recién comentado.

En el análisis de este fallo nos damos cuenta que la Corte entra a conocer derechamente el fondo del asunto, considerando que el actuar del Inspector del Trabajo no ha sido un acto arbitrario e ilegal sino que, por el contrario, se ha enmarcado durante el ámbito de competencia que le ha otorgado la ley. Disentimos completamente del criterio utilizado por la Corte de Apelaciones de Santiago, que como hemos visto en los últimos caso analizados ha estado por entrar a analizar el fondo de los hechos, es decir, si existe o no convenio colectivo de trabajo vigente, o si pueden o no los trabajadores excluidos negociar colectivamente. Creemos que estas cuestiones solo pueden ser tratadas por los Tribunales que establece la ley, que son los juzgados del trabajo. A lo que deben abocarse las Cortes de Apelaciones, cuando se les presenten recursos de protección sobre la materia es a declarar si la resolución del Inspector del Trabajo, que deja afuera del proceso de negociación colectiva a un numero de trabajadores por calificar que existe un convenio colectivo vigente, es o no un acto arbitrario e ilegal que lesiona las garantías protegidas constitucionalmente de los trabajadores afectados por ella. Cualquier otro análisis entra a tocar el fondo del asunto, cuestión que es materia exclusiva de los tribunales del trabajo. Debemos, por último, señalar e insistir que analizar si un convenio colectivo de trabajo cumple

con los requisitos para ser considerado es una cuestión privativa de los tribunales ordinarios de justicia establecidos en la ley, por lo que cualquier acto de alguna autoridad administrativa que se pronuncie sobre el tema es un acto ilegal y arbitrario que lesiona garantías reconocidas y protegidas constitucionalmente, debiéndose atacar por medio del Recurso de Protección. Esto no quiere decir, en este caso analizado, que la empresa se vea obligada a negociar con trabajadores que estaban ya sujetos un convenio colectivo de trabajo, ya que pueden acudir a los juzgados laborales en donde se deberá entrar al fondo del asunto y decidir si los trabajadores pueden o no negociar colectivamente.

f) Sindicatos N° 5 y 8 de Codelco Chile División el Teniente con Presidente de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, CODELCO<sup>17</sup>.

Recurso de protección interpuesto por los sindicatos N° 5 y 8 de la división El Teniente en contra de CODELCO, por la creación de una nueva división que según la recurrida produce la automática desafiliación de los trabajadores que se trasladan a ella de los sindicatos recurrentes, por considerar que la nueva división constituye una nueva empresa en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo. Se fundamenta esta medida en el Decreto Ley 1350 que consagra la existencia dentro de CODELCO de establecimientos que funcionan como empresas distintas. Garantías vulneradas serían los numerales 19 y 24 del artículo 19 de la Constitución Política de la Republica.

Los recurrentes señalan que la interpretación que ha querido dar la recurrida a la norma que la habilita para crear nuevas divisiones dentro de la empresa de CODELCO vulnera la norma del artículo 19 N° 19 de la Constitución por estimar que un simple acto administrativo puede dejar sin efecto la afiliación

---

<sup>17</sup> Corte de Apelaciones de Santiago. Recurso de protección acogido de fecha 18 de Diciembre de 1992, sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador Lexis Nexis: 12140.

libre y voluntaria que los trabajadores han hecho a una organización sindical determinada y afectando también su derecho a desafiliarse libremente de la organizaciones sindicales mismas, derecho que debe incluirse dentro del derecho a afiliarse que consagra el artículo citado. Señalan también que la interpretación que la recurrida da a la nueva división afecta el derecho de propiedad, establecido en N° 24 de del artículo 19 del cuerpo constitucional, sobre las cuotas de los trabajadores afiliados a los sindicatos. Concluyen, *“que la resolución aludida solo ha podido tener el alcance de crear una nueva dependencia administrativa o establecimiento de la empresa sin alterar la relación laboral, ni la afiliación de los trabajadores de los sindicatos existentes, ni a su régimen colectivo”*.

La recurrida al enterarse del recurso de protección deducido en su contra invoca la normativa que rige a esa corporación, la cual considera a cada división que la compone como una empresa independiente, aludiendo específicamente a las normas contenidas en los artículos 12 y 35 del Decreto Ley 1350. Señala que históricamente las divisiones han sido consideradas como empresas independientes para efectos sindicales y de negociación colectiva, y que eso ha sido aceptado por las organizaciones sindicales, incluso por los sindicatos recurrentes. Concluye que los trabajadores que los trabajadores que pasan a ser parte de la nueva división y que dejan de ser parte de la división El Teniente, dejan de cumplir con el requisito fundamental para ser partes de esos sindicatos, el cual es pertenecer a la empresa en cuestión, y termina solicitando el rechazo del recurso de protección intentado haciendo presente que *“la garantía del artículo 19 N° 19 de la Constitución no está establecida en beneficio de las organizaciones sindicales, sino de los trabajadores individualmente considerados, quienes conservan su derecho a constituir sindicatos, afiliarse o desafiliarse de ellos, siempre que éstos estén dentro del ámbito de la empresa para quien laboran.”*

La sentencia de la Corte de Apelaciones declara que si bien las unidades o divisiones que Codelco está facultada para crear, pueden responder a un concepto económico de empresa independiente, eso no quiere decir que, también según la legislación laboral, puedan ser consideradas como una empresa independiente como lo señala el artículo 3 del Código del Trabajo. Hace referencia al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española para señalar a que es la ley la que debe asignar el elemento propio y característico que permita singularizar a la empresa como una entidad laboral, y que, aunque no constituya necesariamente una persona jurídica, esté encuadrada dentro de un marco legal definido, que la distinga del resto. Agrega que es inadmisibles considerar que la sola resolución de la autoridad administrativa en cuestión pueda dotar de esa individualidad legal a la división que crea. Señala que la creación de la nueva división no puede tener el alcance que plantea la recurrida, de desafiliar automáticamente a los trabajadores que pertenecía a la división de El Teniente y que pasan a formar parte de la nueva división, porque los trabajadores siguen teniendo tal calidad y dependiendo del mismo empleador y que, por tanto, una fusión, subdivisión o transformación no es una causal de disolución de un sindicato, expresando para ello que *“el artículo 19 de N° 19 de la Constitución Política de la República garantiza el derecho de sindicarse, siempre en forma voluntaria, y protege también la autonomía de las organizaciones sindicales. El derecho de sindicarse incluye, sin duda, la facultad de afiliarse o desafiliarse libremente a una organización sindical de modo que cualquier acto arbitrario o ilegal que constituya para un trabajador una amenaza de desafiliación de sindicato por él elegido hace procedente que contempla el artículo 20 de la carta fundamental, en protección de esta garantía constitucional”*. Resuelve acoger el recurso de protección por infracción del artículo 19 N° 19 de la Constitución, estimando que el numeral 24 del mismo artículo no se ve infringido de ninguna manera por estimar que no hay derechos adquiridos sobre las cuotas que deben entregar los trabajadores asociados a las organizaciones sindicales. Con fecha 26

de Enero de 1993, la Corte Suprema confirmó esta sentencia con declaración de que la resolución recurrida no tiene el efecto de alterar la afiliación de los sindicatos recurrentes, sin perjuicio, de lo que resuelva el tribunal competente en su oportunidad.

Revisando el fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago es posible apreciar que, para dicha Corte, al analizar cuestiones de materia de recurso de protección es imperioso examinar el fondo del asunto debatido. Así, en este caso declara que las nuevas divisiones no pueden ser tomadas como empresas independientes en materia laboral para asuntos que tengan que ver con el derecho sindical. Tomando esto como base declara acoger el recurso de protección considerando la resolución de la autoridad administrativa como ilegal y arbitraria sólo en el sentido de interpretar como consecuencia directa de ésta la desafiliación automática de los trabajadores a los sindicatos recurrentes. Aun estando de acuerdo con la Corte en el sentido de que la nueva división no puede ser considerada como una nueva empresa independiente de CODELCO para efectos de materia laboral, creemos ésta se ha excedido en la decisión del asunto controvertido por cuanto en el conocimiento del recurso de protección sometido a su decisión sólo le correspondía resolver si en la especie se estaba en presencia de un acto ilegal y arbitrario que transgrediera las garantías establecidas en el artículo 19 de la Constitución que los recurrentes alegaban como infringidas. En tal sentido, estamos con la Corte Suprema que al confirmar la sentencia de la Corte de la Apelaciones lo hace con declaración a sólo estimar como ilegal y arbitraria la resolución para efectos de resguardar la garantía del artículo 19 N° 9 de la Constitución que consagra el derecho de libertad sindical en el sentido de poder afiliarse y desafiliarse en forma voluntaria de las organizaciones sindicales de la empresa para la cual laboran, dejando para el conocimiento del tribunal competente la cuestión de fondo que es si la respectiva división constituye o no una nueva empresa para efectos sindicales. También concordamos que en la

especie no habría violación del derecho constitucional de la propiedad ya que, según la teoría de las meras expectativas, no tiene el sindicato derecho de propiedad sobre las cuotas que aún no se han recibido, sino sólo una mera expectativa de adquirirlas en el futuro. Si se estimara lo contrario podría impetrarse el recurso de protección cada vez que un trabajador decidiera desafiliarse voluntariamente de una organización sindical. Creemos que si habría una violación al artículo 19 N° 24 en el caso que los trabajadores hubiesen alegado la pérdida de derechos emanados de instrumentos colectivos vigentes, pero como no fue solicitado en su oportunidad, no le correspondía a la Corte referirse sobre el tema.

- g) Sindicato de Oficiales y Tripulantes de vuelo de LADECO con Inspector Provincial del Trabajo de Santiago<sup>18</sup>.

Recurso de protección interpuesto por el Sindicato de Oficiales y Tripulantes de Vuelo de LADECO contra resolución del Inspector Provincial de Santiago que los deja fuera de proceso de negociación colectiva por considerar que ya no son dependientes de la empresa en la cual se está llevando a cabo tal procedimiento. La resolución considera que la creación de una nueva sucursal hace terminar el vínculo laboral de los trabajadores con la empresa de la que provenían, provocando su desafiliación automática de los sindicatos de origen e impidiéndoles ser parte del proceso de negociación colectiva que éste lleva a cabo con la empresa de la cual ya no dependen.

La recurrida al evacuar el traslado al referido recurso indica que *“luego de creada la empresa LADECO Cargo S.A., la empresa LADECO S.A. procedió a traspasarle toda la operación referida a la actividad de recarga aérea que ella ejecutaba; que LADECO Cargo S.A. ha desarrollado labores propias de*

---

<sup>18</sup> Corte de Apelaciones de Santiago. Recurso de protección rechazado de fecha 10 de Diciembre de 1993, sitio web [www.lexisnexis.cl](http://www.lexisnexis.cl), número identificador Lexis Nexis: 12778.

*su giro a contar desde Enero de 1993; que las remuneraciones y cotizaciones provisionales y de salud de los dependientes en cuyo favor se han deducido las presentes acciones de protección han sido pagadas desde Enero de 1993; y que estas personas han reconocido su dependencia de LADECO Cargo S.A. al participar en la proposición de un Convenio Colectivo de Trabajo presentado el 26 de Mayo último y tomar parte el 21 de Junio pasado en la designación de tres representantes de los oficiales de vuelo de LADECO Cargo S.A. ante esa empresa”.*

La Corte de Apelaciones expresa, después de analizar el asunto en comento, que el proceso de negociación colectiva sólo es vinculante entre una determinada empresa y el personal que es dependiente de ella. Señala que en la especie es claro que los trabajadores que interponen el recurso de protección no son dependientes de la empresa en donde se lleva a cabo el proceso de negociación colectiva con lo que, al disponer la resolución recurrida, su exclusión de este procedimiento no puede ser estimada en ningún caso de arbitraria o ilegal. Luego indica que *“con todo, se hace indispensable precisar que dicha resolución administrativa no ha implicado una decisión jurisdiccional y, en tal emergencia, no corresponde asignársele un valor definitivo y permanente que exceda el marco en que fue dictada. Por dicho motivo ella no ha podido vulnerar, perturbar o amenazar la invocada garantía constitucional del derecho de propiedad sobre sus contratos individuales de trabajo beneficio se ha solicitado la protección de este Tribunal”*. Finalmente señala que por todo lo anterior se rechaza el recurso de protección intentado en contra de resolución dictada por el Inspector Provincial de Santiago por encontrarse ésta conforme a derecho. La Corte Suprema, con fecha 18 de enero de 1984 confirma el fallo de primera instancia.

A nuestro juicio, la sentencia recién comentada adolece de un error al no estimar la resolución del Inspector Provincial del Trabajo como un acto

arbitrario e ilegal. Entendemos que es ilegal, porque al dictar la resolución que deja afuera a los trabajadores recurrentes del proceso de negociación colectiva se aparta de las atribuciones que le ha otorgado la ley, y arbitraria porque trae como consecuencia la pérdida del derecho de propiedad de los trabajadores a negociar colectivamente y a pertenecer al sindicato del cual fueron desafiliados automáticamente sin respetar su derecho de afiliación y desafiliación voluntaria. La Corte de Apelaciones y la Corte Suprema, al confirmar el fallo, se apartan de la labor que les ha encomendado el constituyente en el conocimiento y fallo del recurso de protección, debido a que resolvieron la cuestión de fondo del conflicto, es decir, si había o no una relación una nueva relación dependiente de los recurrentes con la nueva filial creada y si esa nueva filial creada era una empresa independiente con respecto a LADECO S.A., la empresa creadora. Independientemente de estar de acuerdo con que se había producido una nueva relación de dependencia laboral entre los recurrente y LADECO Cargo S.A., nos parece que la Corte de Apelaciones debió haber acogido el recurso de protección, porque consideramos que el Inspector Provincial del Trabajo cometió un acto arbitrario e ilegal al dictar la resolución recurrida, ya que resuelve una materia que está afuera del ámbito de sus atribuciones, materia respecto de la cual sólo es competente el tribunal que establece la ley, es decir, los tribunales del trabajo.

h) Guido López Padilla con Sociedad Mora y Ramos Limitada<sup>19</sup>.

Recurso de Casación en el Fondo interpuesto por el apoderado de Guido López Padilla en contra de sentencia definitiva dictada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, que confirmó la sentencia de primera instancia que, a su turno, acogió la demanda de despido indirecto formulada por el recurrente, que condena a la Sociedad Mora y Ramos Limitada al pago de

---

<sup>19</sup> Corte Suprema, recurso de casación en el fondo acogido de fecha 17 de Octubre de 2000. Revista de Derecho y Jurisprudencia, año 2000, sección tercera, páginas 184 a 189.

indemnizaciones y otras prestaciones pertinentes e impagas a la fecha de término de la relación laboral, revocándola en el sólo sentido de condenar a la denunciada al pago de una indemnización extra por concepto de obligaciones de ropa de invierno.

La recurrente funda su recurso de casación en que los jueces del grado, al dictar la sentencia impugnada, han cometido infracción de ley que influye sustancialmente en los dispositivo del fallo, pues no concede la indemnización compensatoria equivalente a 27 meses de remuneración, correspondiente al período que lo amparaba el fuero sindical al tiempo de poner fin a sus servicios, imputándole causal justificada a su empleador, como es el incumplimiento grave de sus obligaciones que impone el contrato, según lo determinó en definitiva el fallo recurrido.

La sentencia de la Corte Suprema señala que los hechos fijados por el tribunal de la instancia, son los siguientes: (i) Existió una relación laboral entre las partes; (ii) El contrato laboral entre ambos estipulaba una remuneración mensual que la empleadora dejó de pagar algunos meses; (iii) Tales incumplimientos fueron considerados por los jueces de la instancia como motivo de la causal de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo; y (iv) El recurrente gozaba de fuero sindical, ya que en ese momento era el presidente del sindicato interempresas de Trabajadores de la Construcción y Ramos Afines de la Octava Región. Señala luego que cuando el empleador cae en una causal de terminación del contrato de trabajo, como ha ocurrido en la especie, el trabajador tiene el derecho de pedir la indemnización correspondiente, pero al estar éste con fuero sindical cabe preguntarse si corresponde pagarle la indemnización por todo el tiempo que este fuero le otorga. La Corte señala al respecto: *“Que la autonomía de las organizaciones sindicales, tiene base en nuestro propio ordenamiento jurídico en la propia Constitución Política de la*

*República, cuyo artículo 19 N° 19 inciso 4°, expresa que la ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones, la que debe entenderse frente al empleador y frente a la Administración del Estado. Que en esta forma el pago de las remuneraciones correspondientes al período del fuero laboral, en caso de despido indirecto, emerge como corolario indispensable del fuero que es una de las importantes garantías de la autonomía sindical".* Así señala que el fuero sindical no tendría ningún sentido si en caso de despido, el empleador se viera obligado sólo al pago de indemnizaciones por años de servicio y a la substitutiva del aviso previo sin que el fuero sindical hiciera ninguna diferencia con respecto a un trabajador normal. Por último, indica que acoge el recurso de casación en el fondo, confirmando la sentencia definitiva de segunda instancia con declaración a que se pague indemnización por todos los meses que gozaba el recurrente de fuero sindical. Termina dictando sentencia de reemplazo sobre el tema.

Si bien esta sentencia no se basa en un recurso de protección que en forma directa incida sobre alguna de las garantías constitucionales que atañen a la libertad sindical y a la negociación colectiva, hemos querido analizarla dentro del presente capítulo por el fundamento que esgrime la Corte Suprema para acoger el recurso de casación en el fondo. Según resuelve dicha Corte el hecho que un trabajador goce de fuero sindical, es una de las manifestaciones del artículo 19 N° 19 inciso tercero de la Constitución Política, disposición que expresa que la ley contemplará los mecanismos para la debida autonomía de las organizaciones sindicales. Por esta razón, el hecho que el fallo de la Corte de Apelaciones de Concepción haya desestimado el pago de la indemnización correspondiente por concepto de haber incumplido el empleador el contrato de trabajo de un dirigente sindical, viola en forma clara el precepto constitucional recién citado. Por esta razón disentimos de la omisión que sobre esta circunstancia han cometido tanto del tribunal de primera instancia como la misma

de la Corte de Apelaciones, y estamos plenamente de acuerdo con lo fundamentado por la Corte Suprema, en el sentido de reconocer que en el hecho ha existido una infracción de la ley ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. No hacer pago a un trabajador sujeto a fuero sindical de la indemnización correspondiente a todo el tiempo durante el cual su fuero estuvo vigente, es decir, pagarle lo mismo que correspondería a un trabajador sin el referido beneficio, es una abierta contraposición al principio de la autonomía de las organizaciones sindicales, el cual, como sabemos, está reconocido constitucionalmente.

### **III. LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y SU SANCIÓN. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA JUDICIAL CHILENA.**

Antes de insertarnos en el análisis propio de las conductas que nuestra legislación y, consiguientemente, nuestra jurisprudencia, han considerado como prácticas antisindicales, debemos recordar la distinción que en el Derecho Chileno se realiza entre las mencionadas, que atentan contra la libertad sindical y aquéllas que obstan el normal desarrollo de un proceso de negociación colectiva y su procedimientos, denominadas “prácticas desleales”.

Aunque el encabezado del capítulo IX del Título I del libro III del Código del Trabajo se refiere a ambas clases de conducta, señalando que dicho acápite trata “*DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES O ANTISINDICALES Y DE SU SANCIÓN*”, bien es cierto que las disposiciones del código incluídas en dicho capítulo, -esto es, desde el artículo 289 al artículo 294 bis del citado cuerpo legal-, sólo dan tratamiento a conductas que son consideradas como “antisindicales”, toda vez que el encabezado del propio artículo 289, con el cual se inicia el capítulo descrito, señala que: “*Serán consideradas prácticas desleales (debiendo haber dicho antisindicales), las acciones que atenten contra la libertad sindical*”.

Por su parte, como ya lo hemos señalado durante el desarrollo de nuestro trabajo, las llamadas prácticas desleales envuelven a aquellas conductas encaminadas a entorpecer la negociación colectiva y los procedimientos que ésta conlleva. De esta forma, puede ocurrir que estas últimas prácticas se verifiquen sin obstáculo en lo absoluto a la libertad sindical de los trabajadores de una empresa, o bien, darse el caso contrario, en el cual, la negociación colectiva esté tan íntimamente vinculada a la constitución y labores de un sindicato, que puedan manifestarse conjuntamente una práctica antisindical y una práctica desleal.

Sin perjuicio de lo anterior, a efectos que el análisis de ambos tipos de conductas sea claro y más sencillo para el lector, hemos preferido hacer patente dicha distinción, por lo que primero, en el presente capítulo, daremos tratamiento a las prácticas antisindicales, agotando su estudio y el de la jurisprudencia relativa a la misma, para luego, en sección aparte, pronunciarnos sobre las prácticas desleales.

### **3.1 Las Prácticas Antisindicales en la legislación laboral chilena vigente.**

Como ya dijimos, esta materia se encuentra tratada en el capítulo IX del Título I del libro III del Código del Trabajo, que incluye los artículos 289 a 294 bis.

De acuerdo a la estructura que el legislador ha dado a dicho asunto, puede afirmarse que las prácticas antisindicales pueden provenir de tres sujetos diferentes, a saber:

- i) De la persona del empleador, según lo señala el artículo 289;

- ii) De parte de otro u otros trabajadores, de las organizaciones sindicales, o de éstas y del empleador, como se desprende del artículo 290; y
- iii) De cualquier otra persona o sujeto activo diverso, según lo indica el artículo 291.

En cada uno de estos supuestos que se establecen, se presenta una enumeración de conductas o acciones que serán consideradas como práctica antisindical. Sin embargo, atendido el principio constitucional de la libertad sindical al que hiciéramos referencia, también puede ser calificada como práctica antisindical, cualquier acción u omisión que atente contra el descrito principio. La práctica antisindical definida como “las acciones que atenten contra la libertad sindical” resulta extremadamente amplia, dando la posibilidad al sentenciador de extender su ámbito de aplicación muy por sobre los supuestos que se encuentran positivamente descritos en la Ley. De consiguiente, es posible afirmar que las conductas explicitadas en los artículos 289, 290 y 291 del Código del Trabajo, no son taxativas, sino sólo ejemplares y deslindantes de las conductas a que debe atender el juez al momento de fallar si una determinada conducta constituye una práctica antisindical. Tendrá la atribución de hacer interpretación analógica de las disposiciones referidas, utilizando las ideas que ellas conllevan como marco regulador del principio al que debe darse defensa.

i) Luego de entregar la definición de práctica antisindical, el artículo 289 del Código del Trabajo enumera siete acciones con las cuales “*se incurre en esta infracción*”, por parte del empleador:

*“a) El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del*

*cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato.*

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

Como puede apreciarse, si bien en esta letra a) del artículo 289 se describen varias conductas atentatorias contra la libertad sindical, el legislador parte estableciendo un ámbito general de la forma en que se ejerce el referido principio, cual es permitir que los sindicatos puedan formarse y funcionar sin obstáculos externos, para luego especificar ciertas acciones que verificadas serán obstáculo para la normal constitución y desarrollo de la actividad sindical. De esta forma lo que debe tener siempre presente el sentenciador es que sindicato nunca se vea afectado artificial y externamente por eventos que entorpezcan, en primer lugar, que éste se configure, y en segundo, que pueda llevar a efecto sus normales funciones.

Los restantes actos que se configuran no son más que expresión de conductas que, a juicio del legislador, dificultan que un sindicato llegue a formarse o ya constituido, funcione con normalidad. Así, negarse injustificadamente a recibir a los dirigentes del sindicato, ejercer presiones a ellos mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios provenientes del mismo, o del cierre del lugar donde se ejerce el empleo en caso de acordarse la constitución de un sindicato, son actos específicos que atentan contra el sindicato, sea en su inicio o en su desarrollo. En tanto, ejecutar actos tendientes a alterar el quórum del grupo organizado de trabajadores los mismos, no es más que una forma afectar su

funcionamiento, sólo que en este caso se agrega el requisito del ánimo doloso que debe abrigar el empleador.

Finalmente, el literal a) hace extensiva el ámbito general protegido y las conductas específicas descritas los Comités Paritarios de Higiene y a sus integrantes, con la intención de no dejar desprotegidos a dichas asociaciones de acciones equivalentes a las prácticas antisindicales, evitando incorrectas interpretaciones al respecto.

*b) El que se niegue a proporcionar a los dirigentes del o los sindicatos base la información a que se refieren los incisos quinto y sexto del artículo 315;*

En este caso la descripción exacta de la conducta que el legislador explicita nos parece más adecuada, toda vez que se trata de una situación que el empleador puede fácilmente controlar en su favor, sin denotar una actitud abiertamente atentatoria contra la libertad sindical, pero sí capaz de afectar profundamente la capacidad del sindicato en cuanto a los proyectos de instrumento colectivo que pretenda desarrollar. De hecho, esta conducta estaba contemplada someramente en la letra a) del artículo 289, hasta la modificación que de éste hizo la Ley 19.759. Fue mediante dicha modificación que el deber de entregar la información financiera básica de la compañía por parte del empleador a los trabajadores que pretenden iniciar un proceso de negociación colectiva se transformó en una práctica antisindical propiamente tal.

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

Como podemos apreciar de la letra en análisis, el legislador no sólo entiende como atentatorias contra la libertad sindical aquellas situaciones en que directamente se ataca y menoscaba este principio. No será necesario afectar siempre al trabajador para que se verifique una conducta de esta índole. En la conducta descrita el empleador afecta a indirectamente al sindicato, pues mediante beneficios logra persuadir a los trabajadores que pretenden formarlo, no llegar a hacerlo. Podría argumentarse que una buena parte de los trabajadores no se vieron menoscabados con esta acción, toda vez que ahora cuentan con cierto beneficio laboral, económico o de cualquier clase, que antes no detentaban. Pero la libertad sindical se ha visto afectada de todas formas, sea por haber perdido el proyecto de agrupación sindical el quórum necesario para conformarse, sea porque aún teniéndolo, ha perdido la fuerza necesaria para llevar a efecto exitosamente un proceso de negociación colectiva. Ello sin perjuicio que resulta altamente posible que el sindicato que no llegó a formarse haya podido negociar colectivamente beneficios mayores y más perdurables que le beneficio inicialmente entregado.

De otro lado, analizando la disposición en sí misma, deben atenderse dos aspectos importantes de su configuración. En primer lugar establece un elemento objetivo, cual es el hecho de “ofrecer” u “otorgar” algún beneficio especial. El legislador es en extremo riguroso en este punto, pues el sólo ofrecimiento del beneficio puede ser catalogado como práctica antisindical, sin esperar que el privilegio se configure efectivamente. Ahora, el otorgamiento del mismo podrá ser considerado más grave por el juez que revise la causa, pero no necesario para su establecimiento.

En segundo lugar, el beneficio ofrecido u otorgado debe tener una finalidad clara y específica, la de desestimular la formación de un sindicato. Así se entiende de la frase “*fin exclusivo*” que utiliza la Ley. Es decir, para que se

configure la práctica aquí descrita el empleador debe necesaria y únicamente, buscar que el sindicato que se pretende no llegue a formarse. En tal sentido se abren la interrogante para aquellos casos en que mediante el ofrecimiento o entrega de beneficios esté encaminada a otro resultado, como por ejemplo la desafiliación de uno o varios trabajadores de un sindicato ya existente. Ante tal hipótesis podría sostenerse que no siendo exacta la situación acontecida a la descrita por la Ley, no se configurará una práctica sindical. Pero a nuestro juicio ello no es correcto, toda vez que, como hemos venido sosteniendo durante todo el desarrollo de nuestro trabajo, la enumeración de conductas del artículo 289 no tiene carácter taxativo. Entonces, la entrega de un beneficio para un fin distinto que desestimular la formación de un sindicato, podrá de todas formas ser condenada, como en el hecho ha ocurrido, según indicaremos más adelante en el análisis de fallos, pero no circunscrito a este literal en específico, sino atendiendo al principio general de la afectación de la libertad sindical. Creemos que el legislador es desmedido en este punto, puesto que agrega una conducta demasiado específica que perfectamente podría haber incluido conjuntamente con otras situaciones similares en otro literal del mismo artículo, como por ejemplo la letra f), con la cual tiene cercana relación.

*d) El que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;*

En la redacción de las letras precedentes, el legislador ha buscado hacer referencia a situaciones que atentan contra la libertad sindical en el ámbito de la constitución y funcionamiento del sindicato como ente autónomo, como persona jurídica distinta de los trabajadores que lo conforman. Ahora en cambio, se enfoca en dar protección a la libertad sindical de los trabajadores en forma individual.

Es por esa razón que en la letra d) artículo 289, se hace remisión a las conductas ya descritas en las letras a), b) y c), pero ahora buscan que dichas conductas no afecten en forma directa al trabajador. Ciertamente hay un acierto en tal sentido, puesto que el atentado en contra del trabajador resulta más difícil de detectar. Si la protección sólo se diera a nivel de organización sindical el empleado quedaría indefenso ante los ataques medidos y específicos que pudiera acometerle el empleador en su afán de mermar su intención sindicalista. Así, una labor específica y detallista por parte del empleador que logre atentados de pequeña escala en contra el trabajador persona individual, puede finalmente provocar efectos tan nocivos en la organización sindical como el ataque a sus más altas esferas.

Caber hacer notar que en esta causal no hay referencia a una exclusividad de la intención que envuelve la conducta. Se entiende esta ampliación de la tipificación toda vez que la referencia a las letras precedentes supone que entre ellas hay descripciones de acciones genéricas que pueden conformar una práctica antisindical, como analizáramos respecto de la letra a). Además, creemos que en su búsqueda de dar adecuada protección al trabajador, el legislador ha preferido expandir su ámbito de aplicación.

*e) El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de*

*una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;*

Respecto de la causal e) del artículo en análisis vemos que ocurre una situación muy similar a la que describiéramos durante la revisión de la causal del la letra a) precedente. Nuevamente el legislador plantea diversas conductas que resultan atentatorias contra la libertad sindical, pero ellas están guiadas desde un inicio por una idea general del bien que se pretende proteger, cual es la autonomía de los sindicatos como expresión del principio de libertad antisindical. Así se desprende de la frase que inicia el literal e) que señala: *“El que ejecute actos de injerencia sindical”*. Esa es la conducta tipificada como práctica antisindical, mientras que todas las restantes son mera ejemplificación de acciones que representan una intromisión en la autonomía del sindicato, habida consideración de la intención de graficar que conlleva la frase que sigue a continuación del ámbito general descrito: *“tales como (...)”*. De esta forma, será trascendental que el juez vele por que la agrupación sindical goce de la independencia que le es necesaria para conseguir los fines que persigue.

Con todo, bien establecida la base de protección de la libertad sindical que se busca con este literal, nos parece que en esta ocasión es atinada la descripción de situaciones que realiza la Ley. En este caso, el legislador más que hacer descripción de situaciones específicas de injerencia sindical, que pueden ser superadas por la realidad, busca cubrir las esferas donde puede hacerse efectiva dicha intromisión, de manera de guiar al sentenciador, sin perjuicio que dicha intención se refleje un poco desordenada en el texto legal. Así, la conducta de intervenir activamente en la organización de un sindicato busca proteger la estructura del mismo, es decir protege al sindicato como persona jurídica; la prohibición de ejercer presiones encaminadas a que los trabajadores

ingresen a un determinado sindicato pretende, por su parte, proteger al individuo del trabajador; luego busca evitar la discriminación entre los diversos sindicatos a través de la entrega de facilidades o concesiones extracontractuales, volviendo nuevamente a la persona del sindicato. Cabe destacar aquí el correcto hincapié que realiza cuando dice que las diferencias deben ser injustas y arbitrarias, pues entiende que los fines buscados por los diferentes sindicatos no tienen porque ser idénticos, atendidas las diversas clases de trabajadores que puede conformar uno y otro, y por ende la diversidad de finalidades pretendidas. Finalmente, menciona una nueva protección a la libertad individual de la persona del trabajador, cual es evitar el condicionamiento de la contratación de éste, situación que puede ocurrir, entre otras, mediante la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones.

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

La causal referida se conforma de dos elementos a los que debe atenderse. En primer lugar contienen un elemento objetivo dado por la acción descrita: Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores. Aunque pareciere ser suficiente con la verificación de la conducta (por supuesto siempre que encaminada a afectar la libertad sindical), el legislador también le ha dado un elemento subjetivo que debe estar presente: Con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical. Pareciera entonces que se pretende reducir el ámbito de protección cuando se ejercen discriminaciones indebidas entre trabajadores. Sólo resultarán condenables aquéllas que tiene la exclusiva finalidad indicada. Pero si analizamos detalladamente el tenor literal del fin exclusivo que el legislador expresa, notaremos que éste finalmente es bastante amplio. Ello porque con la combinación de situaciones que presenta, abarca la

totalidad de los supuestos que pueden resultar al ejercer una discriminación indebida. Así, el incentivo puede estar dado para que el trabajador ingrese a un sindicato si no es parte de ninguno, o bien, para que se retire del que pertenece, y el desincentivo para que el trabajador no ingrese a un determinado sindicato cuando no es parte de alguno, o bien no deje de ser parte de aquél del que ya es integrante.

*g) El que aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346, sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone”.*

Finalmente, el legislador concluye la enumeración de prácticas antisindicales haciendo mención de una situación muy específica. El artículo 346 del Código del Trabajo obliga a que los trabajadores a quienes se han hecho extensivos los beneficios de un instrumento colectivo obtenido por un o más sindicatos, aporten a éste o éstos la cuota sindical que les correspondería si pertenecieran la sindicato que logró los beneficios. Hay en esta una disposición de justicia. Si un trabajador no sindicalizado, de cargo o función similar al que lo está, goza de los beneficios obtenidos por la gestión de un sindicato, justo parece que haga un aporte por aquellos beneficios de los que goza. Si no lo hiciera, entonces se desestimula la afiliación en los términos en que hiciéramos referencia en la letra c) anterior, puesto que se estaría otorgando un beneficio especial a quien no ha realizado gestión alguna para obtenerlo. Si bien, la causal g) que se analiza podría perfectamente ser asimilada a las restantes causales descritas, el legislador ha querido ser específico sobre el particular, a efectos de evitar incorrectas interpretaciones y dilatados juicios en que se discutan si procede o no una obligación por el privilegio que se goza en favor de quienes lo obtuvieron.

A nuestro juicio, perfectamente podría el legislador haber descrito un sinnúmero de otras acciones específicas distintas a las anotadas, como su imaginación le permitiera, o inclusive, sin ir tan lejos, como se sabe ocurre en el diario vivir, según fácilmente puede apreciarse cuando se revisa la jurisprudencia de nuestros tribunales en materia laboral, en la cual es posible encontrar casos de la más variadas características, siendo pocos aquéllos en que la conducta que se conoce y juzga es idéntica a la descrita en la norma. Precisamente es esa la idea de esta memoria, dar una idea de la forma en que en la realidad se comprueban las prácticas antisindicales.

ii) El artículo 290 se refiere a las prácticas desleales (debiendo decir “antisindicales”) en que puede incurrir el trabajador, las organizaciones sindicales, o éstos y el empleador, caso este último en que el empleador actúa conjunta o concertadamente con un trabajador o con una organización sindical, toda vez que, como ya vimos anteriormente, el artículo 289 se refiere a los actos antisindicales que provienen exclusivamente del empleador. En la disposición que se analiza, el legislador hace lugar a que aquellos sujetos que aparecen como naturales víctimas de una práctica antisindical, por ser ellas mismas las que pueden verse beneficiadas con la constitución y buen funcionamiento de un sindicato, surjan como agentes de la práctica antisindical. Aunque ciertamente el grueso de las denuncias de conductas atentatorias contra la libertad sindical provienen del empleador, no puede obviar el legislador que el trabajador mismo o las organizaciones sindicales pueden también vulnerar dicho principio, sea existiendo concierto con una conducta antisindical del empleador, sea en forma individual, caso en el cual las motivaciones pueden ser de las más variada índole (personales, de competencia laboral, de antipatía, etcétera).

Nuevamente la norma legal realiza una extensiva enumeración de causales de prácticas antisindicales, siendo que ella no pretende tener el carácter

de taxativa, dado la frase con que se inicia la misma: *“Incorre especialmente en esta infracción:”*

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

Esta primera causal tiene como simple objeto extender el ámbito de aplicación de las conductas ya descritas en el artículo 289, referidas al empleador, a los trabajadores u organizaciones sindicales que puedan estar involucradas en dichos actos. Así, busca que las personas que ayudan o influyen en el empleador para hacer efectiva una práctica antisindical puedan ser también condenadas por esas conductas. Además, esta letra declara ilegal la cláusula de exclusión de ingreso que pudiere pactarse en un contrato individual de trabajo, por medio de la cual el sindicato y el empleador acuerdan que este último no admitirá en su empresa a trabajadores que no se encuentren sindicalizados. En lo restante, habrá que dirigirse a los ya expresado en el numeral anterior.

*b) El que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;*

Un alcance de la protección a la libertad sindical individual del trabajador, es otorgar a éste la posibilidad de exigir el cumplimiento de las obligaciones sindicales. Justamente una importante de ellas es el descuento de

las cuota sindicales o el pago las multas o deudas que deba el empleador al sindicato, las que de no hacerse efectivas, obstaculizarán el normal funcionamiento de dicha organización. Es por ello que si se logra el despido o discriminación de un trabajador por la acción de otra persona con acuerdo del empleador, se configura la práctica antisindical descrita.

Sin embargo, nos parece que el grado de especificación en que cae el legislador en este literal, respecto de los pagos correspondientes al empleador, no tiene mayor sentido práctico, especialmente teniendo en consideración que la letra b) concluye con la expresión de una causal de tono bastante más genérico, en la cual podría haberse entendido incluída la referencia a los pagos que se hace inmediatamente antes que ésta. Cualquier acto de despido u otra medida, entendida como sanción, o discriminación en contra de un trabajador por hacer valer sus derechos sindicales, por parte de otro sujeto distinto del empleador, pero concertado o influyente sobre éste, podrá ser considerada como una práctica antisindical.

*c) Los que apliquen sanciones de multa o expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla;*

En un sentido similar a la causal de la letra b) recién descrita, esta letra c) busca proteger al trabajador, por una lado, que la pertenencia al sindicato no le obligue a obedecer o cumplir decisiones contrarias a la Ley, por la cuales podría ser incluso condenado en un juicio posterior. Por el otro, que la afiliación al sindicato no le obligue a ser partícipe de acciones ilegales o testigo mudo de una

mala gestión por parte de la organización sindical. En pocas palabras, esta causal protege el derecho a reclamo y denuncia del trabajador en contra de una deficiente o abusiva administración del sindicato.

*d) El que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste, y*

Siguiendo con su intención de envolver con la norma todas las esferas en las que pueden verificarse las conductas antisindicales, el legislador ahora busca proteger a la persona del empleador, habida consideración que éste también puede ser objeto de presiones y apremios a la hora de negociar colectivamente. Especialmente si se considera que en no pocas ocasiones, los movimientos sindicales pueden tener tanta o mayor fuerza negociadora que la empresa misma, y que una negociación en que la representación del empleador no es completamente libre, autónoma y defensora de los propios intereses, puede fácilmente resultar injusta para la compañía.

Cabe hacer presente que, si bien en este caso hay una marcada referencia al proceso de negociación colectiva que pudiere hacer pensar que nos enfrentamos a un caso de práctica desleal y no de práctica antisindical, debemos aclarar que el supuesto descrito obedece a éstas últimas, las antisindicales, puesto que atentan contra el poder de dirección que tiene el empleador, de poder hacer designación libre y voluntaria de sus representantes y directivos, en

contrapartida a la autonomía de los organismos sindicales que bastamente defiende la Ley laboral.

*e) Los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a éste los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.*

Concluye el artículo describiendo como práctica antisindical el deber de confidencialidad que corresponde a los dirigentes del sindicato respecto de la información otorgada por el empleador con el carácter de confidencial o reservada. Ciertamente, uno de los presupuestos básicos para que tenga lugar la negociación, es que la directiva sindical cuente con la información necesaria y suficiente para poder dar forma a un proyecto de instrumento colectivo. Y muchas veces la información requerida contendrá datos de importancia y sensibles para la empresa, a los cuales puede dar la categoría de confidenciales o reservados. Es por esta razón que el legislador protege al empleador frente a la divulgación de información de trascendencia que ha entregado a los sindicatos, toda vez que una comunicación generalizada de la misma puede traer aparejados enormes perjuicios para ella, sea por parte de la competencia, de los consumidores o incluso de la autoridad. En tal sentido, la protección no es excluyente. Un perjuicio causado a la empresa necesariamente repercutirá en la capacidad de negociación de la misma, y en los beneficios que pudieren surgir de un instrumento colectivo.

Ahora bien, el carácter de confidencial y reservado de la documentación, estará dado inicialmente por la determinación que de esa forma realice el empleador, lo que en ciertos casos pudiere dar lugar a una forma de abusos, por ejemplo limitando en extremo la comunicación que pueda hacer el

sindicato de la información recibida por haber sido catalogada gran parte de ésta como confidencial y reservada, siendo que su divulgación no tiene efectos nocivos para el empleador. Ante tal situación, creemos que será labor de la justicia determinar en el caso concreto, cuál información podrá ser calificada como secreta.

iii) Finalmente, el artículo 291 del Código del Trabajo, atendida su redacción –inicia cada causal con la frase “*Lo que (...)*”—, establece conductas antisindicales con indeterminación del sujeto activo que las ejerce, es decir, para configurarse no requiere el legislador que concurra una persona específica, sino que pueden provenir de cualquiera. Al efecto señala que: *“Incurrén, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical:”*

*a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical, y*

Como sabemos, la fuerza constituye un vicio del consentimiento, y por ende un ilícito cualquier sea el acto jurídico que a través de ella se obligue a realizar a un sujeto. En esta causal en particular, el legislador mantiene los conceptos de fuerza física y moral que han sido definidos en sede civil, puesto que no ha establecido limitación o expansión alguna de las ideas generales contenidas en ordenamiento jurídico a ese respecto. De esta forma, podría no haber sido necesario incluir esta causal para que pudiera reclamarse el vicio a la voluntad libre que surge cuando se aplica fuerza física o moral sobre una persona, en este caso el trabajador. Pero, por otro lado, incluir expresamente la causal facilita

primero, a que dicha conducta, además de vicio del consentimiento, tenga el carácter de práctica antisindical, y segundo, permite un pronunciamiento en específico del tribunal con competencia laboral.

Además, somos de la opinión que esta causal sirve más que nada como corolario de todas las conductas anteriormente mencionadas como constitutivas de práctica antisindical, toda vez que cualquier medida de presión sobre el trabajador, sobre el sindicato o sobre la persona del empleador importa, en cierta medida, la aplicación de cierta medida de fuerza que produzca en el sujeto una manifestación de voluntad distinta a la que exteriorizaría con plena libertad. Podría argumentarse que el concepto de fuerza que se desprende del Código Civil, requiere para configurar un vicio del consentimiento, que sea grave, injusta y determinante, requisitos que pueden no darse plenamente, o bien, resultar en extremo difíciles de probar, en la materia que analizamos. Esa parece ser la razón de porque el legislador le da un tratamiento especial a la fuerza en esta parte de la legislación laboral: Justamente para ampliar el ámbito de protección de los sujetos que pueden verse expuesta a ella.

*b) Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.*

Finalmente, se concluye esta larga enumeración de prácticas antisindicales, unas más genéricas que otras, con la descripción de esta conducta que, a nuestro parecer, no atenta directamente contra la libertad sindical en el sentido de obstar a libre afiliación o desafiliación de los trabajadores, o de obstaculizar la constitución y desarrollo de u sindicato. No hay, en esta causal, un supuesto de ataque directo contra el sindicato y sus integrantes, sino la condena a una acción que les afecta tangencialmente, pero que de no sancionarse puede resultar en una perturbación al normal funcionamiento del ente sindical y de sus

labores. La disposición se enfoca a la esfera íntima de cada integrante del sindicato, de manera que para cada uno de ellos exista la posibilidad cierta de pronunciarse percepción relativa al forma en que la organización sindical lleva a cabo su desempeño. Así, aunque el derecho a afiliarse o desafiliarse que tiene un trabajador, no se vea directamente obstruido, de igual forma puede verse menoscabada su libertad sindical si no tiene la posibilidad cierta de, por ejemplo, manifestar su descontento con la forma o las condiciones en que se lleve a cabo un proceso de negociación colectiva.

### **3.2 Sanciones a las Prácticas Antisindicales.**

El artículo 292 del Código del trabajo establece las sanciones aplicables frente a la verificación de una práctica antisindical, las cuales tienen un carácter eminentemente pecuniario. Luego señala el procedimiento que deben seguir los diversos organismos relacionados (denunciante, Dirección del Trabajo, fiscalizadores, Juzgado Laboral, etc.), en caso de interponerse una denuncia de práctica antisindical, procedimiento del cual haremos sólo una breve reseña más adelante, por no ser parte integral del tema que nos corresponde analizar.

Volviendo a las sanciones que establece la Ley para las conductas que atentan contra la libertad sindical, los incisos primero y segundo del artículo 292 del Código del Trabajo disponen:

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

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

Aunque a primera vista las sanciones impuestas por el legislador a quien realiza una conducta calificada como práctica antisindical parecen importantes, pero una vez que comienza a analizarse la jurisprudencia relacionada, comienza a notarse que las penas no son tan duras como en el papel se establecen, y que finalmente terminan siendo ligeras para una gran mayoría de los sujetos que las ejercen.

Lo antes expuesto tiene lugar principalmente por dos razones:

Primero, por la cantidades que el legislador a fijado como rango para la condena, entre 10 y 150 unidades tributarias mensuales (UTM). Sin afán de determinar los montos exactos por tratarse de una unidad variable, podemos señalar que en la actualidad la UTM equivale a alrededor de treinta mil pesos. Para hacerlo más asimilable al tema laboral que nos empece, podemos dar como parámetro de comparación que el monto mínimo a que puede ser condenado quien realiza conductas antisindicales equivale a una cifra cercana a dos sueldos mínimos. No es necesario hablar de números exactos para darse cuenta que no se trata de grandes sumas de dinero, especialmente si se considera que en la gran mayoría de los casos que se ventilan antes nuestros tribunales laborales, el denunciado y generalmente condenado es el empleador.

En una empresa donde se está dando lugar a la conformación de un sindicato, o bien uno ya existente se está desarrollando para dar inicio a un procedimiento de negociación colectiva, es posible que los beneficios pretendidos por los trabajadores que presentarán en el proyecto de instrumento colectivo, supongan para el empleador costos bastante más elevados que los que

significarían pagar la multa por atentar la libertad sindical evitando que dicho instrumento colectivo llegue a configurarse. Ciertamente no puede pensarse que la generalidad de empleadores o de sujetos que obstan a la libertad sindical especulen sobre este ejercicio de costo beneficio, pero también no deja de ser cierto que con los actuales montos impuestos como sanción, no se produce ningún desincentivo para quien tiene la intención de actuar antisindicalmente.

En segundo lugar, las mencionadas multas se aplican teniendo en consideración la gravedad de la infracción cometida o bien si se trata de una situación reiterada. En general, las prácticas sindicales no se dan explícitamente, sino que se producen difuminadas entre un actuar que es permitido y entre aquel que supone un atentado a la libertad en este sentido. Son pocos los casos en que la conducta es tan clara, fuera de discusión y no rebatida que el juez de la causa la califique de gravísima. Por lo general son condenadas, como podremos apreciar del análisis jurisprudencial que se desarrolla más adelante en el presente trabajo, pero los jueces no suelen dar rigurosos castigos a quienes cometen prácticas antisindicales. En la generalidad de los casos se limitan a ordenar que se subsanen o enmienden los actos que dieron lugar a la práctica condenada, dejando como una cuestión casi anexa el establecimiento de la multa.

De esta forma, aunque la redacción de las causales de prácticas antisindicales tenga un carácter genérico que permita asimilar diversas situaciones a las descritas, de manera de facilitar que sean conocidas y sancionadas por el sentenciador, de poco y nada servirá ello si a quien resulta condenado no le influye mayormente el castigo que se le impone.

Sin perjuicio de lo ya argumentado, es importante tener presente la disposición del artículo 293 del Código del Trabajo, que hace extensible la responsabilidad que puede generarse por una conducta antisindical a un ámbito

penal, sede en la cual, de seguro, puede producir un bastante mayor desincentivo la conducta atentatoria de la libertad sindical. Señala dicha norma:

*“Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas antisindicales o desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes”.*

Con todo, volvamos a reiterar que son exiguas las ocasiones donde el comportamiento es tan flagrantemente antisindical y grave en los medios con que se realiza, que difícilmente una causa llegara a ser conocida por un juez del ámbito penal.

De otro lado, haremos especial referencia a la sanción establecida por el legislador frente al caso particular que una de las prácticas antisindicales revisadas durante el presente capítulo, o bien las prácticas desleales que trataremos con posterioridad en el curso de nuestro trabajo, impliquen el despido de trabajadores que no se encuentren amparados por fuero laboral, dicho despido no producirá efecto alguno, según lo dispone el artículo 294 del Código del Trabajo.

Si bien no se trata de una sanción propiamente tal en contra de quien ha incurrido en una práctica antisindical, se establece aquí una importantísima medida de protección en favor del trabajador afectado por dicha conducta atentatoria. El legislador concede tal importancia al principio protegido que hace nacer para el trabajador cesado de sus funciones una asimilación del fuero laboral, que se aplica una vez que el juez de la causa ha determinado que dicha cesación se debió a la práctica antisindical incurrida. De esta forma, entrega al trabajador un

derecho alternativo, pudiendo éste elegir si prefiere retomar el empleo que desarrollaba o hacerse pago de la indemnización correspondiente.

Por último, el Código del Trabajo concluye el analizado capítulo de las prácticas antisindicales estableciendo una última sanción para los infractores, la que tiene un carácter más simbólico, pero en la práctica no menos importante, para quien incurre en la conducta antisindical. Señala el artículo 294 bis:

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

Pese a que primera vista parece una sanción no muy grave, nos parece que resulta un tema no menor para las empresas condenadas que su nombre aparezca en la mencionada lista, toda vez que ello ciertamente produce un menoscabo en la imagen externa de la compañía o de la organización sindical que puede llegar a afectarles en sus proyectos a futuro, con tanto o incluso mayor perjuicio que el ocasionado en razón de las multas o indemnizaciones que haya debido pagar en razón de la condena por práctica antisindical. Debe saberse que esta disposición no resulta “letra muerta”, como suele llamarse a las normas que en la práctica no se aplican, puesto que la lista de infractores se publica en diversos edificios públicos, como tribunales laborales y oficinas relacionadas al ministerio del Trabajo, además de encontrarse fácilmente en el sitio web de la Dirección del Trabajo [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).

### **3.3 Procedimiento de conocimiento y resolución de las Prácticas Antisindicales.**

El Código del Trabajo trata la forma en que debe tramitarse una eventual infracción a la libertad sindical en el mismo artículo 292 donde indica la cuantía de las multas que pueden ser aplicadas a quien incurre en una práctica antisindical, tema al que nos refiriéramos unos párrafos más atrás.

En efecto, dicho tratamiento se da a partir del inciso tercero de la citada norma, donde parte por fijar la competencia del organismo encargado de este procedimiento, disponiendo que: *“El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo”*.

Luego hace mención a la forma en que se da inicio al conocimiento del eventual atentado contra la libertad sindical, señalando que debe ser la Inspección del Trabajo la encargada de denunciar al tribunal competente los hechos de los cuales tome conocimiento, que, a juicio de dicho organismo, sean estimados como constitutivos de prácticas antisindicales o desleales. Desde ya hay una atribución a la Inspección del Trabajo de calificar como antisindicales las conductas de las que ha conocido. En caso de así ser considerados los actos denunciados, deberá dicha Inspección elaborar un informe de fiscalización, documento que, además de presentarse como primer antecedente de la denuncia que, a su turno, la Inspección interpone ante el Juzgado Laboral, es de trascendental importancia para el desarrollo y resultado de la causa, habida consideración que el mismo inciso cuarto del artículo 292 del Código del Trabajo, otorga a los hechos de los que da cuenta el referido informe, una presunción de veracidad, trasladando inmediatamente el peso de la prueba a la persona del denunciado.

Una vez recibida la denuncia, el juez citará a declarar al denunciado, audiencia que también representa la oportunidad procesal para que éste acompañe todos los antecedentes que estime pueden ser considerados en su defensa. A la misma audiencia también serán citados el denunciante y los presuntos afectados con la práctica antisindical, para que entreguen su versión de los hechos denunciados.

Atendida la importancia de las materias que se resuelven, el legislador a establecido que las causas de prácticas antisindicales tengan una tramitación brevísima, procedimiento necesario y que a nuestro parecer resulta necesario, pero que puede también ser atentatorio contra la adecuada defensa que deba presentar el denunciado.

Luego de los pasos antes descritos, el juez, con el mérito del informe de fiscalización, de lo expuesto por los citados y de las demás pruebas acompañadas al proceso, las cuales está facultado para apreciar en conciencia, procede el magistrado a dictar sentencia en la misma audiencia o dentro de tercero día.

### **3.4 Análisis Jurisprudencial de las Prácticas Antisindicales.**

Al revisar la actividad jurisprudencial que dice relación con las prácticas antisindicales, hemos podido notar que en muy pocos casos las causales descritas por la Ley se configuran con exactitud en el caso concreto. En general, el atentado contra la libertad sindical, en caso de existir, es difuso, o bien, integrado por diversas situaciones que pueden, a su turno, identificarse con varias de las

causales establecidas por el legislador. De esta forma, no cabe realizar el análisis de jurisprudencia de estas materias guiados por cada una de las conductas que describen los literales de los artículos 289, 290 y 291 del Código del Trabajo. En atención a lo anterior, los fallos revisados no tienen un orden prefijado, pero sí intentan abarcar el tratamiento real de, sino la totalidad, la mayoría de los supuestos que la Ley ha considerado como prácticas antisindicales.

- a) Inspección Provincial del Trabajo de Concepción contra Prosegur Regiones Limitada<sup>20</sup>.

Se denuncia que durante la asamblea en la que se constituyó el sindicato de la empresa referida, se apersonaron dos agentes de la misma quienes intimidaron y presionaron verbalmente a los trabajadores que iban llegando, situación que venía ocurriendo desde los días anteriores a dicha asamblea. Un trabajador señala que el agente zonal lo llamó desleal, inmoral y poco transparente, mientras a otro se le dijo que tomara en cuenta la cesantía del país porque iba a pasar a ser un cesante más. Además varios trabajadores denunciaron hostigamientos que se reflejaron en imprevistos cambios de turnos y de lugares de trabajo. Finalmente, los tres trabajadores que fueron designados como dirigentes del sindicato fueron despedidos aduciendo el empleador la causal del artículo del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, referido a “necesidades de la empresa”. Uno de ellos fue cesado el día antes de la constitución del sindicato y los otros dos aproximadamente un mes después.

La empresa se defiende señalando que los despidos obedecían a la no devolución de un bono que se había entregado erróneamente a los

---

<sup>20</sup> Corte de Apelaciones de Concepción, denuncia de práctica antisindical, acogida por sentencia de fecha 20 de junio de 2003. Revista Fallos del mes N° 514, página 2571 a 2578.

trabajadores, y que la denuncia surgió solo una vez que dicho bono dejó de pagarse.

La ltma. Corte de Apelaciones de Concepción valora la prueba en conciencia y basado en la presunción de veracidad del informe fiscalizador que no fue objetado, puede establecer que las presiones realizadas a dos trabajadores durante la asamblea de constitución existieron, y que además ha podido comprobarse que ambos trabajadores fueron despedidos al poco tiempo. Asimismo, se comprueba la legalidad del sindicato constituido y el hecho que los dirigentes despedidos contaban gozaban de fuero, sin ser reincorporados a sus funciones pese a requerimiento de la Inspección del Trabajo.

En consecuencia, la Corte resuelve que los hechos referidos en los razonamientos de la sentencia conforman la práctica antisindical descrita en la letra a) el artículo 289 del Código del Trabajo, por cuanto demuestran que la empleadora cometió actos tendientes a obstaculizar la formación y funcionamiento del sindicato, sea ejerciendo presiones sobre algunos trabajadores para que se abstuvieran de concurrir a la asamblea constitutiva, sea despidiendo a los que resultaron elegidos dirigentes sindicales, desconociéndoles el fuero que los beneficiaba. Además condena a la empresa al pago de una multa de 50 UTM, en beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence).

La Excma. Corte Suprema revisa la causa en atención a la interposición por la denunciada de un recurso de casación en el fondo. Indica que los hechos de la denuncia han sido acreditados y la prueba apreciada en conciencia permitido concluir que los hechos configuraban la causal del artículo 289 letra a) del Código del Trabajo, por tanto, la revisión de los mismos pretendida por el recurrente queda agotada a la instancia respectiva, modificación que no corresponde al recurso entablado, razón por la cual debe ser rechazado.

A nuestro parecer, la sentencia que hemos relatado resulta correcta, atendido que los hechos que han sido debidamente acreditados obstan directamente a la formación del sindicato, dándose en el caso una de las situaciones exactas con que el literal a) del artículo 289 grafica dicho obstáculo, cual es el ejercer presiones mediante amenazas de pérdida del empleo, justamente lo que ocurrió a dos trabajadores de la empresa denunciada, y que finalmente fueron despedidos.

- b) Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur contra Servi 2000 S.A.<sup>21</sup>

Se interpone denuncia de práctica antisindical indicando que tres dirigentes sindicales han sido trasladados arbitrariamente y sin mayor justificación, de sus lugar de trabajo, lo que les ha provocado importantes perjuicios tanto en el ámbito personal, como en su capacidad de desarrollar adecuadamente la actividad sindical. En efecto, los tres trabajadores desempeñaban labores de guardias de seguridad en sucursales de supermercados "Alvi", en la comuna de San Ramón, siendo trasladados a dependencias de la empresa en la comuna de Puente Alto. A dos trabajadores se les mantiene en el patio trasero de un local comercial de propiedad del denunciado sin realizar ninguna función, en una caseta de altura, descubierta, sin servicios higiénicos y sin cocina, y en condiciones insalubres. Por su parte, al tercer trabajador se ha cambiado el turno diurno por uno nocturno, en un local de supermercado bastante distante de su hogar. En todos los casos, la

---

<sup>21</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, denuncia de prácticas antisindicales, acogidas por sentencia de fecha 12 de febrero de 2003, confirmada por sentencia de la Corte de Apelaciones de San Miguel de fecha 8 de abril de 2003. Corte Suprema, recurso de casación en el fondo rechazado con fecha 23 de marzo de 2004. Sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador LexisNexis: 29864.

nueva situación supone, además, un importante detrimento de sus patrimonios, toda vez que deben cubrir altos costos de traslados que antes no requerían.

La empresa denunciada se defiende señalando que el traslado de los trabajadores de su lugar de trabajo fue convenido voluntariamente y por escrito por ellos, agregando que en el hecho, los trabajadores afectados han prestado servicios en casi todos los locales del empleador, resultando antojadizo señalar que una situación rutinaria como es el cambio del lugar donde se desempeña la labor, constituya, en este caso, una persecución a los dirigentes sindicales.

El tribunal de primera instancia aprecia en conciencia la prueba rendida, resolviendo que éstos resultan suficientes para tener por establecida la concurrencia de los hechos denunciados, los que constituyen un claro atentado a la libertad sindical, en especial los descritos en los artículos 289 letras a) y f) y artículo 291 letra a). Se impone una multa de 100 UTM a la empresa infractora.

La sentencia de primera instancia de fecha 12 de febrero de 2003 es apelada por la parte denunciada, pero resulta confirmada en todas sus partes por la Corte de Apelaciones de San Miguel. Luego, interpuesto por la misma parte recurso de casación en el fondo, éste es rechazado por la Corte Suprema por intentar modificarse la acreditación de los hechos realizada por los sentenciadores del grado, facultad que no corresponde al Tribunal de Casación.

Si bien la descripción de este caso no tiene una descripción clara de las pruebas allegadas al proceso, nos parece que la situación descrita, de haber sido debidamente comprobada, es un claro atentado contra la libertad sindical. El sentenciador señala que las prácticas denunciadas obedecen especialmente a las descritas en las letras a) y f) del artículo 289 y a) del artículo 291 del Código del Trabajo. A nuestro juicio, la letra a) del 289 se cita más que nada atendido el

ámbito general que protege, según hemos explicado anteriormente en el desarrollo doctrinal de dicha causal. Sí estamos plenamente de acuerdo en la identificación que hace el juez con la conducta descrita en la letra f) del artículo 289, puesto que el caso concreto demuestra una clara discriminación entre trabajadores, trasladando precisamente a aquéllos que detentaban un cargo sindical a condiciones de trabajo vejatorias. Por su parte, como señaláramos en la revisión del artículo 291, la aplicación de fuerza física o moral a fin de alterar la afiliación de un trabajador resulta ser una causal de basta generalidad, que puede ser aplicada por analogía a la gran mayoría de las denuncias presentadas. Por ello nos parece que en el caso que se revisa su aplicación tiene como principal intención dar más fuerza al argumento del sentenciador.

- c) Inspección Comunal del Trabajo de La Florida contra Sociedad Touring Club Limitada<sup>22</sup>.

Se interpone denuncia indicando que a partir de la constitución del sindicato de la empresa la empresa ha llevado a cabo diversas conductas antisindicales, entre ellas traslados y posterior despido de trabajadores amparados por fuero en atención a estar participando de un proceso de negociación colectiva, sin haberse cumplido los requisitos del traslado que dispone el artículo 12 del Código del Trabajo; impedir o dificultar la afiliación sindical, mediante la presentación de renuncias de trabajadores, todas con el mismo formato, y constatándose que a los trabajadores renunciados se les aumentó su

---

<sup>22</sup> Cuarto Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, denuncia de prácticas antisindicales, acogidas por sentencia de fecha 4 de junio de 2003, confirmada por resolución de la Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 27 de mayo de 2004. Corte Suprema, recurso de casación en el fondo rechazado con fecha 16 de enero de 2006. Sitio web [www.lexisnexis.cl](http://www.lexisnexis.cl), número identificador LexisNexis: 33741.

remuneración; obstaculizar el funcionamiento del sindicato, no permitiendo el empleador que se publique en el comedor ningún aviso relativo a éste, e impidiendo al presidente del mismo visitar otras plantas de la empresa, lo que dificulta la comunicación entre sindicatos y sus dirigentes; y discriminación indebida entre trabajadores, haciendo diferencias entre remuneraciones de empleados que efectúan iguales labores.

La parte denunciada desmiente las aludidas prácticas antisindicales, señalando que los trabajadores primero trasladados y luego despedidos no gozaban de fuero derivado de un proceso de negociación colectiva, mientras los traslados habían sido acordados en el contrato individual de trabajo, aceptando los trabajadores desempeñar las labores en cualquiera de las plantas de la empresa, por lo que no se trata de la situación del artículo 12 del Código del Trabajo, sino del cumplimiento de lo pactado en el contrato. Agrega que tampoco se han impedido o dificultado la afiliación sindical, por cuanto fueron los mismos trabajadores quienes informaron a la empresa de su renuncia al sindicato, y que las cartas por medio de las cuales hicieron efectiva dicha renuncia no fueron elaboradas por la empresa, siendo falso que fueran todas iguales. Termina por indicar que no hay discriminación indebida entre los trabajadores, sino sólo el ejercicio de administrar libremente su empresa, pudiendo contratar y fijar remuneraciones a sus trabajadores de la manera que mejor le parezca.

Conocidos los antecedentes y analizados en conciencia, especialmente el informe de fiscalización, unido a la presunción legal de veracidad contemplada en el artículo 23 del DFL N° 2 de 1967, se da por establecido que *“la Sociedad Touring Club Limitada incurrió durante los meses de abril y mayo de 2002 en conductas que constituyen un atentado contra la libertad sindical, toda vez que los hechos denunciados y constatados por el fiscalizados revisten tal grado de precisión y uniformidad que no puede sino llegarse a la conclusión antes*

*descrita*". Se condena, además, a la denunciada al pago de una multa ascendente a 80 UTM, a beneficio del Sence.

Aunque el fallo no especifica cuales causales del artículo 289 se habrían configurado en este caso, nuestro análisis del mismo nos permite afirmar que en primer lugar hay un evidente obstáculo al funcionamiento de del organismo sindical con el traslado y posterior despido de sus dirigentes, y con el impedimento de publicar los avisos de ésta, que se identifican con el literal a) del citado artículo. En segundo lugar notamos que se verifica el ejercicio de discriminaciones indebidas entre trabajadores mediante la diferencia en las remuneraciones que hace el empleador considerando quienes se encontraban sindicalizados y quienes no.

La décima sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, no habiéndose alterado lo decidido con las argumentaciones del escrito de apelación, tuvo por confirmada la sentencia de primera instancia de fecha 4 de junio de 2003. Finalmente, recurrido este último fallo de casación en el fondo por la denunciante, la Excm. Corte Suprema lo tuvo por desestimado atendido que, según señala, *"el recurrente se limita a contrariar los hechos asentados en el fallo atacado e intenta modificarlos"*, alegando haber desvirtuado el informe fiscalizador, situación que no consideró e juez de la instancia, para luego agregar que *"los hechos asentados en la sentencia atacada, en general, resultan inamovible para este tribunal de casación"*.

El presente caso exterioriza una situación que resulta común cuando se analiza la jurisprudencia relativa a estas materias, lo que irá quedando patente a medida que relatemos más casos. Suele ocurrir que el empleador, sea o no con una intención positiva de hacerlo, comete una infracción leve a la libertad sindical, que de remediar al corto plazo seguramente le evitaría terminar con una denuncia

en su contra, pero, por el contrario, frente al reclamo o descontento de los trabajadores por la situación acontecida, comienza a cometer una escalada de acciones antisindicales que terminan por agravar su falta. Finalmente, al realizar la Inspección del Trabajo su informe fiscalizador es capaz de constatar varios hechos que se configuran como práctica antisindical, de manera que resulte prueba contundente en contra del empleador, lo que unido a la presunción de veracidad que le otorga la Ley, dificultará la defensa de aquél. Creemos que lo anterior no es sino fiel reflejo de la escasa cultura de libertad sindical que existe por parte de muchos empleadores, que les hace ver a las organizaciones de trabajadores como un enemigo acérrimo, siendo que puede resultar inclusive beneficioso para la empresa una buena relación entre ésta y dichos organismos.

- d) Inspección Provincial del Trabajo de Santiago contra Banco Santander Chile S.A.<sup>23</sup>

Con ocasión de la fusión de los bancos Santander y Santiago, la empresa empleadora decidió llamar a negociar colectivamente en forma anticipada a los quince sindicatos que se habían constituido por sus trabajadores. Sólo uno de ellos, el N° 1 desechó dicha oferta, según sus dichos, porque ofrecía peores beneficios que los ya existentes, situación que, a su juicio habría provocado los hostigamientos y las conductas antisindicales que motivaron la denuncia interpuesta por ellos en la respectiva Inspección del Trabajo que dio lugar, a su turno, a la denuncia frente al sexto juzgado laboral de Santiago. Los hechos denunciados como conducta antisindical están dados primeramente por las presiones que dicen haber sufrido los dirigentes del sindicato N° 1, a quienes

---

<sup>23</sup> Sexto Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, denuncia de prácticas antisindicales, acogidas por sentencia de fecha 31 de marzo de 2004, confirmada con voto en contra, por fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 15 de abril de 2005. Corte Suprema, recurso de casación en el fondo rechazado con fecha 4 de abril de 2006. Sitio web [www.lexisnexis.cl](http://www.lexisnexis.cl), número identificador LexisNexis: 34155.

no se habría ni siquiera permitido contra ofertar el proyecto de negociación propuesto por el Banco. Además acusaron que se ofreció un bono de un millón de pesos a los trabajadores que renunciaran al mencionado sindicato, para afiliarse en alguno de los otros que ya existía, especialmente en el del departamento de informática y en el denominado sindicato nacional, ofrecimiento que habría provocado la renuncia de más de la mitad de los 700 trabajadores que originalmente conformaban el sindicato afectado. Para ello, se habría puesto a disposición de los trabajadores a través de la red computacional de intranet del Banco un archivo modelo de la carta de renuncia al sindicato N° 1.

El Banco se defendió señalando que el bono ofrecido no era un incentivo a la desafiliación, sino que tenía por objeto homologar las situaciones de los trabajadores de los dos bancos que se fusionaban, en tanto que los beneficios del instrumento colectivo, según se indica, serían mayores que los ya existentes. Además, terminó agregando que el sindicato denunciante, luego de algunas reuniones, había finalmente firmado el convenio colectivo ofrecido.

El sentenciador, luego de apreciar la prueba en conciencia, determinó que los hechos establecidos eran *“constitutivos de las prácticas desleales o antisindicales que describen la letras c) y f) el artículo 289 del Código del trabajo, pues, en efecto, la empresa denunciada ha ejecutado actos de injerencia sindical toda vez que ha intervenido activamente al ejercer presiones conducentes a desafiliar a los trabajadores del sindicato N° 1 para que ingresen a otro sindicato, mediante el otorgamiento discriminatorio de un bono; igualmente estos hechos resultan constitutivos de la práctica desleal a que se refiere la letra a) del artículo 291 del mismo código, y que el pago del bono resulta una fuerza moral destinada a obtener la afiliación de los trabajadores a los sindicatos a los que se le otorgó, y la desafiliación respecto del sindicato al que se niegue tal beneficio; claro índice de lo expuesto es el contenido de varias de las cartas de*

*renuncia al sindicato N° 1 que expresan que la determinación de desafiliarse obedece exclusivamente al deseo de obtener el pago del bono”.*

La corte de Apelaciones de Santiago confirmó la sentencia con fecha 15 de abril de 2005, pero reduciendo la multa interpuesta de 100 a 50 UTM en beneficio del Sence. Además, dicha sentencia de alzada tuvo el voto en contra del señor Fiscal Benjamín Vergara, quien estuvo por revocar la sentencia apelada, negando la denuncia interpuesta. Dicho voto de rechazo se fundamenta principalmente en que las acciones del Banco no fueron exclusivamente tendientes a provocar la desafiliación del sindicato N° 1, sino parte de un complejo proceso de homologación de los trabajadores que se reunirían con motivo de la fusión. Además, que habiendo el Banco logrado acuerdos de convenio colectivo con casi todos los sindicatos, no tenía necesidad de incentivar la desafiliación de un sindicato en particular, toda vez que el proceso de asimilación de los trabajadores que se integrarían a sus filas se estaba llevando a cabo con pleno éxito.

Finalmente elevados los autos a la Corte Suprema con motivo del recurso de casación en el fondo interpuesto por la denunciada, éste fue rechazado en base a las mismas argumentaciones que ya hemos explicado en el análisis de otros fallos, y que dicha Corte no se ha cansado de reiterar: La revisión de los hechos de la causa es privativa de los jueces de la instancia, por lo cual no corresponde al tribunal supremo revisar la ponderación de las pruebas allegadas a la causa.

La sentencia de este caso señala que los hechos referidos en la denuncia se identificarían con las causales c) y f) del artículo 289 del Código del Trabajo, apreciación que nos parece del todo correcta, atendido que las situaciones descritas prácticamente se integran a los expresado en el texto de la

Ley. La letra c) habla específicamente de beneficios que tengan como fin exclusivo la desafiliación de un sindicato. Es lo que ocurre en el hecho, el Banco ofrece un bono de un millón de pesos al trabajador que se desafilie al sindicato N° 1 e ingrese a otro de la empresa a fin de firmar el convenio colectivo propuesto por ésta. Hay con el ofrecimiento del mencionado bono una discriminación entre los trabajadores que se mantienen en el sindicato N° 1 y aquellos que decidieron desafiliarse de éste. Puede entonces justificarse la identificación con la causal de la letra f) del artículo 289, pues dicha discriminación tiene por objeto desincentivar la desafiliación de un sindicato, el N° 1. En atención a la toda la argumentación antes dada, nos parece que no era necesario entonces hacer una fundamentación forzada para señalar que los hechos también configuran la causal del artículo 291 letra a), referido a la fuerza física o moral ejercida sobre los trabajadores para obtener su afiliación o desafiliación sindical. Como señaláramos al momento de desarrollar la doctrina referida a dicha cláusula, la mención de la fuerza ejercida sobre un trabajador con los fines descritos es una ampliación del legislador del ámbito de protección general de los trabajadores, de manera que frente a una situación difusa, pueda condenarse una práctica antisindical que no tenga expresa determinación en las restantes causales. Por ello no parece que, en este caso, teniendo los hechos de la causa plena cabida en dos de las causales del artículo 289, no era necesaria, y por lo demás resulta forzada, la asimilación que el sentenciador hace de las conductas a la causal del artículo 291 letra a), puesto que la condena a la práctica antisindical verificada ya contaba con plena justificación.

- e) Inspección Comunal del Trabajo de Maipú contra Compañía CIC S.A.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Tercer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, denuncia de prácticas antisindicales, acogidas por sentencia de fecha 19 de abril de 2005, confirmada por sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 30 de mayo de 2006. Corte Suprema, recurso de casación en la

La Inspección del Trabajo de Maipú recoge la denuncia que los trabajadores de la empresa CIC S.A. respecto de diversas prácticas antisindicales en que esta última habría incurrido. Entre ellas habría actos de hostigamientos a los dirigentes sindicales, mediante la inclusión de dos de ellos en la nómina en un departamento de la empresa diverso al que prestaban sus labores a efectos de incluirlos en el beneficio de aquél de manera que los incentivos de los trabajadores que sí corresponden al departamento disminuyen, provocando la molestia de estos empleados; desprestigio de un dirigente sindical a través de alusiones a su persona; alteración de las comunicaciones del sindicato evitando que los trabajadores de una sección asistieran a un reunión sindical; impedir o dificultar la afiliación sindical mediante, proporcionando, a través del departamento de recursos humanos, una carta modelo de renuncia al sindicato; despido de una mayoría de trabajadores sindicalizados en beneficio de los no sindicalizados; y por último, propiciar el inicio de negociaciones colectiva con trabajadores que no pertenecen a la organización sindical.

La empresa CIC se hizo cargo de cada una de las acusaciones señalando que la inclusión de los trabajadores en un área distinta del departamento al que pertenecían había sido producto de un error involuntario que ya había sido subsanado; el desprestigio al dirigente sindical sólo se remitía a un momento de indignación por haber interrumpido el trabajador una labor importante, siendo que una posterior reunión privada se le habían pedido las disculpas correspondientes; en tanto las cartas de renuncia de los trabajadores se habían entregado por expresa solicitud de los mismos, toda vez que muchos tenían dificultades para redactarlas por su nivel educacional, solicitudes que según

el empleador solían ser comunes en la empresa; los despidos, por su parte, habían sido necesarios atendida una baja en la producción.

El juez de la causa antes de referirse a cada una de las situaciones en específico, explicita el concepto de práctica antisindical como *“cualquier atentado a la libertad sindical, presupuesto básico de existencia del Derecho Colectivo del Trabajo”*, para luego agregar: *“Por libertad sindical, (se entiende) las condiciones necesarias para el nacimiento y funcionamiento de organizaciones de trabajadores libres y dotadas de autonomía para el desarrollo eficaz de sus actividades encaminadas a la defensa de los intereses profesionales de sus miembros”*. Teniendo en consideración este concepto amplio de libertad sindical pasa a juzgar cada una de las conductas denunciadas: Respecto al cambio de área de los dirigentes se comprobó que había tomado conocimiento del hecho uno de los administrativos de la empresa, y en vez de subsanar el error se encargó de transmitir a los trabajadores del departamento afectado que sus incentivos disminuirían, lo que provocó molestias de estos trabajadores en contra de los dirigentes sindicales, actuación que criterio del juez constituye un hostigamiento claro, y aunque no lo explicita, creemos que se identifica con la causal del artículo 289 letra c). En lo relativo al desprestigio del dirigente, este en sí mismo, habiéndose superado dicho incidente mediante las disculpas mutuas, no supondría un acto contra la libertad sindical, pero sí se configuraría éste atendido que los trabajadores a cargo de quien emitió las ofensas no acudieron a la reunión que se les había citado, puesto que el mismo representante de la empresa, en esa ocasión, había alterado la comunicación del sindicato con los trabajadores sacando del diario mural la carta de citación, leyéndola en voz alta, para luego comentar que no era necesario asistir porque la empresa no había realizado antes actos antisindicales y había bastante trabajo por hacer. Según el razonamiento del fallo, se configura la práctica atentatoria porque no corresponde a la empresa calificar la oportunidad y la conveniencia de las reuniones del sindicato, ya que

éstas son precisamente una manifestación de la libertad sindical. Supondría a nuestro juicio, un acto de injerencia de los condenados por la letra e) del artículo 289. Acerca de la confección de las renuncias al sindicato para los trabajadores, esta situación es un acto de evidente antisindicalidad, pues al tribunal resulta inverosímil que se trate de un servicio personal desinteresado de la empresa. Respecto de los despidos de trabajadores, atendidos los antecedentes allegados, el sentenciador no se logra formar convicción que éstos hayan tenido una motivación antisindical, ya que resultó ser una situación justificada de la empresa. Finalmente, el hecho de haber propiciado negociaciones colectivas con trabajadores no sindicalizados, es más bien una de las consideradas prácticas desleales, por lo que la analizaremos en su oportunidad. Finaliza el fallo indicando que los actos denunciados *“ocurren no sólo en un mismo período de tiempo, fundamentalmente julio de 2003, sino que se encuentran conectados con el común propósito de desprestigiar y desalentar la actividad sindical al interior de la empresa denunciada, por lo que no se dará lugar a la reiterada alegación de la empresa en orden a que cada uno de los hechos denunciados, individualmente considerados, serían actos aislados, limitados y carentes de un propósito o finalidad antisindical”*. Se condena a la compañía denunciada al pago de multas por varios conceptos, que en total suman 124 UTM.

Con posterioridad a la sentencia de primera instancia, se presentó en autos el avenimiento celebrado entre la empresa denunciada y la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de la Empresa CIC (Fenacic), entidad afectada con las prácticas antisindicales de la empresa, en el cual se declaraba por esta última, entre otras cosas, que los hechos materia de la denuncia *“han constituido situaciones aisladas y puntuales de la compañía, generados en errores de tipo administrativo, sin que haya existido, por parte de ésta, ánimo doloso o culpable de violar la libertad sindical o las leyes laborales (...) se han adoptado todas las medidas destinadas a corregir los errores materia de la denuncia y*

*prevenir su reiteración en el futuro*". La Corte de Apelaciones de Santiago, frente al recurso de apelación interpuesto por la denunciada con estos nuevos antecedentes, confirma la sentencia, pero rebaja las multas a una única de 20 UTM. Finalmente, la denunciada interpone recurso de casación en la forma y fondo. El primero es declarado inadmisibles argumentándose que no tuvo la debida preparación exigida por la Ley. El segundo, en tanto, es rechazado por pretenderse a través de él, la movilidad de los hechos asentados en la causa, por lo que no puede prosperar. Pero la Corte Suprema, hace un interesante alcance al señalar que: *"el bien jurídico protegido a través de esta acción es la libertad sindical consagrada constitucionalmente en el artículo 19 N° 7 de la Carta Fundamental, de forma tal que acreditada la conducta por parte del empleador y siendo ella constitutiva de una práctica antisindical, corresponde sancionar la conducta infractora, situación que no desaparece por el hecho de que el sindicato que presentó el reclamo ante la autoridad administrativa presente escrito de avenimiento con la parte denunciada"*.

Nos parece que de esta completa causa deben destacarse 3 elementos importantes: En primer lugar, nos parece del todo acertado, y cumple con la intención del legislador, la definición que el sentenciador realiza antes de entrar al análisis de las conductas específicas denunciadas como práctica antisindical, puesto que con ello se asienta el ámbito de protección amplio que debe tener en consideración el juez a la hora de fallar, no guiándose sólo por las causales expresamente descritas en la Ley. En segundo lugar, la defensa interpuesta por la empresa, relativa a que los hechos denunciados habrían tenido el carácter de transitorios, puntuales y limitados en sus efectos, pese a no ser acogida, justificadamente, en este caso, creemos que toca una materia importante. El atentado contra la libertad sindical supone una intención maliciosa de obrar en tal sentido por parte del empleador. Dicha intención puede ser muy difícil de comprobar para la persona denunciante, situación que se resuelve con la

presunción de veracidad que posee el informe fiscalizador. Pero por el lado del empleador también resulta injusto que un hecho puntual que perfectamente puede haberse ocasionado quizá por error, derive en una condena por actos antisindicales. Deberá, entonces, poner especial atención el sentenciador a si la acción denunciada, pese a incluso poder identificarse incluso con alguna de las causales expresamente descritas en la Ley, reúne la intención de atentar contra la libertad sindical, dado un carácter de permanencia en la conducta y con efectos extensivos. Finalmente, nos parece trascendental la mención reseñada por la Corte Suprema, en cuanto viene en reafirmar el carácter de orden público de las leyes laborales, especialmente las referidas a la protección de la libertad sindical, dejando en claro que las prácticas atentatorias de este principio deben ser condenadas, pese a que el afectado las acepte, puesto que protegen un bien común superior que no puede ser abandonado.

- f) Inspección Comunal del Trabajo contra Del Monte Fresh Produce Chile S.A.<sup>25</sup>

El presente caso tiene una particularidad especial, cual es que la persona del denunciado no ha rebatido ninguno de los hechos constitutivos de práctica antisindical que se le han imputado, sino que se ha limitado a controvertir únicamente el significado jurídico de ellos, aduciendo que la denuncia debe rechazarse por *“no ajustarse los hechos expuestos al derecho”*, agregando que *“ninguno de los hechos denunciados configura una práctica antisindical”*. De esta forma la Corte da por limitada la discusión a un aspecto de derecho impidiendo denunciado controvertir la realidad fáctica de lo que se imputa en el libelo.

---

<sup>25</sup> Corte de Apelaciones de Rancagua, denuncia de prácticas antisindicales, confirma fallo primera instancia que la acoge, con fecha 17 de mayo de 2004. Corte Suprema, recurso de casación en el fondo rechazado con fecha 2 de noviembre de 2004. Gaceta Jurídica N° 293, Org. Corte de Apelaciones, páginas 243 a 246.

Despejado lo anterior, se pasa al análisis netamente jurídico de lo expresado en el escrito de denuncia. El primer cargo formulado se refiere a un supuesto no pago de permisos sindicales. El tribunal de alzada señala que el artículo 274 del Código del Trabajo que regula esa materia, permite que haya un acuerdo de las partes en sentidos distinto al tenor de la Ley. Por ello, es una materia que cabe netamente en la interpretación contractual, cuestión que no es atribución del ente jurisdiccional que está conociendo del caso, por lo que, mientras no exista sentencia que declare si el pago de los referidos permisos corresponde o no, no puede admitirse que se haya producido, por ese hecho una práctica antisindical.

El segundo hecho imputado es haber otorgado incentivos económicos para los trabajadores que se desafiliaran del sindicato, la que se describe en términos aún más precisos y graves, indicando que el trabajador se habría retirado del sindicato *“aceptando una oferta que la empresa le ofrecía”*. No estando rebatido tal acto, *“no puede haber duda que ofrecer incentivos a dos trabajadores, a cambio de desafiliarse del sindicato de la empresa constituye una clarísima práctica antisindical”*. Aunque el sentenciador no lo señala, podemos afirmar que hay plena identificación con la causal descrita en la letra c) del artículo 289.

La tercera acción que se acusa se refiere al otorgamiento por la empresa de la gratificación garantizada a todos sus trabajadores, excepto a tres, que pertenecen al sindicato. Dicha acción constituye, a juicio de la Corte, *“Una discriminación arbitraria en perjuicio de los trabajadores sindicalizados, de suerte que el hecho también debe entenderse como práctica antisindical”*. Nuevamente no hay remisión expresa a la causal contravenida, pero podemos aseverar que se trata de la descrita en la letra f) del citado artículo 289.

Finalmente, el cuarto hecho que se atribuye dice relación con no descontar a favor del sindicato el 75% del valor de la cuota ordinaria mensual a los trabajadores no sindicalizados a quienes se hizo extensivo el beneficio obtenido por el ente gremial en convenios colectivos celebrados con fecha anterior, de acuerdo a lo establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo. Constando el mencionado beneficio de la sola lectura de los instrumentos colectivos, puede sin lugar a dudas sostenerse que se configura también respecto de este hecho, una práctica antisindical. En este caso la Corte si hace expresa mención que nos encontramos frente a la infracción referida en la causal g) del artículo 289.

En suma, siendo que tres de las cuatro conductas imputadas constituyen prácticas ilegales, basta para confirmar el fallo recurrido.

Del fallo que se ha hecho referencia cabe comentar que la legislación ha sido muy clara para graficar, mediante principios y situaciones específicas, como explicáramos en nuestro desarrollo doctrinal, el ámbito de protección de la libertad sindical, de manera que los jueces tuvieran claras referencias a la hora de juzgar un hecho como atentatorio o no contra ese principio. En razón de lo anterior, nos parece que no cabe mayor interpretación jurídica cuando un hecho está asentado y puede dar lugar a una conducta antisindical. Podrá rebatirse, el hecho mismo, la justificación que llevó al empleador a realizar determinado acto, más aún, en ese sentido debe estar encaminada la defensa del denunciado, quedando, de esta forma, reducida a una mínima expresión la discusión del derecho aplicable. Prueba fehaciente de ellos es la argumentación del fallo recién citado.

g) Dirección Comunal del Trabajo contra Alimentos Lucerna Limitada.<sup>26</sup>

La resolución que pasamos a analizar revoca la sentencia de primera instancia que había rechazado la denuncia interpuesta. Ésta señalaba que los trabajadores afiliados al sindicato de la empresa habían sido llamados por representantes de ésta con el objeto que renunciaran a al órgano gremial, confeccionándose por la propia compañía las cartas de renuncia al sindicato. Por otra parte, un trabajador tuvo un mejoramiento en sus remuneraciones durante el mes de octubre, siendo que había renunciado al sindicato el mes anterior. Además, en el mismo mes de septiembre los trabajadores sindicalizados recibieron un aguinaldo de fiestas patrias que no se hizo extensivo a quienes mantenían afiliación sindical.

La Corte de Apelaciones de Santiago señala, citando diversas normas de orden constitucional (1ro. Y 19 de la Constitución), legal (212 y siguientes del Código del Trabajo) y de tratados internacionales vigentes (87, 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo) que, se sancionan como ilícitos laborales las conductas que atenten contra la libertad sindical, conforme al artículo 289 y siguientes del Código del Trabajo. Agrega que, en el caso particular *“se encuentran aquéllas que se tipifican en la letra d) en relación a las letras a) y c) del artículo 289 del Código del Trabajo, esto es, cuando se realice el empleador actos que persigan evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente, sea obstaculizando su funcionamiento, como es el caso de la injerencia que se ha realizado respecto de las renuncias de los trabajadores al sindicato, se han otorgado beneficios especiales (en el caso particular de un trabajador); en la letra f) de esa disposición en cuanto ejerza discriminaciones indebidas con el fin de*

---

<sup>26</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, denuncia de prácticas antisindicales, revoca fallo primera instancia que las rechaza, con fecha 16 de agosto de 2006. Sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador LexisNexis: 35186.

*desestimular la afiliación sindical, como ha ocurrido con el pago de aguinaldos e fiestas patrias, actos todos estos tendientes a alterar el quórum de un sindicato y de injerencia sindical, conforme ha quedado acreditado (...) y que constituyen ilícitos contrarios a la libertad sindical”.*

Resulta importante destacar de este fallo la importancia del control jerárquico que posee el procedimiento relativo a las denuncias de prácticas antisindicales. Si bien el legislador, acertadamente, ha impuesto un procedimiento acelerado para el conocimiento de estos actos, no ha querido dejarlo sólo en manos de los Juzgados Laborales, toda vez que la protección de un principio de carácter constitucional como es la libertad sindical, debe ser celosamente resguardado. Fiel reflejo de lo anterior es la sentencia de alzada recién revisada, que condena evidentes prácticas antisindicales que habían quedado sin castigo por el juez de la instancia.

h) Inspección del Trabajo contra Banco Santander.<sup>27</sup>

La denuncia que inició la presente causa fue acogida considerando como práctica antisindical el hecho de no permitir el acceso libre de los trabajadores a dependencias de la empresa para reunirse, según lo previsto en el artículo 255 del Código del Trabajo, por lo que se le aplicó una multa de 50 UTM. Sin embargo, interesante es destacar de esta sentencia el voto disidente que tuvo por objeto revocar la sentencia de primera instancia y, por ende, absolver a la denunciada.

---

<sup>27</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, denuncia de prácticas antisindicales, confirma fallo primera instancia que las acoge, con fecha 6 de abril de 2006. Voto disidente del Ministro señor Cornelio Villarroel. Sitio web [www.lexisnexis.cl](http://www.lexisnexis.cl), número identificador LexisNexis: 34379.

Dicho voto disidente se basa principalmente en que *“la visita de los dirigentes no se hallaba convenida, programada ni autorizada por la empresa Multinegocios S.A., ocupante del local visitado, y pretendió realizarse en horarios de funcionamiento de esa empresa”* externa al Banco Santander. Como lo señaló la denunciada, *“no existe norma legal alguna que obligue a un empresario a aceptar el desempeño de las labores sindicales en sus propias oficinas en horario de funcionamiento normal de la faena o actividad. Por el contrario, el artículo 255 del código del Trabajo establece que las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrían por objeto tratar entre su asociados materias concernientes a la respectiva entidad”*. Agrega el citado artículo que *“Podrán, sin embargo celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen con el empleador...”*. En la especie, la reunión debió acreditarse que la reunión a ser realizada en horarios de la jornada de trabajo, había sido autorizada por el empleador, lo que no ocurrió. *“Sobre este punto, debe tenerse en cuenta que los sindicatos y la empresa han de conducir sus relaciones recíprocas de modo cooperativo y con absoluto respeto a la esfera de acción e identidad de cada cual, esto es, sin sometimiento alguno de la voluntad de aquél o de ésta a la voluntad de la otra parte, y en las formas preestablecidas por la Ley. Sólo el equilibrio y templanza común en el ejercicio de tales facultades hará posible la adecuada y positiva relación entre los intereses respectivamente representados por los sindicatos y por las empresas”*

Nos parece de suma trascendencia el punto que toca este voto disidente del ministro de la Corte de Apelaciones de Santiago, don Cornelio Villarroel. Hemos podido comprobar, con ocasión del desarrollo del presente trabajo, que en la gran mayoría de los casos se presentan actitudes abusivas por parte de los empleadores en contra de los trabajadores o de las organizaciones sindicales. Sin embargo, puede ocurrir, y en el hecho ocurre, que los sindicatos

pueden cometer abusos amparándose en que la legislación laboral resulta especialmente protectora con ellos. Así lo presiente el ministro Villarroel, razón por la cual recuerda que el principio general de la buena fe debe también tenerse plenamente presente en la relación entre la empresa y el sindicato. No resulta absurdo pensar que los dirigentes de un sindicato puedan provocar al empleador a fin que éste, molesto en cierto punto con actitudes hostiles del organismo gremial, cometa conductas antisindicales, que por cierto, no estarán justificadas por ese hecho, pero sí seguramente habrán carecido del ánimo malicioso de cometerse por parte de la empresa.

i) Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar contra Rhona S.A.<sup>28</sup>

La denuncia interpuesta tiene por objeto que sean declaradas como prácticas antisindicales las conductas del empleador, relativas a la suspensión del beneficio de locomoción a la dirigencia sindical y el hecho de no proporcionar, a los integrantes de ésta, trabajo extraordinario. Éstos hechos fueron verificados por el fiscalizador, quien también habría constatado que sí se citó a trabajar extraordinariamente a trabajadores no sindicalizados, como también a las dirigencias de los sindicatos Nro. 1 y Nro. 2 que no tienen conflictos con la empresa.

La empresa denunciada hace sus descargos indicando que los sindicatos Nro. 3 y Nro. 4, por cuyas dirigencias se interpone la presente denuncia, no cuentan con los quórums necesarios para mantenerse vigentes, toda vez que actualmente sólo están constituidos por tres miembros cada uno. Aún así, no

---

<sup>28</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, denuncia de prácticas antisindicales, rechazadas por sentencia de fecha 16 de junio de 2005, confirmada por fallo de la Corte de Apelaciones de Valparaíso de fecha 9 de mayo de 2006. Corte Suprema, recurso de casación en el fondo rechazado con fecha 11 de septiembre de 2006. Sitio web [www.lexisnexis.cl](http://www.lexisnexis.cl), número identificador LexisNexis: 35164.

pretende pedir su disolución. Agrega que le beneficio de locomoción fue eliminado previa consulta a la respectiva oficina de la Dirección del trabajo, entidad que habría indicado, conforme a la Ley, que dicho beneficio no se incluye dentro de las obligaciones legales del empleador para con la dirigencia sindical. Concluye que el trabajo extraordinario que no ha otorgado a éstos dirigentes no puede justificarse por vía de un acuerdo contractual ni con parámetros objetivos.

Apreciada la prueba en conciencia por el sentenciador, éste señala que no ha probado la denunciante que la empresa incurriera en prácticas antisindicales por los siguiente: *“Las fiscalizaciones efectuadas por la Inspección del Trabajo y documentos de la denuncia explicando las situaciones enunciadas se limitan a referir los mismos hechos circunstancias que se narran por la denunciada en su denuncia y por la denunciada al formular sus descargos. No hay hechos realmente constatados, salvo que los beneficios de bus y ayuda médica no derivan de un contrato colectivo, sino de acuerdos entre los sindicatos números 1 y 2 con la empresa. De tal manera que forzoso resulta concluir que no exista razón para hacerlo extensivo a los dirigentes de los sindicatos números 3 y 4”*. Agrega más adelante que *“las conductas analizadas no configuran las prácticas desleales invocadas por la denunciante, ya que no se han ejecutado actos de injerencia sindical tales como intervenir en la organización del sindicato, no se ha presionado a los trabajadores para que ingresen a un sindicato determinado, tampoco se ha discriminado entre los sindicatos de la empresa ni se ha ejercido discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin de estimular o desestimular la afiliación sindical”*. De esta forma se niega lugar a la denuncia interpuesta.

La Corte de Apelaciones de Valparaíso conoce del recurso de apelación, confirmando la sentencia apelada. Finalmente la Corte Suprema habiendo conocido del recurso de casación en el fondo, determina rechazarlo, argumentando que por medio de éste se pretende impugnar la ponderación de la

prueba que han realizado los sentenciadores del grado, quienes apreciando ésta en conciencia han determinado que no concurrían los presupuestos necesarios para acoger la denuncia por prácticas antisindicales.

El presente fallo nos da lugar para comentar en un sentido similar a la sentencia expuesta en la letra h) anterior, puesto que en este caso los dirigentes de dos sindicatos de la empresa Rhona S.A., intentaron exigir para sí, en forma artificial, un derecho otorgado legítimamente a los dirigentes de otros sindicatos. Así pretendían que por la sola interposición de la denuncia podían lograr que se les extendieran beneficios que nos les correspondían. Sin embargo, frente a la falta de prueba de sus intereses, el juez de la instancia consideró que sus solicitudes no tenían mayor asidero. De esta forma, el empleador puede tener seguridad que habiendo actuado conforme a derecho en materia sindical, existen las herramientas para defenderse frente a los abusos que pueden ser cometidos también por los trabajadores.

j) Dirección Regional del Trabajo contra Hogar de Cristo.<sup>29</sup>

La Corte Suprema conoce del recurso de casación interpuesto por la parte denunciante, a quien se ha rechazado su acusación de práctica antisindical en contra del Hogar de Cristo. En la revisión del referido recurso el tribunal supremo establece como hecho de la causa que los sentenciadores del grado reconocen que a la fecha de la separación del trabajador, éste tenía validamente el cargo de dirigente sindical, pese a lo cual se rechazó la denuncia, razón, entonces, por la que se interpone el presente recurso. Además, se dio por establecido que el hogar de Cristo decidió apartar de sus labores al trabajador porque tuvo un roce de labios con una residente del hogar dependiente de dicha

---

<sup>29</sup> Corte Suprema, recurso de casación en el fondo rechazado con fecha 10 de mayo de 2005. Gaceta Jurídica N° 299, Org. Corte Suprema, páginas 292 a 293.

institución denominado Comunidad Anawin, existiendo la prohibición expresa de involucrarse sentimentalmente con los beneficiarios, y que dicha prohibición formaba parte integrante de las reglas, normas y procedimientos internos de la comunidad que se transmiten en forma verbal a los trabajadores. Como se señaló, también se tuvo por fijado el hecho que a la fecha de la separación el denunciante ostentaba el cargo de secretario del Sindicato de Trabajadores de la Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo, filial Copiapó. Finalmente se tuvo por asentado que la empleadora trasladó al trabajador a desarrollar labores análogas a otro centro, ofreciéndole mantener su nivel de remuneración, lo que fue rechazado por éste, y que, en todo caso, en todo el tiempo que él trabajador ha permanecido separado de sus funciones, el empleador ha pagado normalmente sus remuneraciones.

Apreciando la prueba en conciencia, los sentenciadores del grado han estimado que *“la decisión del empleador de apartar al trabajador de sus funciones, no tenía relación con su calidad de dirigente sindical, ni por objeto atender contra la libertad sindical y, en definitiva, desestimaron la denuncia de autos”*.

En definitiva, el recurso de casación en el fondo fue rechazado porque tenía por objeto impugnar la ponderación de las pruebas allegadas al proceso realizada por los jueces del fondo, intentando alterar los hechos establecidos.

Nos parece que la situación acaecida en esta causa es importante de comentar, toda vez que el sentenciador ha sido capaz de establecer debidamente el ánimo de la persona del empleador a la hora de decidir separar de sus funciones a un dirigente sindical. Clara intención había por parte de este último de hacer extensible más allá de lo permitido el fuero del que gozaba en su calidad de dirigente sindical, pensando que dicha categoría supondría una especie de

blindaje contra cualquier clase de sanción en su contra, la que en caso de verificarse podría ser enmendada mediante la simple presentación de una denuncia de práctica antisindical. Todo ese razonamiento resulta destruido de plano por la sentencia recién analizada, por medio de la cual el sentenciador es preciso en evitar crear la idea que los dirigentes sindicales pueden llegar a ser trabajadores con trato especial. No es de olvidar que antes que dirigentes son precisamente empleados de una empresa, condición por la cual están obligados a cumplir cabalmente con todas las reglas y exigencias que ésta les imponga para el desarrollo de su labor.

k) Inspección Comunal del Trabajo de Santiago contra S.T. Computación S.A.<sup>30</sup>

Se interpuso contra la sentencia de primera instancia recurso de casación en la forma y de apelación. El primero resultó rechazado en atención a lo resuelto respecto del recurso de apelación que a continuación se explica. Señala el denunciante que su empleador lo habría cambiado de su lugar físico de trabajo, siendo que detentaba la calidad de secretario del Sindicato de Trabajadores de S.T. Computación S.A. Dicho traslado, a su juicio arbitrario consistió en el cambio de la oficina del denunciante desde el segundo al tercer piso del edificio donde se sitúa la empresa, esta última supuestamente antes utilizada para guardar artefactos en desuso, solo habilitado *“con un escritorio, un computador y una línea telefónica en circunstancias que el resto de los ejecutivos ocupan oficinas agrupadas en el segundo piso, con acceso a fax y secretarías”*. Según indica el agravio está dado porque no se le otorga trabajo alguno y porque los clientes de su cartera han sido reasignados a otros ejecutivos.

---

<sup>30</sup> Corte de Apelaciones de Rancagua, denuncia de prácticas antisindicales, revoca fallo primera instancia que la acoge, con fecha 7 de abril de 2005. Corte Suprema, recurso de casación en el fondo rechazado con fecha 6 de diciembre de 2005. Gaceta Jurídica N° 306, Org. Corte de Apelaciones, páginas 261 a 264.

La Corte consideró que los hechos descritos eran *“propios de las facultades que tiene el empleador para reorganizar los servicios de su empresa y distribuir a su personal en la forma racionalmente conveniente para el mejor éxito de sus actividades”*, facultades que según dicho tribunal, se encuentran dentro de las atribuciones que al empleador le da el artículo 12 del Código del Trabajo. Según los antecedentes acompañados al proceso, la reubicación alegada tendría tres años de transcurrida, agregándose que el trabajador habría, en su minuto, aceptado el cambio de ubicación. El empleador indicó en su defensa que la disminución de ventas por parte del denunciante se debía única y exclusivamente a que éste prácticamente ya no se dedicaba a ello, percibiendo por la empresa sólo la parte de su remuneración que correspondía a la suma fija. Finaliza haciendo presente que ya había iniciado el procedimiento de autorización que exige la Ley para dar despido a un trabajador que goza de fuero sindical, y que la presente denuncia fue interpuesta con posterioridad a ello.

Concluye el fallo de la Corte decidiendo que *“debe rechazarse la denuncia d autos, tanto por cuanto los hechos en que se funda, dada su naturaleza organizacional, no constituyen práctica antisindical, como porque ellos ocurrieron con mucha antelación a la fecha de la denuncia e incluso, aquellos fueron aceptados por el denunciante durante un lapso de casi dos años”*. De esta forma no se pronuncia la Corte respecto del recurso de casación interpuesto, toda vez que los reembolsos exigidos al empleador no tiene justificación.

Con posterioridad, el denunciante interpone recurso de casación en el fondo, alegándose que *“no hubo apreciación de los hechos conforme a la sana crítica, pues los hechos no son como le expresa el fallo...”*. En atención a ello, l Corte Suprema resuelve que el recurrente impugna los hechos establecidos en el fallo atacado, instando por su rechazado.

Nuevamente nos encontramos frente a uno de aquellos casos en que pretende utilizarse la denuncia de práctica antisindical como especie de último recurso del trabajador, haciendo claro abuso de su calidad de dirigente sindical. Sin embargo, los sentenciadores han sido claros y han estado de acuerdo que las acciones en este caso han sido legítimas, de acuerdo a las facultades que la Ley otorga al empleador. Es de suma importancia que también se vele por los derechos que corresponden a la administración de la empresa, toda vez que sin dicha protección resulta muy difícil el buen funcionamiento de ésta, lo que finalmente provocará dañosos efectos tanto para el empleador mismo como para sus trabajadores.

- I) Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso contra Servicios Marítimos y Transportes Limitada.<sup>31</sup>

En la causa que se analiza, se denuncian prácticas atentatorias contra la libertad sindical por no haberse marginado a tres dirigentes sindicales de sus fuente laboral sin causa justificada, según indican, porque los ejecutivos de la empresa denunciada exigirían a los socios la renuncia al sindicato para ser considerados en el convenio de provisión de puestos de trabajo; y porque el empleador no habría efectuado los descuentos de cuota sindical.

La empresa, por su parte se defiende señalando que simplemente se ha hecho uso de la facultad de organizar su propia empresa, toda vez que al dedicarse ésta al giro del muellaje, como modalidad del trabajo portuario,

---

<sup>31</sup> Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, denuncia de prácticas antisindicales, acogidas por sentencia de fecha 22 de abril de 2005, revocada por fallo de la Corte de Apelaciones de Valparaíso de fecha 26 de septiembre de 2005. Corte Suprema, recurso de casación en el fondo rechazado con fecha 5 de junio de 2006. Sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador LexisNexis: 34984.

necesariamente realiza una contratación de trabajadores portuarios eventuales, por lo que para la elección ha dado ciertas instrucciones, pero que ninguna de ellas dice relación con el origen de afiliación sindical. Agrega que al no tener los mencionados trabajadores un calidad de permanencia, no se realiza el descuento de cuotas sindicales sino hasta que se ha firmado con cada uno de ellos el respectivo contrato individual de trabajo, por ende, al no haberse contratado a los tres dirigentes denunciados, no cabe respecto de ellos hacer el descuento.

El sentenciador de primera instancia hace lugar a la denuncia indicando en su fallo que *“el no contratar a los miembros de la directiva sindical para efectuar labores portuarias, si bien es efectiva atendida la especial naturaleza de la prestación del servicio, y que dicha relación laboral nace sólo una vez que se genera el respectivo contrato de trabajo individual por el turno portuario (...), siendo también efectivo que la empresa, dentro del ámbito de sus atribuciones y facultades de administración es soberana para decidir con quien trabajar”*, no contraviene la idea de haberse discriminado a los dirigentes de la asociación gremial, aún por trabajadores que no tenían experiencia, lo que en definitiva supone la existencia de una conducta antisindical de las contempladas en la letra a) del artículo 289 del Código del Trabajo. En tanto, respecto de la segunda conducta denunciada, relativa al descuento de cuotas sindicales, no se hace lugar a ella, toda vez que se acreditó por la empresa haber hecho pago de una importante suma a favor del sindicato, como forma de subsanar los errores que se habrían cometido al realizar cada descuento, producto de problemas en la comunicación con el sindicato.

La Corte de Apelaciones de Valparaíso conoce de la apelación interpuesta por la denunciada, refiriéndose sólo a la primera de las conductas discutidas por haberse ya resuelto respecto de la segunda. Hace lugar al mencionado recurso al señalar que *“tratándose de trabajadores portuarios*

*eventuales no incluidos en un convenio de provisión de puestos de trabajo. (...) y no haber sido convocados a trabajar por no existir tampoco contrato de prestación de servicios individuales, no cabe considerar que mediante la referida práctica se obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores, en los términos establecidos en el citado artículo 289 letra a) y que sería la única causal atinente a la denuncia de autos”. Concluye que “en la especie, no se divisa interferencia, restricción o coacción, conceptos propios de las prácticas desleales en los términos del artículo 289 letra a) del Código del Trabajo, por lo que la denuncia de autos no puede prosperar”.*

Finalmente, la denunciante interpone recurso de casación en el fondo, aduciendo que *“los sentenciadores del grado aplicaron una interpretación en extremo formal y literal del artículo 289 letra a) del Código del Trabajo (...), debieron considerar la libertad sindical”*. La Corte Suprema rechazó el recurso fundada en que la prueba fue apreciada en conciencia, siendo que la facultad de ponderación de la misma corresponde a atribuciones privativas de los jueces del grado, por lo que no cabe revisión de los antecedentes asentados de la causa por la vía de la casación.

Una vez más podemos apreciar, mediante el presente caso, el control jurisdiccional que realizan los tribunales superiores. Como hemos señalado, los jueces de primera instancia suelen ser de inclinación favorable al trabajador o sindicato que denuncia ser víctima de una práctica antisindical por parte del empleador, no por mero antojo, sino atendido que en la mayoría de los casos sí suele verificarse un abuso contra la libertad sindical. Sin embargo, ello no debe ser razón para que el sentenciador evite realizar una apreciación jurídica exhaustiva de los hechos que se presentan. Aquí, el juez de primera instancia sólo se quedó con la idea que habían sido afectados tres dirigentes sindicales, pero no llegó a la razón por la cual el legislador ha protegido el principio de la libertad

sindical, cual es, tal como lo señala la Corte de Apelaciones, que se obstaculice la formación o funcionamiento de un sindicato de trabajadores.

#### **IV. DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE SU SANCIÓN.**

Estas prácticas se encuentran reguladas en el Título VIII del Libro IV del Código del Trabajo denominado *“De las Prácticas Desleales en la Negociación Colectiva y de su Sanción”*. El artículo 387, que se encuentra dentro de las normas que regulan este tipo de infracciones, señala lo siguiente:

*“Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos”.*

Si bien el artículo que se acaba de citar da un concepto de lo que podría considerarse como una práctica desleal en la negociación colectiva, no puede tomarse ésta como una definición exacta de este tipo de acciones que atentan contra este tipo de procedimiento. Esto, porque este artículo señala que *“serán consideradas prácticas desleales del empleador.....”*, lo que podría llevar a pensar que estas prácticas sólo pueden provenir del empleador, siendo que, al igual que las prácticas antisindicales, pueden ser originadas por el empleador, por los trabajadores, por las organizaciones sindicales o de éstas y del empleador en su caso, como bien se encarga de decir el artículo 388 del Código del ramo.

Cabe preguntarse de si en este caso, a diferencia de las prácticas antisindicales, podrían provenir estas prácticas de cualquier persona. Estamos por la respuesta afirmativa ya que si la Corte Suprema ha expresado en un sin fin de oportunidades que los artículos que enumeran los casos posibles de prácticas

desleales en el Código del Trabajo no son taxativos sino que meramente enunciativos, podemos imaginarnos sin mucha dificultad casos en que una persona ajena a las organizaciones sindicales y a los empleadores podrían cometer actos que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Incluso, se puede dar el caso que un Inspector al dictar sus resoluciones caiga en la práctica de entorpecer un proceso de negociación colectiva. Es por ésta razón que, según nuestra opinión, las prácticas desleales pueden ser originadas por los mismos agentes que podrían originar una práctica antisindical, a saber:

- i) De la persona del empleador, según lo señala el artículo 387;
- ii) De parte de otro u otros trabajadores, de las organizaciones sindicales, o de éstas y del empleador, como se desprende del artículo 288;
- iii) De cualquier persona.

Como lo hemos dicho durante innumerables ocasiones durante el desarrollo de este Trabajo, podemos definir las prácticas desleales como cualquier acto que entorpezca la negociación colectiva, por eso creemos oportuno hacer en este capítulo un breve análisis de la negociación colectiva y sus procedimientos.

#### 4.1 **La Negociación Colectiva y su procedimiento en el Código del Trabajo.**

Como vimos en uno de los capítulos anteriores, el derecho a la negociación colectiva tiene reconocimiento constitucional en el artículo 19 N° 16 inciso quinto, es decir, el texto constitucional sólo se encarga de consagrar el derecho de los trabajadores “a *negociar colectivamente*”, pero no define y reglamenta el procedimiento de la negociación colectiva sino que se lo encarga al legislador, que cumple con este mandato con los Títulos I, II, y III del Libro IV del

Código del Trabajo. Parte este título con la definición de lo que el legislador entiende por negociación, definición que según vimos al comentar las normas de interpretación, tiene carácter de imperativo tanto para el juez como para cualquiera persona que quiera aplicarla. Esta norma nos señala:

*“La negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes. La negociación colectiva que afecta a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes”.*

Luego, en los artículos siguientes hace una enumeración de los casos en que se encuentra prohibido por ley negociar colectivamente, de las materias que pueden y no pueden ser tratadas en una negociación Colectiva, del fuero de los trabajadores que negocien colectivamente y de los casos especiales en que se agrupan trabajadores para el sólo efecto de negociar colectivamente. Las reglas de procedimiento de la negociación colectiva se encuentran en el Título II del Libro IV del Código del Trabajo.

Señala el artículo 315 que la negociación colectiva se deberá iniciar por la presentación de un “Proyecto de Contrato Colectivo” por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa. Señala el mismo artículo que todo sindicato o grupo negociador tiene el derecho, dentro de los tres

meses antes al vencimiento del instrumento colectivo vigente, a solicitar los antecedentes necesarios para la presentación de este Proyecto, teniendo el empleador la obligación de presentar como antecedentes mínimos los balances de los dos últimos años, la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período. En el caso de empresas que no tengan instrumentos colectivos vigentes, la presentación del Proyecto de Contrato Colectivo puede ocurrir en cualquier momento y en las empresas en que existiera uno vigente, la presentación deberá ser hecha no antes de 45 días ni después de 40 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho instrumento. Según el artículo 328, una vez presentado el Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo, el trabajador permanece afecto a negociación durante todo el proceso y consecuentemente al fuero respectivo de los artículos 309 y 310 del Título I.

El artículo 329 trata sobre la respuesta del empleador consagrando un plazo de 15 días para ésta, plazo que se cuenta desde la presentación del Proyecto de Contrato Colectivo, señalando que esta respuesta debe ser hecha en forma de un proyecto de Contrato Colectivo. En ésta el empleador podrá realizar todas las observaciones que le parezcan necesarias y deberá pronunciarse acerca de todas las proposiciones de los trabajadores adjuntando todo lo necesario que pudiera servirle de fundamento para sus pretensiones.

Después de recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora tiene un plazo de 5 días para reclamar de las observaciones hechas por éste, reclamación que debe ser hecha a la Inspección del Trabajo, que tendrá el mismo plazo para pronunciarse. Es importante señalar que la interposición del reclamo no suspende el proceso de negociación colectiva.

Una vez ya producida la respuesta del empleador, las partes se reunirán la cantidad de veces que estimen conveniente para llegar al acuerdo final, sin sujeción a ninguna formalidad como lo señala el artículo 333 del Código Trabajo. El acuerdo a que lleguen las partes toma el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo, que se regula entre los artículos 344 y 351 del Código comentado, instrumento que pone fin al procedimiento de Negociación Colectiva.

Mención aparte requiere el título VI, en donde se hace referencia a la huelga como parte del procedimiento de negociación colectiva. En efecto, si llegada la fecha de término del instrumento colectivo vigente o transcurridos más de 45 o 60, según sea el caso, desde la presentación del Proyecto de Contrato Colectivo, las partes aún no llegan a un acuerdo, los trabajadores deberán decidir entre aceptar la última oferta del empleador o declarar la huelga, como lo establece claramente el artículo 370 del Código del ramo. Sin embargo, al declararse la huelga debe cumplirse con una serie de requisitos para que ésta sea legal, requisitos que son los siguientes:

- “a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;*
- b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir estos, dentro de los últimos cinco días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento señalada en el Capítulo I o II del Título II, respectivamente, y*
- c) Que las partes no hubieran convenido en someter el asunto a arbitraje”.*

Es importante este artículo porque la huelga en nuestro ordenamiento jurídico es legal si se cumplen los requisitos recién citados del artículo 370. Entonces, una vez acordada la huelga por parte de la mayoría de los trabajadores que están involucrados en la negociación colectiva llevada a efecto, ésta se hace efectiva al inicio de la jornada del tercer día siguiente al día de su aprobación. Si no se logra el quórum necesario para lograr la aprobación de la huelga, se entenderá aceptada la última oferta del empleador. Lo llamativo del artículo comentado y de los siguientes que regulan la huelga, comprendidos entre los artículos 369 y 385 del Código del Trabajo, es que al consagrarse la huelga como posible etapa del procedimiento de negociación colectiva, cualquier acto que la obstaculice o que la trabe debe ser considerado como una práctica desleal en la negociación colectiva. Así, por ejemplo el artículo 385 exige para poder reemplazar a los trabajadores declarados en huelga tres requisitos copulativos que pasa a enumerar. Si esos requisitos no se cumplen e igualmente se contrata a trabajadores para reemplazar a aquellos declarados legalmente en huelga, estamos en presencia de una práctica desleal ya que el empleador, sólo en las condiciones que la norma recién citada exige, se encuentra facultado para organizar su empresa reemplazando a dichos trabajadores. Cualquier otra modalidad que permita el reemplazo de los trabajadores en huelga sin que concurren los requisitos establecidos por el artículo en comentario está prohibida por la ley. Con esto queremos decir que cualquier acto que tenga por objeto obstaculizar, trabar o restar eficacia a la huelga, atenta finalmente contra el artículo 387 del Código del Trabajo por ésta ser parte del procedimiento de negociación colectiva reglamentado en la ley.

#### 4.2 **Las Prácticas Desleales en la Negociación Colectiva en el Código del Trabajo.**

Como decíamos anteriormente el Código del Trabajo reglamenta las prácticas desleales según de quien provengan y en ese sentido pasaremos a revisar cada una de las formas de cometer estas prácticas. Es necesario señalar, que al igual que con las prácticas antisindicales, la enumeración que hace el Código de las prácticas desleales en la negociación colectiva no es taxativa sino que meramente ejemplar como lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia en ese sentido, configurando ya, podríamos decir, una jurisprudencia que se ha asentado casi por completo en nuestro Tribunales de Justicia.

Así las prácticas desleales son las siguientes:

#### 4.2.1 Prácticas Desleales del Empleador.

Estas se encuentran enumeradas en el artículo 387 del Código del Trabajo en 5 letras que consagran las siguientes infracciones:

*“a) El que se niegue a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro y que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos;”*

En esta letra legislador contempla dos conductas constitutivas de prácticas desleales. La primera de ellas es negarse a recibir a los trabajadores o a negociar con ellos, lo que es prácticamente negarse a iniciar el procedimiento de negociación colectiva. Obviamente se refiere a un procedimiento de negociación reglada, sin perjuicio de la posibilidad de que pueda aplicarse en forma general en la norma que define las prácticas desleales.

La segunda forma de práctica desleal de esta letra se refiere al que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los representantes de los trabajadores. Estas son conductas del empleador, tienen como objetivo obtener mediante presiones el cambio o reemplazo de una comisión negociadora por otra.

*“b) El que se niegue a suministrar la información necesaria para justificar sus argumentaciones;”*

Como vimos al comentar brevemente el procedimiento de la negociación colectiva, el empleador debe entregar en la respuesta del Proyecto del Contrato Colectivo que se le presenta, toda la información necesaria que le sirva de fundamento para sus argumentaciones, sean estas nuevas proposiciones hechas a los trabajadores o objeciones que se hagan a las propuestas hechas por éstos últimos. Así, según esta letra configura una práctica desleal por parte del empleador la retención de información, especialmente la vinculada con los datos contables y los estados económicos que respalden las decisiones de la empresa. Plantean algunos que, para evitar cualquier violación a este principio, debiera concedérsele a los sindicatos plena libertad para conocer cualquier elemento de la realidad contable y financiera de la empresa.

*“c) El que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;”*

Esta letra es la que nos da a entender que la enumeración de hechos que el legislador considera como prácticas desleales en la negociación colectiva, no puede ser considerada como taxativa debido a la forma amplia en que debe interpretarse el término “*mala fe*”. Así el deber del empleador es negociar de buena fe y cualquier acto que infrinja este principio durante cualquier momento del

desarrollo del procedimiento de la negociación colectiva configura una práctica desleal. Al ser esta letra de gran amplitud le toca al juez, utilizando las reglas de interpretación de la ley, saber cuando aplicarla al caso concreto aunque parezca obvio que habrá mala fe en aquel acto que busque entorpecer el normal desarrollo de la negociación colectiva.

*“d) El que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva;”*

Los elementos necesarios para poder desarrollar esta letra en toda su amplitud se encuentran en los artículos que tratan sobre “la fuerza como vicio del consentimiento en el Código Civil, es decir, los artículos 1456 y el 1457. Estos artículos señalan los requisitos que debe tener la fuerza para viciar el consentimiento, siendo estos que deba ser determinante lo que significa que sin mediar la fuerza se hubiera actuado en otro sentido, que sea grave en el sentido que produzca una impresión fuerte en el que la reciba, e injusta, es decir, que lo que se quiera lograr a través de ella tenga un objetivo contrario al derecho. Sabemos que las normas del Código Civil son supletorias para el resto del ordenamiento jurídico por lo que en el silencio de éstos son las normas de este Código las que se deben implementar. Ahora bien, debemos aplicar las normas civiles al caso en comentario para saber cuando una fuerza implementada por el empleador sobre los trabajadores, durante el desarrollo de un procedimiento de negociación colectiva, va a ser causal de una práctica desleal. En este sentido, se ha aceptado como casos de este tipo de prácticas por la doctrina, la presión mediante el otorgamiento de beneficios extraordinarios a un grupo de trabajadores para que acepten la respuesta de un proyecto de contrato colectivo de trabajo. Si aceptamos la aplicación de las normas de los artículos 1456 y 1457 del Código Civil debemos aceptar también, la posibilidad de excusa por parte del empleador

mediante la institución del “temor reverencial” consagrada en el inciso segundo del primero de los artículos citados. Creemos que esta regla no perjudica en nada el sentido de la letra en comentario porque la relación del trabajador con respecto al empleador es de dependencia y subordinación y no de sumisión y respeto como lo señala el Código Civil, y si seguimos la regla de interpretación gramatical, comentada en el primer capítulo de este Trabajo, concluimos que el trabajador no se ve en la situación propuesta por la norma civil con respecto al empleador. Otro aspecto interesante de este artículo es que utiliza la expresión “persona” y no trabajador que se encuentre en proceso de negociación colectiva, lo que le da una amplitud mayor a la aplicación de esta causal como práctica desleal, quedando comprendido como sujetos pasivos tanto los trabajadores sujetos a una negociación colectiva como sus familiares y los trabajadores que no son parte de este proceso.

*“e) El que haga uso indebido o abusivo de las facultades que concede el inciso segundo del artículo 317 o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva”.*

El inciso segundo del artículo 317 del Código del Trabajo trata de las épocas del año que el empleador puede designar como no aptas para la presentación de un proyecto de contrato colectivo, facultad que solo puede utilizar cuando no existe un instrumento colectivo vigente y en uno o más períodos de tiempo que no cubran en su conjunto más de sesenta días. Así el empleador puede abusar de este derecho distribuyendo de manera tal estos períodos de tiempo que se dificulte o se haga imposible, para los trabajadores, el ejercicio de los derechos sindicales.

En la segunda parte del artículo se hace referencia a cualquier acto arbitrario o abusivo que dificulte o haga imposible la negociación colectiva, lo que entrega otro fundamento más que confirma que esta enumeración que hace el Código de prácticas desleales no es taxativa, pudiendo inclusive darse a entender que cualquier práctica antisindical, tratada en el capítulo anterior, que se desarrollen durante el curso de un procedimiento de negociación colectiva va a con figurar una práctica desleal, siempre y cuando reúnan los requisitos de ser arbitraria o abusiva.

#### 4.2.2 Prácticas Desleales del Trabajador, de las Organizaciones Sindicales o de éstos y del empleador en su caso.

Trata sobre estas infracciones el artículo 388 del Código del Trabajo en 4 letras que consagran las siguientes conductas como prácticas desleales en la negociación colectiva:

*“a) Los que ejecuten durante el proceso de negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;”*

Esta letra guarda gran relación con la letra del artículo recién comentado, es decir, también encierra una gran amplitud y se deberá analizar caso a caso por el Tribunal competente si en la especie ocurrió o no un acto de mala fe. Ahora bien, necesario es señalar los requisitos que contempla la norma para que se configure una causal de práctica desleal en la negociación colectiva. Primero requiere que el acto se realice durante el marco de un procedimiento de negociación colectiva, lo que parece de toda lógica si recordamos que el bien jurídico protegido por este artículo es el derecho a negociar colectivamente, derecho que, como sabemos, se encuentra recogido y reconocido en nuestra

Constitución Política de la República. El segundo requisito exige que se trate de actos de mala fe, actos que sólo pueden ser catalogados de tal por un Tribunal competente. El último requisito trata sobre la necesidad de que el acto impida que la negociación colectiva se desarrolle normalmente lo que encuadra perfectamente con la definición general que entrega el artículo 387 del Código del Trabajo sobre las prácticas desleales en la negociación colectiva.

*“b) Los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el proceso de negociación colectiva;”*

Ya vimos en el análisis del artículo anterior una letra que sancionaba como práctica desleal del empleador la fuerza física y moral en las personas. Esta letra nos señala que esta fuerza que configura una causa de práctica desleal no sólo puede ser utilizada por el empleador sino que también lo puede ser por los trabajadores, las organizaciones sindicales o por parte de éstos y del empleador. Esto nos parece de toda lógica ya que no es difícil imaginarse los casos en que los trabajadores pueden ejercer fuerza moral sobre el empleador para, por ejemplo, obligarlo a aceptar sin objeciones un proyecto de contrato o colectivo mediante amenazas; y aún más fácil imaginarse el ejercicio de fuerza física en las cosas si consideramos que todos los elementos de trabajo con que cuentan los trabajadores en sus lugares de desempeño son de propiedad del empleador. Ahora bien, en cuanto al caso de trabajadores que se ponen de acuerdo con el empleador para ejercer fuerza ya sea física o moral sobre las cosas o las personas también parece factible si tenemos en cuenta que en muchas empresas existe más de un sindicato.

*“c) Los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste de prácticas atentatorias contra la*

*negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales a actos;”*

Esta letra encierra dos posibilidades de configurar una causal de práctica desleal en la negociación colectiva. La primera de ella requiere del acuerdo empleador para cometer actos de prácticas desleales enumerados en las letras precedentes. La pregunta que cabe hacerse es con quien tiene que recaer el acuerdo del empleador, si es sólo con trabajadores que se encuentren dentro de un marco de procedimiento de negociación colectiva o si es posible que este acuerdo lo tenga el empleador con cualquier persona. Creemos, en este caso, que según el encabezado del artículo en comentario, este sólo podría venir de trabajadores o de organizaciones sindicales que no necesariamente tienen que estar enmarcados dentro de una negociación colectiva, es decir, somos de la opinión que este acuerdo lo puede tomar el empleador con cualquier trabajador u organización sindical que se encuentre bajo su dependencia.

La segunda parte de esta letra se refiere a las presiones físicas o morales que puede recibir un empleador para ejecutar algunas de las prácticas que son consideradas como desleales en las letras precedentes. En cuanto a esta causal nos remitimos al análisis realizado de las letras precedentes.

*d) Los miembros de la comisión negociadora que divulguen a terceros ajenos a ésta los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados”*

Vimos mientras tratamos levemente el procedimiento de la negociación colectiva, que los trabajadores tenían el derecho a solicitar al empleador la información necesaria para la preparación de un proyecto de contrato colectivo y que el empleador se encontraba obligado como mínimo a entregar los balances de los últimos dos años y la información financiera necesaria referida al ejercicio de los meses del año en ejercicio. Esta letra se encarga de afirmar que este derecho no es absoluto y que los trabajadores no pueden divulgar la información entregada por parte del empleador si es que ésta tiene el carácter de confidencial. Algo que parece a todas luces como razonable en el entendido de la competitividad que existe hoy en día en el mundo empresarial. Así la divulgación de esta información configura una causa de práctica desleal en la negociación colectiva por parte de los trabajadores.

Nos parece necesario señalar que los artículos que enumeran las causales de prácticas desleales en la negociación colectiva no consideran que éstas puedan ser configuradas por personas ajenas a la relación de trabajo que existe entre el empleador y los trabajadores. La no existencia de un artículo como el 291 del Código del trabajo que establece que cualquier persona puede cometer una práctica antisindical, hace indicar que este tipo de prácticas que afectan al desarrollo de la negociación colectiva, no pueden ser configuradas por cualquier persona. Nos parece que lo anterior limita la aplicación de estas prácticas ya que puede haber casos en que los interesados en que no se lleve a afecto un normal desarrollo de la negociación colectiva sean personas ajenas a la relación de dependencia que une a los trabajadores con el empleador.

#### 4.3 Procedimiento de sanción a las Prácticas Desleales en la Negociación Colectiva.

El inciso tercero del artículo 389 del Código del Trabajo señala que:

*“El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo con sujeción a las normas establecidas en el artículo 292, quedando facultadas las partes interesadas para formular la respectiva denuncia directamente ante el Tribunal. Las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado.”*

Como vemos, de la simple lectura de este artículo nos damos cuenta que el Tribunal competente y el procedimiento a llevar cuando se cometa una conducta de Práctica Desleal son los mismos que se utilizan para el caso de las Prácticas Antisindicales, por esta razón nos remitimos a lo expresado en el punto 3.3. del Capítulo III de este Trabajo.

#### 4.4 Sanciones de las Prácticas Desleales en la Negociación Colectiva.

Se encuentran establecidas en los artículos 389 Inciso primero y final y 390 del Código del Trabajo. Según estos artículos la sanción a las prácticas desleales será una multa que puede ir de una a diez unidades tributarias anuales dependiendo de la gravedad de la infracción y si se está en presencia o no de una conducta reiterada por parte del infractor, multa que irá en beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Interesante es que el artículo 390 establece que las sanciones aplicables en el artículo anterior son sin perjuicio de que las conductas que configuren prácticas desleales puedan configurar también faltas, simples delitos o crímenes. En lo demás hacemos referencia a lo ya dicho en el punto 3.2 del

Capítulo tercero de este Trabajo que trata sobre las sanciones a las prácticas antisindicales.

#### 4.5 Análisis jurisprudencial.

- a) Inspector Provincial del Trabajo de La Serena contra empresa de Servicios Prosegur Regiones Limitada<sup>32</sup>.

Inspector Provincial del Trabajo de La Serena interpuso demanda de práctica desleal en contra de la empresa de Servicios Prosegur Regiones Limitada, por contratar ésta trabajadores durante el curso de una huelga lícitamente llevada a cabo siendo constatado este hecho por diversas fiscalizaciones realizadas en el lugar.

El demandante señala que recibió una denuncia por parte de los dirigentes sindicales con el contenido de que la empresa con la cual estaban en proceso de negociación colectiva habría contratado trabajadores el primer día de iniciada una huelga. Expresa que este hecho fue constatado por diversos fiscalizadores. Agrega que la contratación de los nuevos trabajadores fue hecha sin que se dieran los requisitos del artículo 358 del Código del Trabajo, lo que configura una conducta causal de práctica desleal en la negociación colectiva por cuanto entorpece el normal desarrollo de ésta perdiendo la huelga, legalmente celebrada, toda su fuerza y sentido natural. Termina solicitando al Tribunal que acoja la demanda por práctica desleal, aplique una multa a la empresa demandada y le ordene pagar el bono de reemplazo, todo esto en virtud del inciso primero del artículo 389 del Código del ramo.

---

<sup>32</sup> Primer Juzgado del Trabajo de La Serena. Denuncia por Práctica Desleal acogida de fecha 06 de Febrero de 2003, sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador Lexis Nexis: 30616.

Por su parte la empresa demandada al evacuar el traslado sostiene la improcedencia de la demanda y niega haber incurrido en una práctica desleal esgrimiendo que es una empresa que presta servicios de seguridad y que la huelga decretada crea graves perjuicios a sus clientes, por lo cuál, se le planteo al sindicato crear un estructura de emergencia que pudiera mantener a la empresa prestando los servicios mínimos que requiere el rubro durante el período que durara la huelga, negándose sin fundamento alguno el organismo sindical a esta proposición. Que como consecuencia de este hecho la empresa se vio en la imperiosa necesidad de contratar a algunos trabajadores externos así como también, en su mayoría, a trabajadores internos que no formaban parte del proceso de negociación colectiva. Que estas contrataciones no tuvieron otro fin que el asegurar la debida prestación de servicios a sus clientes. Termina solicitando que no se acoja la demanda planteada por el Inspector Provincial del Trabajo.

El fallo de primera instancia señala como hecho de la causa que la empresa se encontraba en un proceso de negociación colectiva vigente con los trabajadores declarados en huelga, que la empresa fue denunciada por haber contratado trabajadores durante el primer día de la huelga, que la empresa reconoce la fiscalización y multa de diversos inspectores del trabajo que se hicieron presente constatando la veracidad de la denuncia planteada, que las partes firmaron finalmente un nuevo contrato colectivo de trabajo, que los reemplazantes de los trabajadores fueron guardias de la misma empresa. Señala además que la ley sanciona como práctica desleal cualquier acto que entorpezca el normal desarrollo de la negociación colectiva. Que a pesar que el legislador, para efectos de no paralizar las actividades de la empresa, contempla la facultad de contratar trabajadores durante el desarrollo de la huelga, en la especie no se cumplió con ninguno de los requisitos para hacerlo. Expresa que *“el empleador contrato reemplazantes el primer día de huelga sin que cumpliera los requisitos*

*legales, cabe concluir que además de infringir una norma de orden público el empleador evidentemente atentó contra la eficacia de uno de los medio esenciales que disponen los trabajadores para promover y defender sus intereses y lograr un mejoramiento de sus condiciones de trabajo, la huelga, derecho que ha sido reconocido constitucionalmente y en tratados internacionales conducta que se estima por tanto atentatoria contra la negociación y constitutiva por ende de práctica desleal".* La Corte de Apelaciones de La Serena, con fecha 26 de Mayo de 2003, confirmo la sentencia recién resumida.

El análisis de este caso entrega dos puntos interesantes que comentar. El primero de ellos es el hecho de la consagración de la huelga en nuestro ordenamiento jurídico como un medio legal, si se cumplen ciertos requisitos, de presión por parte de los trabajadores al empleador durante el procedimiento de una negociación colectiva. El entorpecimiento de cualquier manera de ésta, constituye una práctica desleal ya que, como bien lo dice la sentencia, le resta toda su fuerza natural de medida de presión. Es por esta razón que coincidimos plenamente con la sentencia en comentario ya que creemos que se ajusta correctamente a la legislación que regula la materia.

El segundo aspecto interesante de analizar en este fallo, que viene a confirmar nuestra opiniones entregadas durante el desarrollo de la doctrina, es que confirma el hecho de que la enumeración que hacen los artículos 387 y 388 del Código del trabajo no pueden ser tomados como taxativo, ya que como salta a la vista en ninguno de ellos aparece como una causal de práctica desleal en la negociación colectiva el acto de entorpecer una huelga legalmente decretada. Así, la conducta descrita en este caso cabe en la letra "c" del primero de los artículos citados, por ser éste el más amplio de los casos enumerados, si consideramos que el empleador actuó de mala fe al contratar a trabajadores durante el primer día de la huelga legalmente decretada.

Por último es importante señalar que el Tribunal al parecer tomó en cuenta todos los descargos planteados por la empresa demandada y en especial el hecho de que después de pasados diez días desde el primer día de haberse hecho efectiva la huelga se firmó un contrato colectivo que puso fin al proceso de negociación colectiva, ya que aplicó una de las multas más bajas que podría haber aplicado según el rango que plantea la ley.

b) Sindicato Esvál S.A. con Esvál Sociedad Anónima<sup>33</sup>.

Sindicato de la Empresa de Obras Sanitarias de la Quinta Región interpone demanda en juicio del Trabajo en contra de la Empresa de Obras Sanitarias de Valparaíso por incurrir en prácticas desleales o antisindicales desde el año 1996, que han sido denunciadas constantemente por la directiva sindical. Se analizará este fallo sólo en su aspecto de jurisprudencia relativa a las prácticas desleales en la negociación colectiva.

La recurrente señala que la demandada ha incurrido en las siguientes prácticas: a) Suplantación de dirigentes sindicales durante el curso de una negociación colectiva. El sindicato expone que es de tal gravedad este hecho, que se encuentra interpuesta una querrela criminal en el tribunal competente por falso testimonio, falsificación de instrumento privado y usurpación de funciones. Dicen para fundamentar esta acusación que un grupo de trabajadores que se habría visto presionado y atemorizados por el empleador habría censurado, sin poder alguno, a la directiva sindical en funciones, nombrando a una nueva comisión negociadora durante el desarrollo de un proceso de negociación colectiva. b) Que como consecuencia de lo anterior, la mayoría de los trabajadores se encontró en

---

<sup>33</sup> Segundo Juzgado del Trabajo de Valparaíso. Denuncia por Práctica Desleal acogida de fecha 26 de mayo de 2003, sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador Lexis Nexis: 34671.

la indefensión absoluta, procediendo la empresa a bajar bonos y gratificaciones que se habían conseguido por un instrumento colectivo anterior que se encontraba vigente, obteniéndose como resultado en la última negociación colectiva un deterioro en las remuneraciones de un 7,5% de cuatro trabajadores determinados. Señala el sindicato además una serie de otros actos que son constitutivos de prácticas antisindicales como la usurpación del computador del presidente del sindicato y del teléfono de tesorero del mismo órgano, privándolo de toda comunicación externa e interna.

La parte denunciada responde solicitando al Tribunal que rechace en todas sus partes la denuncia presentada. Al contestar específicamente la denuncia sobre suplantación de dirigentes sindicales durante el marco de una negociación colectiva señala que ya existen al respecto una querrela en trámite en el Tribunal competente y que además existe un Juicio Ordinario de Trabajo sobre los mismos hechos. Señala además que la censura que sufrió la comisión negociadora se ajustó a la ley y que en ese procedimiento no se hizo más que hacerse uso por parte de un grupo importante de trabajadores de la facultad reemplazar a ésta durante el curso de un procedimiento de negociación colectiva, según lo regula la ley.

El juez titular del Segundo Juzgado del Trabajo en su fallo señala que, después de hacer el correspondiente análisis comparativo de los hechos en cuestión y de la debida ponderación de la prueba ofrecida, que los hechos constitutivos de prácticas antisindicales y prácticas desleales en la negociación colectiva que han sido denunciados por la actora se han comprobado, haciendo especial hincapié en la práctica desleal de suplantación de dirigentes sindicales durante el curso de una negociación colectiva. Además constata como prácticas antisindicales cada una de los hechos denunciados. Termina señalando que *“que en estas circunstancias, la denuncias formuladas a fojas 1 y siguientes, por*

*hechos constatados mediante los informes agregados en autos a los cuales se ha hecho referencia en los considerandos anteriores, documentos indubitados que constituyen una presunción legal de veracidad, por lo que ha quedado demostrado fehacientemente y sin lugar a dudas que la empresa denunciada incurrió en acciones de prácticas antisindicales o desleales en contra del sindicato de la Empresa de Obras Sanitarias de la Quinta Región, debiendo la denunciada pagar una multa equivalente a 147 unidades tributarias mensuales, la que va en beneficio del Servicio de Capacitación y Empleo”.* Incluso el Tribunal condena en costas a la denunciada. La Corte de Apelaciones de Valparaíso, con fecha 29 de septiembre de 2005 confirma la sentencia anterior con declaración a que se reduce la multa en ella impuesta a la suma de diez unidades tributarias mensuales.

Como ya lo dijimos en el análisis de este caso, sólo nos avocaremos a la conducta constitutiva de práctica desleal en la negociación colectiva, refiriéndonos al hecho de la suplantación de dirigentes sindicales durante el desarrollo de la negociación colectiva. Este hecho nos parece de total gravedad y lo analizaremos con sumo cuidado. En primer lugar, es del todo claro que el empleador se colude con un grupo de trabajadores atemorizados y amedrentados por sus propias amenazas. El objetivo final es censurar en forma ilegítima a la comisión negociadora que se encontraba en plenos desarrollo de una negociación colectiva, y quedar ellos mismos con el control de la nueva directiva sindical, logrando como resultado un contrato colectivo conveniente a sus pretensiones y muy por debajo de lo esperado por los trabajadores. Esta acción es una causal de práctica desleal que configura en un primer lugar el artículo 387 letra “d” y en segundo lugar el artículo 388 letra “c” en relación con la letra “c” del artículo anterior. Configura la causal de primero de los artículos citados porque el empleador mediante amenazas y presiones aplica una fuerza moral sobre los trabajadores para que éstos actúen dentro del marco de un procedimiento de

negociación colectiva, perturbándola e impidiendo el normal desarrollo de la misma al censurar de forma ilegítima la comisión negociadora que llevaba a cabo las negociaciones con el empleador. Configura también la segunda causal citada, al ponerse de acuerdo con estos mismos trabajadores para, primero hacerlos tomar el control de los trabajadores en la negociación colectiva llevada a efecto, y segundo en lograr con ellos un acuerdo de inferior nivel en cuanto a los beneficios y garantías para los trabajadores que el instrumento que estaba vigente y tocaba renegociar.

En segundo lugar, creemos que la mala fe del empleador queda de manifiesto en los hechos probados durante el desarrollo del juicio, y que la defensa planteada por parte del empleador en el sentido de que no correspondería un nuevo juicio sobre la materia por encontrarse una querrela criminal en tramitación por lo mismo, no es óbice para que se discuta durante un procedimiento de sanción a las prácticas desleales en la negociación colectiva como expresamente lo señala el artículo 390 del Código del Trabajo al señalar que las sanciones que se apliquen por concepto de prácticas desleales son sin perjuicio a las que correspondan cuando el acto en cuestión configure una falta, simple delito o crimen.

Por último, creemos que la rebaja de multa que declaró la Corte de Apelaciones respectiva en el fallo de segunda instancia, a pesar de ser una cuestión de decisión privativa de ella, no se ajusta a la gravedad del caso comentado según lo que acabamos de exponer.

- c) Inspección Provincial del Trabajo de Santiago con Electroerosión Japax S.A.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Corte de Apelaciones de Santiago. Denuncia por Práctica Desleal acogida de fecha 25 de Octubre de 2005, sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador Lexis Nexis: 56448.

Se interpone recurso de apelación por parte de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago en contra de fallo que acoge demanda por práctica antisindical y desleal interpuesta, por no haber éste declarado las medidas de reparación necesarias y que el contrato colectivo de trabajo se encuentra perfeccionado por no haber dado el empleador repuesta oportuna al Proyecto de Contrato Colectivo presentado en tiempo y forma por el sindicato respectivo.

La recurrente señala que con fecha 8 de Julio del año 2002, se presento en la empresa demandada un Proyecto de Contrato Colectivo por el sindicato respectivo que tenía a quince trabajadores como afiliados, de los cuales con posterioridad de la presentación de este proyecto se despidió a nueve. Que la empresa se negó a proporcionar a los trabajadores de la empresa la información necesaria y requerida por ellos para poder negociar en forma adecuada. En consideración a estas razones solicita que se confirme el fallo de primera instancia con declaración a que se tomen las medidas necesarias para el reintegro de los trabajadores a sus funciones laborales y que se califique jurídicamente como Contrato Colectivo de Trabajo vigente el proyecto presentado por los trabajadores que no fue respondido oportunamente por el empleador.

El fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago acoge el recurso interpuesto en todas sus partes declarando que *“el proyecto de contrato colectivo de trabajo presentado a la empresa Electroerosión Japax S.A. tiene el carácter de contrato colectivo de trabajo; que la demandada Electroerosión Japax S.A. deberá proceder al reintegro de los trabajadores que fueran despedidos ilegalmente despedidos, actuación además constitutiva de práctica antisindical, debiendo pagárseles las remuneraciones entre el día en que se produjo de cada uno el despido ilegal y el día en que se les reincorpore a su trabajo”*. Además, acoge el recurso de apelación planteado en el sentido que condena a la demandada en costas de la causa y del recurso.

Si bien pareciera que el recurso de apelación no tenía como antecedente una denuncia de práctica desleal en la negociación colectiva, creemos que se configuran las causales necesarias para considerar las actuaciones del empleador como constitutivas de tales prácticas aunque no se encuentren, estos actos, dentro los enumerados en los artículos 387 y 388 del Código del Trabajo. La negativa por parte del empleador de entregar la información necesaria y requerida por los trabajadores para el desarrollo de la negociación colectiva es un acto que calza en la definición general de negociación colectiva que da el artículo 387 en su inciso primero ya que entorpece de forma clara el proceso de negociación colectiva. Es más, como vimos cuando tratamos sobre la negociación colectiva en particular, es una obligación por parte del empleador el entregar una información mínima cuando los trabajadores se lo requieran antes de iniciarse un procedimiento de negociación colectiva, lo que se confirma incluso con la letra “d” del artículo 388 que sanciona como práctica desleal por parte de una organización sindical el hecho de divulgar estos antecedentes proporcionados por el empleador. Así creemos que esta conducta configura una práctica desleal que debe ser sancionada como tal. También estimamos que el hecho de despedir a trabajadores que se encontraban vinculados al proceso de negociación colectiva es una práctica desleal por cuanto viola el fuero especial que protege a los trabajadores que inclusive los protege desde diez días antes de la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta un tiempo treinta días desde la terminación del procedimiento de negociación colectiva, lo que viola abiertamente los artículos 309 y 310 del Código del Trabajo que consagran este fuero, artículos que buscan proteger garantiza una negociación sin temores a ser despedidos por parte de los trabajadores. El hecho de que este fuero sea violado y consecuentemente los trabajadores despedidos es una conducta que entorpece y dificulta al máximo el normal desarrollo de la negociación sobre todo si tenemos en cuenta el hecho de que fueron alejados de

la empresa nueve de los quince trabajadores que se encontraba vinculados al sindicato y por ende al procedimiento de negociación colectiva. Por último quisiéramos agregar, tal como los hicimos en su momento, que el hecho de que estas prácticas puedan ser consideradas como antisindicales no obsta a que sean tratadas como prácticas desleales ya que al desarrollarse dentro de un marco de negociación colectiva adquieren tal carácter por tener como consecuencia el entorpecimiento de un procedimiento de negociación colectiva.

- d) Sindicato de trabajadores de CMS Tecnología S.A. con CMS Tecnología S.A.<sup>35</sup>

Se presenta denuncia por práctica desleal en la negociación colectiva por parte del Sindicato de trabajadores de CMS Tecnología S.A. en contra de la empresa CMS Tecnología S.A. por incurrir ésta en acto que restan de eficacia a la huelga legalmente decretada durante un marco de procedimiento de negociación colectiva.

Declara la denunciante que en el marco de negociación colectiva se declaró conforme a derecho una huelga y que a fin de contener económicamente este situación se aprobó una cuota sindical extraordinaria que debería ser descontada de la remuneración del mes correspondiente para lo cual se hizo un requerimiento por escrito al empleador en forma y tiempo de manera tal que éste no puede excusarse de cumplir tal obligación. Señala que estos descuentos no

---

<sup>35</sup> Primer Juzgado del Trabajo de Antofagasta. Denuncia por Práctica Desleal acogida de fecha 15 de Septiembre de 2006, sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador Lexis Nexis: 34656.

fueron llevados a efecto por parte de la empleadora en el sentido de que no fueron entregadas al Sindicato pero si descontadas de las remuneraciones de los trabajadores en entredicho lo que significo se terminara *“impidiendo o dificultando, de esta manera, severamente que la organización pudiera funcionar por falta de recursos imprescindibles lo que afectaría la autonomía de la organización sindical durante el procedimiento de negociación colectiva”*.

La denunciada por su parte solicita se rechace la denuncia intentada por cuanto señala que se habría integrado de manera oportuna el dinero correspondiente a las cuotas deducidas al Sindicato respectivo, y en forma subsidiaria a que el posible pago subsidiario no afectado de manera alguna el procedimiento de negociación colectiva que se desarrollaba en ese momento.

La sentencia del Tribunal señala que para resolver el conflicto en cuestión es necesario aclarar si en la práctica se dedujeron o no las respectivas cuotas sindicales y si en el caso de no haberse hecho tal por parte del empleado constituye una causa de práctica desleal en la negociación colectiva. Así declara que *“de los antecedentes que se han agregado al proceso apreciados en conciencia según lo exige la ley este sentenciador ha logrado convicción en orden de establecer que la empresa denunciada CMS procedió a descontar legalmente las cuotas extraordinarias y que a la fecha de la presentación de la denuncia, estos dineros no habían sido enterados en la cuenta corriente del sindicato, habiendo vencido el término legal para ello”*. Una vez acreditado el hecho de las cuotas no fueron enteradas en la forma y tiempo debidos, el Tribunal se dedicó a establecer el hecho de si esta conducta configuraba o no una práctica desleal. Así señala que el patrimonio de las organizaciones sindicales se encuentra formado en su mayoría por la deducción de las cuotas ordinarias y extraordinarias que el mismo sindicato establezca, teniendo la obligación el empleador de descontar éstas de las remuneraciones de los trabajadores afiliados al sindicato

correspondiente en el mismo plazo que debe hacer el descuento de las cotizaciones previsionales correspondientes, es decir, dentro de los primeros diez días del mes siguiente de aquel en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a ello. Que teniendo en consideración que las prácticas desleales del empleador son todas aquellas acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos, señalando el legislado como constitutivas de estas prácticas todas aquellas acciones que manifiesten mala fe que impida su normal desarrollo. Que *“con el mérito de los antecedentes expuestos, este sentenciador estima que la denunciada empresa CMS, ejecutó una acción desleal, estando un curso un proceso de negociación colectiva y que además revela una acción ejecutada con mala fe manifiesta, atentatoria de la libertad sindical cautelada expresamente por nuestro ordenamiento jurídico, debiendo en consecuencia acoger la denuncia intentada conforme se señala en lo resolutivo de la sentencia”*. De esta manera acoge la denuncia por práctica desleal en la negociación colectiva en contra de la empresa denunciada. Con fecha 15 de Septiembre de 2006 se confirma la sentencia en comentario por la Corte de Apelaciones de Antofagasta.

En el análisis del caso de la presente letra nos damos cuenta que los tribunales ha estado por sentar jurisprudencia con respecto a la amplitud que le dan a la letra “c” del artículo 387 del Código del Trabajo. Así, cada vez que se encuentran frente a una conducta que no esté expresamente consagrada en la lista que consagran como prácticas desleales los artículos 387 y 388, acuden a esta letra para señalar que este no es un listado taxativo, por lo que conductas que no sean consideradas como tal por esa enumeración y que tengan como consecuencia final el entorpecimiento de del desarrollo de una negociación colectiva serán consideradas como prácticas desleales en virtud de esta letra. Nosotros estamos plenamente de acuerdo con esta manera de hacer jurisprudencia que los Tribunales han optado por hacer ya que de lo contrario muchas conductas que tienen como único fin el obstaculizar el procedimiento de

negociación colectiva no podría ser sancionadas por medio del procedimiento sanciones a estas prácticas, sobre todo cuando estamos en presencia de conductas que busquen restarle eficacia y fuerza a las huelgas que han sido legalmente declaradas en el marco de un procedimiento de negociación colectiva, que no tienen una consagración especial dentro del articulado en que hemos hecho referencia. Con esto se protege uno de los derechos fundamentales que tienen los sindicatos en la negociación colectiva, lo que consideramos esencial para que las negociaciones lleguen a un buen puerto en donde las partes se vean igualmente beneficiadas en condiciones de igualdad.

## **V. LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN SEDE LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CASACIÓN EN EL FONDO.**

### **5.1 Sistemas de apreciación de la prueba.**

Luego de la extensiva revisión jurisprudencial que hemos realizado a lo largo del presente trabajo, hemos considerado importante y pertinente referirnos a la relación que en materia laboral, específicamente en la relativa a las prácticas antisindicales y desleales, tiene la facultad que la Ley otorga al sentenciador laboral de apreciar la prueba en conciencia y la influencia de ésta en el resultado del recurso de casación en el fondo.

Los sistemas o reglas de valoración de la prueba son aquéllos destinados a determinar la eficacia probatoria de los diversos medios de prueba, es decir, éstos son el medio por el cual los sentenciadores para asignar más o menos eficacia a un medio de prueba determinado. Así los tribunales de justicia pueden determinar, por ejemplo, la exclusión de un medio de prueba específico para los efectos de acreditar cierto hecho, la certeza que el tribunal puede

alcanzar respecto de éste, o la valoración comparativa entre las diversas pruebas rendidas.

En el ordenamiento jurídico chileno el sistema establecido por el Código Civil para dar valor a la prueba es el de apreciación de la prueba legal o tasada, caracterizado por la existencia de leyes reguladoras de la prueba, esto es *“el conjunto de disposiciones que dentro de un sistema probatorio, y fundamente dentro del sistema de la prueba legal o tasada, establecen los medios de prueba utilizables por las partes y aceptable por el juez, su valor, la forma en que las partes deben llevarlo a cabo y la manera como el tribunal debe apreciarlos o ponderarlos”*.<sup>36</sup> Considerado el carácter supletorio de las normas del derecho civil con respecto a las restantes áreas del derecho dentro de nuestro ordenamiento jurídico, es necesario que ésta constituye la regla general de ponderación de la prueba que a deben sujetarse los jueces.

Ahora bien, en materia laboral, el legislador se ha apartado del sistema antes mencionado, y ha otorgado al juez laboral la facultad de apreciar la prueba en conciencia, disponiendo en el artículo 455 del Código del Trabajo que:

*“El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Las presunciones simplemente legales se apreciarán también en la misma forma”*.

De esta forma, en sede laboral, puede apreciarse una excepción al sistema general de prueba legal o tasada, debiendo los tribunales, a la hora de dar valor a la prueba rendida, sujetarse al sistema de la sana crítica. Dicho sistema consiste, según lo define el profesor Couture, *“es aquél integrado por la reglas del correcto entendimiento humano, contingentes y variables, con relación a la*

---

<sup>36</sup> Cristián Maturana Miquel. Algunas disposiciones comunes a todo procedimiento y aspectos generales de la prueba. Apuntes de clases. Julio de 2003, página 186.

*experiencia del tiempo y lugar pero que son estables y permanentes en cuanto a los principios lógicos en que debe apoyarse la sentencia*". De esta definición se desprenden los dos principios a que debe atenerse el juez cuando aprecia la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. El primero de ellos, es que el juez debe actuar de acuerdo a las reglas de la lógica, y el segundo de ellos, es que debe actuar aplicando las reglas de la experiencia. Así concluimos que el juez laboral tiene un mayor grado de libertad para dar por acreditados los hechos que las partes presentan en juicio, no debiendo ceñirse a más límites en su apreciación, que los que la lógica y la experiencia le señalen.

## **5.2 El recurso de casación en el fondo.**

El recurso de casación en el fondo es un acto jurídico procesal de la parte agraviada con determinadas resoluciones judiciales, para obtener de la Corte Suprema que las invalide por haberse pronunciado con una infracción de la Ley que ha influido substancialmente en lo dispositivo del fallo, y que las reemplace por otra resolución en que la Ley se aplique correctamente.

En el sistema de apreciación de la prueba legal o tasado, que conforma la regla general de nuestro derecho, cabe la interposición del recurso de casación en el fondo por infracción de las leyes reguladoras de la prueba. De esta forma, la Corte Suprema ha sentado como base que la infracción de esta clase de leyes que traigan como consecuencia alterar la carga de la prueba, dar por probado un hecho por un medio de prueba que la Ley no admita para ello o la alteración del valor probatorio que la Ley ha establecido o rechazar los medios de prueba admitidos por ésta, serán causales y pueden admitirse como fundamento de un recurso de casación en el fondo.

Como hemos afirmado anteriormente, en sede laboral, el legislador ha dispuesto el sistema de apreciación de la prueba denominado de la sana crítica. Conforme a ello, en este ámbito no existen explícitamente establecidas, leyes reguladoras de la prueba, sino sólo principios orientadores. Entonces, surge como trascendental interrogante de si puede la Corte Suprema, a través del recurso de casación en el fondo, pronunciarse de una eventual infracción de Ley que tenga como fundamento haberse violado la valoración de la prueba por parte del sentenciador laboral del grado.

### 5.3 **Comentario.**

Luego de haberse revisado exhaustivamente la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema relativa a prácticas antisindicales, hemos podido apreciar que, con respecto a la materia tratada en el presente capítulo, la Corte ha estado por rechazar aquellos recursos de casación en el fondo que han pretendido impugnar la forma en que los jueces del grado aprecian los hechos en los que se basan las sentencias dictadas. Así es como se ha sentado una jurisprudencia prácticamente unánime en tal sentido.

En la generalidad de los casos, los recurrentes intentan por vía de la casación que la Corte Suprema revoque las sentencias que les han sido desfavorables, sea declarando que hubo o no una conducta de práctica antisindical, fundamentando sus recursos con la idea que los jueces del fondo han realizado una errónea calificación de los hechos que configuran o desacreditan dichas conductas. Al respecto, el argumento que la Corte Suprema ha reiteradamente esgrimido para rechazar dichos recursos, según indica, por manifiesta falta de fundamento, ha sido que la apreciación de los hechos es una cuestión privativa de los jueces del fondo, no susceptible de revisión mediante la interposición del mencionado recurso.

Entendemos las razones que motivan el pronunciamiento de la Corte Suprema en tal sentido, pero creemos que ello no sólo obedece a que dicho tribunal carezca de atribuciones para revisar los hechos de la causa, sino que tales decisiones están más bien dadas por el hecho que en sede laboral, no existen, según señaláramos antes, leyes reguladoras de la prueba que sean susceptibles de ser infringidas.

## CONCLUSIÓN

La tendencia legislativa de las últimas décadas en materia laboral han consagrado una cada vez mayor y más arraigada idea de protección a los trabajadores. Dicha protección se estampa claramente a través del recogimiento que nuestra Constitución Política de la República hace de aquellos principios referidos a la libertad del trabajo y al respeto al trabajador que corresponde al empleador. Así, la legislación laboral nacional que se ha desarrollado durante el último cuarto del siglo XX ha podido ascender a los trabajadores a un nivel que les permita defenderse contra los abusos en su contra, pese a la condición de inferioridad que pesaba sobre éstos en comparación con la figura del empleador, entregándoles las herramientas necesarias para que, sea en forma individual y/o colectiva, tengan la posibilidad de proteger sus intereses y en especial evitar arbitrariedades en razón de la posición de superioridad con que naturalmente cuenta el empleador.

La diferencia del estatus en que se encuentra el empleador y aquélla en que está el trabajador dependiente de aquél, ha dado, da y dará siempre lugar a la existencia de injusticias por parte de quien tiene facultad de mando por sobre el trabajador. Pero la posibilidad de generarse ese abuso, si bien existirá siempre, se encuentra ahora mucho más fuertemente limitada en la Constitución y en la ley laboral, a través de las herramientas que se entregan al trabajador y a las organizaciones que éste cree, para protegerse de las situaciones contrarias a su condición de dependiente.

Un aspecto primordial de esta protección al trabajador, y en específico a la forma de éste de organizarse en grupos a través de la sindicalización, es justamente el tema que hemos tratado en nuestro trabajo. Revisando las formas en que el legislador combate las prácticas antisindicales y

las prácticas desleales en la negociación colectiva, hemos podido apreciar que la normativa del Código del Trabajo de 1994 y su modificación posterior mediante la Ley 19.759, han logrado establecer un sistema fuerte, preciso y arraigado de protección a la libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva, a través del tratamiento que de estos principios se establece en el Capítulo IX del Título I del Libro III del Código del Trabajo, relativo a las Prácticas Desleales o antisindicales y su sanción, y en el Título VIII del Libro IV del mismo cuerpo legal, referente a las Prácticas Desleales en la Negociación Colectiva y su sanción.

Sin embargo, ha de tenerse siempre presente que, aún por muy adecuada y completa que sea la legislación sobre una determinada materia, como consideramos lo es respecto de la libertad sindical, ésta puede resultar ineficaz si los tribunales de justicia llamados a aplicar dicha normativa al caso concreto no lo hacen correctamente. La protección que la Ley pretende sobre el trabajador y las organizaciones sindicales por éste desarrolladas, requiere de un vehículo que le permita acceder a la situación específica en la cual el trabajador requiere de esa protección.

En ese entendido, importante resulta que el legislador haya otorgado dicha misión de traspasar las medidas de protección impuestas a los tribunales ordinarios de justicia, y no a organismos administrativos menores, toda vez que el carácter constitucional que detentan los principios protegidos requiere el adecuado resguardo de un juez de importancia, y de las completas instancias judiciales para su conocimiento, como ocurre respecto de las denuncias de práctica antisindical.

De esta forma, y como se ha podido ver a través del desarrollo jurisprudencial que hemos realizado, es posible apreciar que los principios de la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente reciben una adecuada protección en nuestro ordenamiento jurídico, en todos los niveles que en éste se

presentan. En primer lugar constitucionalmente, luego por el legislador a través del Código del ramo y finalmente, con su aplicación a las circunstancias concretas de la vida laboral, mediante la jurisprudencia de los Juzgados del Trabajo.

Sin embargo, si bien la dignidad del trabajador y la adecuada protección de los derechos que éste corresponden atendida su condición de inferioridad frente al empleador resulta el principio primordial a ser considerado, no debe el sentenciador cegarse y remitirse exclusivamente a éste. Habrán de considerarse también, entre otros muchos, factores económicos, sociales e inclusive políticos, que finalmente serán aquellos en los cuales se enmarca el contexto completo en que debe discurrirse la libertad sindical y la actuación misma de los sindicatos.

Tendrá que tener presente el juez que conozca de una demanda de práctica antisindical o desleal, que los derechos que protegen al trabajador o al sindicato, según sea el caso, no son y no deben ser de carácter absolutos. Cualquiera de dichos agentes puede perfectamente cometer abusos en contra del empleador amparándose –de mala fe, por cierto- en las disposiciones que en pro de ellos establece el constituyente y el legislador. En tal sentido, habrá de ponderarse correctamente el bien jurídico protegido por el legislador –la protección del principio de la libertad sindical del trabajador y de las entidades sindicales que organicen a éstos— con aquéllas circunstancias de interés superior puede ser, entre otras, la motivación a que el empleador a contratar personal y generar empleos, o a mantener a flote su empresa cuando ésta presente problemas, de manera que no se vea intimidado por un excesivo resguardo o ventaja del empleado o el sindicato en su contra.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1) Allessandri, Arturo y Somarriva, Manuel. *Curso de Derecho Civil*. 1982.
- 2) Cisternas Rocha, Lamberto. *La Libertad Sindical*. 1977.
- 3) Humeres Noguera, Héctor. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. *Décimo Séptima Edición, año 2005*.
- 4) Maturana Miquel, Cristián. *Algunas disposiciones comunes a todo procedimiento y aspectos generales de la prueba*. *Apuntes de clases*. Julio de 2003.
- 5) Pacheco, Máximo. *Teoría del Derecho*. *Cuarta Edición año 1990*.
- 6) Sanhueza Muñoz, Eduardo. *Código Del Trabajo Comentado*. *Jurisprudencia administrativas y Judiciales*. *Edición año 2002*.
- 7) Thayer Arteaga, William. *Texto y Comentario Del Código del trabajo*. *Año 2002*.
- 8) Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española*. *Cuarta Edición 2002*.

### **Fallos utilizados:**

- 1) Corte de Apelaciones de Concepción, Revista Fallos del Mes, número 300, páginas 701 a 702.
- 2) Corte de Apelaciones de Santiago, Lexis Nexis, número identificador 12140.
- 3) Corte de Apelaciones de San Miguel. Recurso de protección acogido de fecha 19 de Abril de 2000, sitio web [www.lexisnexis.cl](http://www.lexisnexis.cl), número identificador Lexis Nexis: 16814.
- 4) Corte de Apelaciones de Rancagua. Recurso de protección acogido de fecha 3 de Mayo de 2000, Revista Fallos del Mes, Número 498, páginas 1049 a 1055.
- 5) Corte Suprema. Recurso de protección acogido de fecha 26 de Septiembre de 2002, Revista Fallos del Mes, Número 504, páginas 3808 a 3815.
- 6) Corte Suprema. Recurso de protección acogido de fecha 4 de Junio de 2003, Revista Fallos del Mes, Número 511, páginas 1199 a 1207.
- 7) Corte de Apelaciones de Santiago. Recurso de protección rechazado de fecha 22 de Septiembre de 1992, Revista Gaceta Jurídica, Número 147, páginas 116 a 120.
- 8) Corte de Apelaciones de Santiago. Recurso de protección acogido de fecha 18 de Diciembre de 1992, sitio web [www.lexisnexis.cl](http://www.lexisnexis.cl), número identificador Lexis Nexis: 12140.

- 9) Corte de Apelaciones de Santiago. Recurso de protección rechazado de fecha 10 de Diciembre de 1993, sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador Lexis Nexis: 12778.
- 10) Corte Suprema, recurso de casación en el fondo acogido de fecha 17 de Octubre de 2000. Revista de Derecho y Jurisprudencia, año 2000, sección tercera, páginas 184 a 189.
- 11) Corte de Apelaciones de Concepción, denuncia de práctica antisindical, acogida por sentencia de fecha 20 de junio de 2003. Revista Fallos del mes N° 514, página 2571 a 2578.
- 12) Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, denuncia de prácticas antisindicales, acogidas por sentencia de fecha 12 de febrero de 2003, confirmada por sentencia de la Corte de Apelaciones de San Miguel de fecha 8 de abril de 2003. Corte Suprema, recurso de casación en el fondo rechazado con fecha 23 de marzo de 2004. Sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador LexisNexis: 29864.
- 13) Cuarto Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, denuncia de prácticas antisindicales, acogidas por sentencia de fecha 4 de junio de 2003, confirmada por resolución de la Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 27 de mayo de 2004. Corte Suprema, recurso de casación en el fondo rechazado con fecha 16 de enero de 2006. Sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador LexisNexis: 33741.
- 14) Sexto Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, denuncia de prácticas antisindicales, acogidas por sentencia de fecha 31 de marzo de 2004, confirmada con voto en contra, por fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 15 de abril de 2005. Corte Suprema, recurso de casación en el fondo rechazado con fecha 4 de abril de 2006. Sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador LexisNexis: 34155.
- 15) Tercer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, denuncia de prácticas antisindicales, acogidas por sentencia de fecha 19 de abril de 2005, confirmada por sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 30 de mayo de 2006. Corte Suprema, recurso de casación en la forma y fondo rechazado con fecha 4 de septiembre de 2006. Sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador LexisNexis: 35143.
- 16) Corte de Apelaciones de Rancagua, denuncia de prácticas antisindicales, confirma fallo primera instancia que la acoge, con fecha 17 de mayo de 2004. Corte Suprema,

recurso de casación en el fondo rechazado con fecha 2 de noviembre de 2004. Gaceta Jurídica N° 293, Org. Corte de Apelaciones, páginas 243 a 246.

17) Corte de Apelaciones de Santiago, denuncia de prácticas antisindicales, revoca fallo primera instancia que las rechaza, con fecha 16 de agosto de 2006. Sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador LexisNexis: 35186.

18) Corte de Apelaciones de Santiago, denuncia de prácticas antisindicales, confirma fallo primera instancia que las acoge, con fecha 6 de abril de 2006. Voto disidente del Ministro señor Cornelio Villarroel. Sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador LexisNexis: 34379.

19) Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, denuncia de prácticas antisindicales, rechazadas por sentencia de fecha 16 de junio de 2005, confirmada por fallo de la Corte de Apelaciones de Valparaíso de fecha 9 de mayo de 2006. Corte Suprema, recurso de casación en el fondo rechazado con fecha 11 de septiembre de 2006. Sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador LexisNexis: 35164.

20) Corte Suprema, recurso de casación en el fondo rechazado con fecha 10 de mayo de 2005. Gaceta Jurídica N° 299, Org. Corte Suprema, páginas 292 a 293.

21) Corte de Apelaciones de Rancagua, denuncia de prácticas antisindicales, revoca fallo primera instancia que la acoge, con fecha 7 de abril de 2005. Corte Suprema, recurso de casación en el fondo rechazado con fecha 6 de diciembre de 2005. Gaceta Jurídica N° 306, Org. Corte de Apelaciones, páginas 261 a 264.

22) Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, denuncia de prácticas antisindicales, acogidas por sentencia de fecha 22 de abril de 2005, revocada por fallo de la Corte de Apelaciones de Valparaíso de fecha 26 de septiembre de 2005. Corte Suprema, recurso de casación en el fondo rechazado con fecha 5 de junio de 2006. Sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador LexisNexis: 34984.

23) Primer Juzgado del Trabajo de La Serena. Denuncia por Práctica Desleal acogida de fecha 06 de Febrero de 2003, sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador Lexis Nexis: 30616.

24) Segundo Juzgado del Trabajo de Valparaíso. Denuncia por Práctica Desleal acogida de fecha 10 de Marzo de 2004, sitio web [www.lexisnexus.cl](http://www.lexisnexus.cl), número identificador Lexis Nexis: 34671.

25) Corte de Apelaciones de Santiago. Denuncia por Práctica Desleal acogida de fecha 25 de Octubre de 2005, sitio web [www.lexisnexis.cl](http://www.lexisnexis.cl), número identificador Lexis Nexis: 56448.

26) Primer Juzgado del Trabajo de Antofagasta. Denuncia por Práctica Desleal acogida de fecha 15 de Septiembre de 2006, sitio web [www.lexisnexis.cl](http://www.lexisnexis.cl), número identificador Lexis Nexis.